

СТРАТЕГИЯТА „УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ“ В УТВЪРЖДАВАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ ЗА ПОДГОТОВКА НА МОРСКИ КАДРИ

Благовест Белев

Висше военноморско училище „Никола Йв. Вапцаров“

Резюме. В началото на 90-те години на миналия век, преди Международната конвенция за стандартите за освидетелстване и подготовка на моряците и носене на вахта от 1978 година да бъде напълно приложена в корабоплавателната индустрия, всеки корабособственик наема моряци според нуждите на конкретния кораб. Грижата за обучението и последващата квалификация е изцяло предадена на морските образователни институции. От началото на новото хилядолетие корабоплавателната индустрия е под въздействието на много регулаторни промени и бързото развитие в различни сектори. Едно от ключовите направления е подобряването на качеството на подготовката и квалификацията на моряците. Този процес не завършва с дипломирането в образователната институция, тъй като там се полагат основите на професионалната подготовка. Разширяването и поддържането на знанията и уменията, много от които са извън рамките на конвенционалните компетентности, се поддържат с допълнителни образователни форми и похвати. Като такава форма все повече се прилага организиране от почти всички корабоплавателни компании на семинари за корабните офицери. Тази статия представя обобщените резултати от такива семинари, проведени в различни градове и държави и от различни корабни компании. Прави се подробен анализ на силните и слабите страни на мероприятиято „семинар за корабни офицери“ в контекста на принципите на науката „андрагогика“ и стратегията „Учение през целия живот“. Чрез статията се прави опит да се отвори вратата за сътрудничество между корабоплавателната индустрия и морските образователни институции за последващо обучение и квалификация на морските кадри.

Ключови думи: учене през целия живот; морска специална подготовка; обучение на морски кадри; обучение на възрастни

Въведение

Обучението на морски кадри се подчинява на изискванията на Международната конвенция за стандартите за освидетелстване и подготовка

на моряците и носене на вахта от 1978 година¹⁾. Конвенцията задава правилата за организиране както на началното морско образование, така и на последващата квалификационна дейност. Международната морска организация (International Maritime Organization, IMO) дава права на националните морски администрации да организират квалификационната дейност според местните условия и необходимости. Но и тази дейност следва международни стандарти, които отдавна са я превърнали в „учене през целия живот“.

Друга особеност на постакадемичното обучение на моряците е висока-та професионално-практическа подготовка. Този фактор в организирането на квалификационната дейност изправя преподаватели и инструктори пред сериозното изпитание да бъдат адекватно подготвени според нивото на аудиторията.

Въведеният в сила в края на 90-те години на XX век Международен кодекс за управление на безопасността²⁾ задължава корабособствениците да полагат грижи, за да поддържат знанията и уменията на своя персонал на високо професионално ниво. Конкретни параграфи от кодекса, параграф 6.4 и параграф 6.5, изискват от корабоплавателната компания – собственик на кораба, да създаде и поддържа процедури, които да гарантират, че за персонала се осигурява обучение в интерес на системата за безопасна експлоатация на корабите. Точно според това изискване на Кодекса корабоплавателните компании въвеждат практика за организиране на годишни семинари със своите командни кадри от мостика и машината с продължителност от два до три дни. Задачата на тези семинари е да се представи пред аудиторията актуална информация, свързана с безопасната работа на бреговия персонал и корабния екипаж. Тази практика се развива все повече, като се търсят разнообразни форми на представяне на проблемните въпроси.

В настоящата статия е събран и обобщен теоретичен и практически опит от прилагането и развитието на системата за управление на безопасността на корабна компания, както и организирането на годишни семинари за корабни офицери. Статията представя силните и слабите страни на провежданите семинари. Тъй като този тип професионално обучение не е стандартизирано, заимстването на добри практики и адаптирането им към конкретни условия е широко разпространен подход сред корабните компании. Направените изводи и заключения може да послужат при създаването и организацията на подобен тип обучение и в други области на индустрията.

Литературен анализ

Морската индустрия, като част от световната икономика, е променлив и развиващ се отрасъл. Този факт превръща знанията и уменията на морските кадри в критично важни за развитието на отрасъла, и най-вече за

безопасността на работните процеси като елемент на опазване на човешкия живот на море и околната среда. Съвременните условия за кариерно развитие на моряците изискват непрекъснато учене за поддържане знанията и уменията им актуални на често изменящите се и нарастващи изисквания на ИМО. Въз основа на това Барух оценява съвременните условия за кариерно развитие на корабните офицери като динамични и непредвидими (Baruch 2006). Така ролята на компанията, към която формално се числят, получава ново значение – прилагане на принципите на стратегията „Учене през целия живот“ за постигане на стратегическите си икономически цели. Позитивите за обучаемите в този процес са разширяване спектъра на техните знания, повишаване компетентността в пряката им работа, качеството на техния труд и кариерното им развитие. Такива са и целите на Меморандума на Европейската комисия³⁾ от 2000 г., които намират по-късно място и в решението на Европейския парламент и Съвета на Европа от 2006 г. „Програма за действие за обучение през целия живот“⁴⁾.

Някои автори правят връзка между образованието и физическото и психическото здраве на индивида (Eckert et.al. 2012; Osborne 2014). Екарт и Осборн разглеждат мястото на образования човек в социалната система на държавата. Според тях непрекъснатото усъвършенстване на човека чрез обучение е щит срещу социалното изключване.

Изследователите на проблемите на „Учене през целия живот“ търсят неразривност на връзките между отделните образователни степени и последващите форми на обучение за възрастни. Въвеждането на европейската кредитна система в контекста на учене през целия живот е една от идеите. В подкрепа С. Цветанска представя кредитната система като стимул за обучаемите от всички възрастови групи (Tsvetanska 2018). Изследователите, както и самите обучаеми, поставят на преден план един сериозен фактор за успеха – нивото на компетентност на преподавателите, техните личностни и професионални качества, способността им да владеят аудиторията. В статията си „Учене през целия живот“ – водеща ценност за съвременния учител“ Н. Карагъзова представя своите изследвания в сферата на образованието, като цяло (Karaguzova 2015). Авторът подчертава, че личността на учителя или преподавателя е фактор, който влияе на базовите възприятия на обучаемите от всички възрасти. Тези заключения са с непреходна стойност и са общовалидни.

В тематиката на поредица проекти, ръководени от Европейската комисия в рамките на инициативата „Синя икономика“, Главната дирекция по морски дейности и рибарство (DG-MARE) към Комисията създава екип от експерти, които да очертаят обучителната рамка на инициативата. В резултат от тяхната работа и като обобщение на реализираните проекти в „Синя икономика“ се издава книга, представяща добрите практики и поучителни истории от обу-

чението и квалификацията на морски специалисти (2018). В книгата се акцентира върху положителните практики в обучението на възрастни в морския сектор и се подчертава недвусмислено важноста на продължаващото пост-академично обучение.

В аналогична посока са разсъжденията на Мохович, който обаче се спира на един много важен за корабоплаването въпрос – изучаването, тълкуването и прилагането на правилата за разминаване на корабите (Mohovic et al. 2016). Авторът извежда този въпрос като приоритет и обосновава значимостта му за всички корабни офицери без разлика според практическия им опит. Справянето с проблема от неправилното прилагане на правилата според Мохович се основава на непрекъснато обучение, което трябва да използва модерни форми и средства и изучаване на реални сценарии. Авторът счита, че дистанционното обучение на опитни специалисти във формата на квалификационната дейност е възможно. Такава подкрепа на дистанционното обучение за възрастни изразяват и Стан (Stan 2013), и А. Цеховой (Tsekhovaly 2019), но техните изследвания се фокусират върху академичното образование. В своята публикация А. Цеховой представя теория и практика на управление на познанието и ясно разграничава категориите „данни“, „информация“, „знание“ и „мъдрост“. Така той очертава дългия път, който трябва да измине човек през осъзнаването на всяка една категория, което на практика се постига с непрекъснато учене и усъвършенстване.

Морската индустрия разчита на добре обучени офицери и инженери, подготвени за работа в критична среда и в състояние да обслужват сложно, високотехнологично оборудване. Обучението под формата на квалификационна дейност е доброволен акт, но за всички е ясно, че поддържането и осъвременяването на знанията позволява на всеки на борда да бъде адекватен на тенденциите, които касаят неговата кариера (Laal 2013).

Въведената от почти всички корабоплавателни компании практика да организират обзорни обучителни семинари за своите офицери, е типична форма на прилагане на стратегията „учене през целия живот“. За съжаление, това мероприятие не е стандартизирана обучителна дейност според STCW-78 и статистиката за провеждането му е много оскъдна. Информация може да се намери единствено на интернет страниците на компаниите под формата на кратки съобщения резюмета (Schulte 2007)^{5,6}. Навигационният институт в Лондон периодично също публикува кратки съобщения за проведени вече семинари, но в тях не се съдържа нищо повече от организационна информация (2012). Съображенията на компаниите вероятно касаят конфиденциалност на оперативната информация, но глобалният поглед върху морската индустрия показва, че по отношение на образование и квалификацията целите са общи.

Цел на изследването

Целта на настоящото изследване е да се анализира организационната структура на постакадемичното обучение в провежданите от корабоплавателните компании семинари за корабни офицери, съдържанието на представения материал, начинът на неговото поднасяне, подготовката на лекторите и техните умения за педагогическа комуникация с аудиторията. Въз основа на изследването се извеждат положителните страни и недостатъците на мероприятиято „семинар за корабни офицери“ от гледната точка на образователната методология.

Постигането на заложената цел изисква решаването на следните задачи:

- създаване на подходящ инструментариум за събиране на емпирична информация;
- създаване на подходяща извадка от семинари и участници, които да бъдат изследвани;
- събиране на емпирична информация;
- обработка и анализ на емпиричната информация;
- извличане на приложни перспективи за целите на обучителното сътрудничество между корабоплавателните компании и морските образователни институции.

Материал и метод на изследването

В статията се представят резултати от семинари за корабни офицери от флота на немската компания Ahrenkiel Shipmanagement GmbH & Co.KG, българската офшорна компания „Бон Марин Интернешънъл“ и корабната компания Bernhard Schulte Shipmanagement. Анализират са резултатите от семинари, проведени в България, Румъния и Филипините. Изследват се организацията, начинът на провеждане, представените теми, направените изводи и постигнатите резултати от два семинара във Варна, един в Констанца и един в Манила.

Във всеки от представените по-горе семинари участват между 25 и 40 човека. Семинарите във Варна се организират само за български офицери и инженери, в Констанца – за румънски, хърватски и български, а в Манила – за филипински. Тематиката може да бъде сходна, според актуалната законодателна активност на IMO или основана на наболели проблеми във всяка една компания. Семинарите във Варна са насочени към ефекта от прилагането на ISM Code в корабоплаването поради скорошното му въвеждане и все още слабо познаване на правилата, произтичащи от този факт. Темата на семинара в Констанца е „Уроци, които трябва да бъдат научени“ и проблемните въпроси обхващащи анализи на аварии и инциденти на кораби от флота на компанията Bernhard Schulte Shipmanagement. Семинарът в Манила е посветен на проблемите на сигурността на корабите

и работата в екип. Обикновено в организирането на такова мероприятие с мултинационален характер се търси и икономически ефект – компанията корабособственик определя мястото на провеждане на семинара в близост до своите офиси за наемане на персонал с оглед на минимизиране на разходите.

В представеното изследване за събиране на емпирични данни се използва методът на интервюто. От общо 135 участници в четирите семинара интервю се прави със 78 от тях. Част от зададените въпроси, върху които е структуриран анализът, са:

- Кога получихте информация за провеждането на семинара от компанията?

- Имате ли предварителна информация за съдържанието на семинара?

- Дискутираните въпроси по време на семинара отнасят ли се към практиката ви на кораба?

- Имате ли възможност да предлагате допълнителни теми в съдържанието на семинара?

- Как оценявате лекторските умения на водещите на семинара?

- Оценете полезността на семинара за бъдещата Ви работа с оценка от 1 до 6.

- Какво бихте подобрили в организацията и темите на следващия семинар за офицерите от компанията?

За обработване на събраната информация се използва методът на сравнителния анализ. За основа на анализа се използват данни от предишни семинари, за които се пази информация в отдела по управление на безопасността на всяка от посочените по-горе компании. Резултатите се обобщават чрез прилагане на комплексен подход.

Анализ на резултатите и дискусия

В съвременното корабоплаване наемането на мултинационални екипажи е широко разпространена практика. Въвеждането на ISM Code преследва и още една цел – създаване на среда, в която хора от различни националности да се ръководят от единен стандарт за безопасна работа в критична среда. Като се основава на многостранния ефект от прилагането на кода, ръководството на всяка корабоплавателна компания чрез семинарите за корабните си офицери се стреми да използва мероприятието и за прилагане на фирмената политика и стандарти.

В продължение на много години семинарите се организират и провеждат по сходен модел. Компанията обявява времето за провеждане, темите и графика на представянето им. В организацията се вземат предвид капацитетът и организационните възможности на представителя на корабособственика или офиса за подбор на персонала в конкретната държава. Всички моряци, които са в почивка на брега, се уведомяват по телефона и чрез електронна поща за подробностите, свързани със събитието.

Обикновено семинарите се провеждат в рамките на два или три дни. Темите в дневния ред са обобщение на дейността и морската практика на компанията. Най-често присъстващите теми в дискусиата са:

- проблеми на качеството и безопасността на работата на море, сигурността и опазването на околната среда;
- актуални промени в международните морски конвенции и кодекси;
- технически въпроси със специален акцент върху техническото изпълнение на международните конвенции;
- проблеми на лидерството;
- сигурност на кораба;
- случаи на нарушаване на международни правила за работа на море, както и на правилата и политиката на компанията.

В проведените интервюта участниците очертават следните два основни проблема в организирането на семинарите за корабни офицери – определяне на дискутираните теми и подбора и готовността на лекторите.

По отношение на подбраните теми в дневния ред на изследваните семинари, интервюираните участници посочват следните слабости:

- семинарите не са планирани предварително и това личи от бързата организация на участниците;
- темите се избират в последния момент, непосредствено преди мероприятиято. В своя семинар една от корабоплавателните компании обяснява на присъстващите, че комитетът по качество, отговорен за организацията на срещата, се е събирал през годината, за да обсъди темата на полудневен семинар. Организаторите са желали да намерят нова тема, която да се обсъжда, каквато не е била представяна преди. Този факт е показателен за съществуването на елемент на импровизация и формалност в организацията;
- участниците в семинара не могат да задават теми, които ги интересуват и считат, че са важни за практиката на компанията. Част от интервюираните изразяват мнение, че организаторите могат да проведат предварително допитване до участниците за съставяне на дневния ред.

Анализът на проведените интервюта показва, че повече критики от страна на участниците има към готовността на лекторите. За лектори в семинарите обикновено се ангажират служители от отделите на компанията. Това са специалисти, на които е възложено да подготвят представяне на даден проблем. Начинът, по който те правят презентацията, следва изцяло тяхното разбиране за проблема и умението да го представят пред аудитория. По този въпрос са структурирани следните слабости.

- Някои презентации са изготвени от служители, които не са от отдела, избрал даден дискутиран проблем. Винаги проличава, когато един материал е подготвен от човек, който не е морско лице.

– Една и съща презентация се използва в няколко поредни семинара. Това е ясен знак за липса на подготовка от страна на лектора.

– Някои от лекторите са скучни и говорят с отегчителен глас. По този начин за участниците е много трудно да се съсредоточат да слушат оратора продължително време.

– Някои оратори нямат опит на инструктор или лектор и не притежават специфични техники за привличане вниманието на участниците. В такива случаи се потвърждава максимата, че добрият капитан или добрият инженер не е непременно добър преподавател. Именно тук може да се съчетаят професионализъмът и уменията на университетските преподаватели с нуждите на корабоплавателните компании.

– Някои презентации не са изготвени от представящия ги лектор. Поради това лекторът импровизира и чете от слайдовете по време на изложението си, което оставя лошо впечатление у участниците.

– По време на дискусия лекторът не посочва конкретен участник, който да отговори на зададения от него въпрос.

– В някои презентации се забелязва информация, която не е част от темата. В такива случаи лекторът не е готов да обсъди информацията, и това се забелязва от участниците.

– Някои лектори говорят много тихо и с неясно произношение. За участниците от задните редове в залата е трудно да разберат за какво говори лекторът.

– Има случаи, в които лектори изнасят част от презентациите на високо академично ниво, което е подходящо за студенти, но не и за професионалисти от категорията „възрастни“.

– Някои презентации съдържат дребен шрифт, който не е подходящ за четене, особено от участниците от задните редове в залата.

– По време на дискусията лекторите работят с малка част от участниците семинара. Така другите участници се чувстват изолирани от останалите.

– При разясняване на конкретен случай от практиката лекторът не използва цитати от международни документи, резолюции и изисквания на ИМО, които да подкрепят теорията.

– Лекторите не обясняват ясно на участниците техните задължения по време на обсъждането на даден казус и какво се очаква от тях.

– Подготвените и представени казуси са твърде дълги. Лекторите не анализират резултатите от проведената дискусия.

Наред със слабите страни на обучението в семинарите за корабни офицери трябва да се отбележат и положителни практики, които успешно може да се заимстват и прилагат и от други сектори на бизнеса. Често позитивите в една организация се възприемат като част от дневния ред на самото мероприятие, но нека все пак да се акцентира върху тях като онези детайли, които не бива да бъдат пропускани.

Залата, която се използва за събитието, трябва да бъде във всяко отношение достатъчна за всички участници независимо от техния брой. В случай на необходимост да се използва допълнително оборудване, озвучаване или проектор, за да се даде възможност на участниците да прочетат слайдовете от презентациите и да чуят обясненията на лекторите.

Много е важно графикът на обявения дневен ред да се спазва стриктно. По този начин дисциплината се запазва на високо ниво, близо до духа на корабния живот и моряците не остават с чувството, че губят от времето си за почивка.

За да наложат фирмен дух, лекторите трябва да използват общ език за комуникация с участниците в семинара, базиран на разпоредбите и изискванията на компанията, както и да използват общи критерии за оценка. Една от основните цели на семинара е да възпита у моряците културата за безопасност на работния процес, заложена във фирмената политика и принадлежността към компанията.

Предварителната подготовка е важна и задължителна и за двете страни – лектори и участници. Всеки компромис се отразява върху качеството на мероприятиято. Препоръчва се лекторите да не се ограничават до материала в презентацията, а да разширят темата с примери от практиката си. По този начин те повишават професионалния си авторитет сред участниците. Установяването на добра комуникация между лектор и участници е ползотворно, за да бъдат предразположени последните към активно участие в дискусиите. Лекторите трябва да спазват стриктно графика и да използват рационално предоставеното им време. Задължително условие от прилаганите техники в обучението на възрастни е по време на презентацията да се дава възможност на участниците да споделят своя опит, като отговарят на въпроси. Освен това всички трябва да бъдат снабдени с необходимите материали за семинара.

През последните петнадесет години в морските образователни институции се налага практиката да се привличат корабни капитани и инженери, които са готови да предадат своя опит и да се отдадат на академична кариера. След определен период на развитие тези преподаватели придобиват и научен опит, който, прибавен към професионалните им морски качества, е най-добрият избор за решаване на гореспоменатите проблеми. Близкото сътрудничеството между корабоплавателната практика и образованието е стъпка в правилната посока за утвърждаване на стратегията „Учене през целия живот“ като необходима за решаване проблемите на подготовеността на корабните екипажи. Добър вариант в това отношение е възможността за иниципиране на съвместни проекти в рамките на програмата „Еразъм+“ на Изпълнителната агенция по образование, аудиовизуализация и култура към Европейската комисия⁷⁾.

Заключение

Основната цел на стратегията „Учене през целия живот“ е да поддържа знанията и уменията на обучаемите на съвременно ниво чрез привличането им в различни образователни форми. Семинарите за корабни офицери могат да бъдат анализирани от поне три гледни точки: педагогическа, организационна и техническа. Като се има предвид, че организационните и техническите аспекти са пряка отговорност на компанията, то педагогическият аспект остава като широка област на сътрудничество между корабоплавателния бизнес и обучаващите морски институции. Точно тук е полето на приложение на андрагогическия модел на обучение, за който имат подготовка и опит именно образователните центрове. Този модел се характеризира с:

- водеща роля на обучаваните, като преподавателят поощрява самостоятелните действия;
- основните методи в обучението са експериментът, дискусиата, ситуационните методи, основани на личния опит на обучаваните;
- готовността за учене се определя от вътрешни потребности, а не по задължение;
- избирателност, индивидуализация на обучението, прагматичност;
- доминираща самостоятелност и самоуправление на обучаемия;
- силна мотивация и добра успеваемост (Tornyova 2018).

В контекста на ученето през целия живот е необходимо да се поддържа непрекъснато персоналното сътрудничество между ръководството на компанията и преподавателите от обучаващите институции. Важно изискване за ученето през целия живот е, че резултатите от общите действия на двете страни трябва да бъдат систематизирани за по-нататъшно използване под формата на мрежа от съвместни образователни мероприятия. Заинтересованите страни в това сътрудничество са много и разнообразни: кадети-практиканти, новопостъпили офицери и персонал на корабните компании.

БЕЛЕЖКИ

1. Standard of Training, Certification and Watchkeeping, STCW-78 – международната конвенция за обучение, сертифициране и носене на вахта задава стандартите в морското образование и квалификация. Учебните планове на Висшето военноморско училище са съставени в съответствие с тези изисквания. Квалификационната дейност, която вече е задължителна за всички категории морски лица, също е стандартизирана от Конвенцията. Стандартите обхващат задължителната подготовка, както и препоръчителната подготовка. Практика в разпоредбите на Международната морска органи-

- зация, която контролира изпълнението на изискванията на Конвенцията, е да въвежда дадено обучение най-напред в раздела на препоръчителните и след определено време да го трансформира към задължителните.
2. International Safety Management Code, ISM Code – този кодекс задължава всеки корабособственик да изготви процедури и проверовъчни листи за дейностите на борда на своя/своите кораби. Процедурите представляват стандарт за качеството на всяка една работа на борда – от нейното започване до нейното завършване и отчитане. Правилата в Кодекса се отнасят както за екипажите на корабите, така и за служителите в офиса на компанията. Целта на въвеждането на Кодекса е да се повишат безопасността на корабоплаването и опазването на околната среда.
 3. Меморандум на Европейската комисия по образованието от октомври 2000 г. за учене през целия живот – в него са залегнали основните принципи на Международната комисия на ЮНЕСКО за образованието: „Да се научим да знаем“, „Да се научим да правим“, „Да се научим да живеем заедно с другите“, „Да се научим да бъдем“.
 4. Решение № 1720/2006/ЕО на Европейския парламент и на съвета от 15 ноември 2006 година за създаване на Програма за действие за обучение през целия живот.
 5. Delivering customer benefits. Bernhard Schulte Shipmanagement. URL: <http://www.bs-shipmanagement.com/assets/mainmenu/302/docs/bsm.pdf>, (достъпно на 24.11.2020).
 6. Mentoring and leadership on board and ashore. (2012). URL: <http://www.nautinst-cyprus.org/event/mentoring-and-leadership-on-board-and-ashore/>, (достъпно на 24.11.2020).
 7. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, (2020). Erasmus+. URL: https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus_en, (Достъпно на 04.12.2020).
 8. Schulte, A., 2007. First Senior Fleet Officer Meeting in Hamburg, The Crow's Nest, July 2007.

ЛИТЕРАТУРА

- Baruch, Y., 2006. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 125 – 138.
- Eckert, T., Preisinger-Kleine, R., Fartusnic, C., Houston, M., Jucevičienė, P., Dillon, B., Nemeth, B., Kleisz, T., Ceseviciute, I., Thinesse-Demel, J., Osborne, M. & Wallin, E., 2012. *Quality in Developing Learning Cities and Regions: A Guide for Practitioners and Stakeholders*. Munich: University of Munich.
- Карагъзова, Н., 2015. „Учене през целия живот“ – водеща ценност за съвременния учител. *Педагогика*, 8, 1103 – 1109.

- Laal, M., 2013. Lifelong Learning and technology. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 980 – 984.
- Mohovic, D., Mohovic, R., Baric, M., 2016. Deficiencies in Learning COLREGs and New Teaching Methodology for Nautical Engineering Students and Seafarers in Lifelong Learning Programs. *The Journal of Navigation*, 69, 765 – 776.
- Osborne, M., 2014. Why lifelong learning and why learning cities? *Pedagogika-Pedagogy*, 7, 1067 – 1077.
- Stan, L., 2013. Online Teaching Technique in Maritime Learning Process. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 116, 4517 – 4520.
- Торньова, Б., 2018. Методика на обучението на специализанти и студенти в системата на здравеопазване. Пловдив: МУ.
- Tsekhovoy, A., Zholtayeva, A., Stepanov, A., 2019. The role of knowledge management in organizational development. *Revista ESPACIOS*, 40, 25.
- Цветанска, С. (2018). Европейската кредитна система в професионалното образование и обучение като инструмент за насърчаване на ученето през целия живот. *Педагогика*, 6, 795 – 774.

REFERENCES

- Baruch, Y., 2006. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 125 – 138.
- Eckert, T., Preisinger-Kleine, R., Fartusnic, C., Houston, M., Jucevičienė, P., Dillon, B., Nemeth, B., Kleisz, T., Ceseviciute, I., Thinesse-Demel, J., Osborne, M. & Wallin, E., 2012. *Quality in Developing Learning Cities and Regions: A Guide for Practitioners and Stakeholders*. Munich: University of Munich.
- Karagyozyova, N., 2015. “Lifelong learning” – leading value for the modern teacher. *Pedagogika-Pedagogy*, 8, 1103 – 1109 [In Bulgarian].
- Laal, M. (2013). Lifelong Learning and technology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 980 – 984.
- Mohovic, D., Mohovic, R., Baric, M. (2016). Deficiencies in Learning COLREGs and New Teaching Methodology for Nautical Engineering Students and Seafarers in Lifelong Learning Programs. *The Journal of Navigation*, 69, 765 – 776.
- Osborne, M. (2014) Why lifelong learning and why learning cities? *Pedagogika - Pedagogy*, 7, 1067 – 1077.
- Stan, L. (2013). Online Teaching Technique in Maritime Learning Process. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4517 – 4520.
- Tornyova, B. (2018). *Metodika na obuchenieto na spetsializanti I student v sistemata na zdraveopazvaneto*. Plovdiv: MU [In Bulgarian].

- Tsekhovoy, A., Zholtayeva, A., Stepanov, A., 2019. The role of knowledge management in organizational development. *Revista ESPACIOS*, 40, 25.
- Tsvetanska, S., 2018. The European credit system for vocational education and training as a tool for promotion of the lifelong learning. *Pedagogika-Pedagogy*, 6, 795 – 774 [In Bulgarian].

LIFE LONG LEARNING STRATEGY FOR ADOPTING THE EDUCATION AND TRAINING STANDARDS IN MARITIME INDUSTRY

Abstract. In the early 1990s, before the current International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping – 78 have been fully implemented in the shipping industry, each shipowner have employed seamen according to the needs of the particular ship. The responsibility for the training and the subsequent qualification was completely handed over to the maritime educational institutions. Since the beginning of the new millennium, the shipping industry has been affected by many regulatory changes and rapid development in various sectors. One of the key area is to improve the quality of training and qualification of seafarers. This process does not complete with graduation from an educational institution, as the basis of professional training are laid there. The expansion and improving of knowledge and skills, many of which are outside the scope of conventional competencies, are realized by additional educational forms and techniques. As such a form, are fleet officer's seminars organized by almost all shipping companies. This article presents the summarized results of such seminars carried out in different cities and countries and different shipping companies. It provides a detailed analysis of the strengths and weaknesses of the event in the context of the principles of the science "andragogy" and the "Life Long Learning" strategy. The article makes attempt to open the door for cooperation between shipping industry and maritime educational institutions for further training and qualification of maritime personnel.

Keywords: lifelong learning; maritime education and training; education for maritime specialists; education for adults

✉ **Prof. Dr. Blagovest Belev**
Researcher ID: E-3692-2012
Nikola Vaptsarov Naval Academy
Varna, Bulgaria
E-mail: b.belev@nvna.eu