



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

ОРГАНИЗАЦИЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ  
ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛИКА»)

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность программы магистратуры  
«Менеджмент профессионального образования»

Проверка на объем заимствований:  
50,1 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована

« 20 » 06 2018 г.  
зав. кафедрой ПППОиПМ  
Корнеева Н.Ю.

Выполнила:  
Студентка группы ОФ-209-174-2-1  
Столпак Александра Андреевна

Научный руководитель:  
Корнеева Наталья Юрьевна  
к.п.н., доцент, зав. кафедрой  
ПППОиПМ

Челябинск  
2018 год

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  
**ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК**  
**АННОТАЦИЯ**  
**НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ**

**Столпак Александры Андреевны**

**Тема работы:** «Организация курсов повышения квалификации в условиях предприятия (на примере «ООО Лика»)»

Успешное процветание организации напрямую зависит от уровня квалификации работающего в ней персонала. Низкий уровень подготовки кадров в малом бизнесе не только может привести к целому ряду негативных последствий, но и поставить под угрозу само существование предприятия. Основная задача малого бизнеса - существование и обеспечение устойчивого развития в рамках жесткой конкуренции. Однако для решения этой задачи малым предприятиям доступно гораздо меньше инструментов, нежели, средним и крупным. Одним из наиболее эффективных инструментов для решения данной задачи является квалифицированный персонал предприятия.

В результате проведенного исследования была сформирована модель повышения квалификации персонала в условиях предприятия, разработаны курсы повышения квалификации портных «Начальный курс машинной вышивки» и методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации в условиях предприятия.

Работа состоит из введения, двух глав (теоретическая и практическая), заключения, списка литературы и приложений.

**Магистрант** \_\_\_\_\_ /Столпак А.А./

## Содержание

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1. Теоретический анализ системы повышения квалификации персонала</b> .....	10
1.1. Понятие, сущность, формы и методы повышения квалификации персонала.....	10
1.2. Особенности организации курсов повышения квалификации портных в сфере индивидуальной трудовой деятельности.....	19
1.3. Требования к организации курсов повышения квалификации.....	31
Выводы по первой главе.....	40
<b>Глава 2. Разработка программы повышения квалификации портных на базе предприятия ООО «Лика»</b> .....	42
2.1. Анализ состояния подготовки и повышения квалификации специалистов для швейных предприятий в Челябинске.....	42
2.2. Содержание программы повышения квалификации портных на предприятии .....	50
2.3. Методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия.....	56
Выводы по второй главе.....	63
<b>Заключение</b> .....	65
<b>Библиографический список</b> .....	67
<b>Приложение</b> .....	75

## Введение

**Актуальность исследования.** Как показывает практика, успешное процветание организации напрямую зависит от уровня квалификации работающего в ней персонала. Низкий уровень подготовки кадров в малом бизнесе не только может привести к целому ряду негативных последствий, но и поставить под угрозу само существование предприятия.

Основная задача малого бизнеса - существование и обеспечение устойчивого развития в рамках жесткой конкуренции. Однако для решения этой задачи малым предприятиям доступно гораздо меньше инструментов, нежели, средним и крупным. Одним из наиболее эффективных инструментов для решения данной задачи является квалифицированный персонал предприятия. В силу ограниченности ресурсов малого бизнеса и невозможности формировать полный штат сотрудников, предприятиям требуются специалисты способные осуществлять весь диапазон оказываемых услуг с момента возникновения идеи до реализации услуги как продукта на основе выполнения всего технологического процесса ее производства.

В настоящий момент система переподготовки и повышения квалификации кадров для малого бизнеса практически отсутствует, сотрудники большинства организаций и предприятий не имеют возможности обновлять свои знания с необходимой периодичностью. Данное обстоятельство сопряжено с тем, что основной массе малых предприятий качественные образовательные услуги недоступны в связи с недостатком средств на обучение, неприемлемой продолжительностью, отсутствием возможности прервать трудовую деятельность, непониманием руководителями данных организаций важности качественного обучения своего персонала.

В Российской Федерации требования к повышению квалификации регламентируют такие документы как:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по дополнительным профессиональным программам";

- Приказ Министерства образования и науки России "О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499" .

- Постановление Правительства РФ о федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»;

- Письмо Министерства образования и науки РФ «О лицензировании образовательной деятельности»;

- Письмо Министерства образования и науки РФ «О документах о квалификации»;

**Объект исследования** – система повышения квалификации персонала.

**Предмет исследования** – организация курсов повышения квалификации портных ООО «Лика».

**Цель исследования:** теоретическое рассмотрение и разработка образовательной программы по повышению квалификации портных.

**Гипотеза исследования:** процесс организации курсов повышения квалификации будет более эффективен, если:

- уточнена роль повышения квалификации как специфического вида учебной деятельности и определена ее вариативность с учетом дидактических целей и задач дополнительного профессионального образования;

- разработаны вариативные курсы повышения квалификации портных;

- разработаны методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие **задачи:**

1. Раскрыть сущность, формы и методы системы повышения квалификации персонала;

2. Рассмотреть особенности организации курсов повышения квалификации портных в сфере индивидуальной трудовой деятельности;
3. Проанализировать текущее состояние подготовки и повышения квалификации портных по городу Челябинску;
4. Разработать дополнительную профессиональную программу повышения квалификации портных;
5. Разработать методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях малого предприятия.

#### **Теоретико-методологическая основа исследования:**

Важный вклад в разработку проблем развития профессиональной подготовки и обучения, кадров в период становления рыночных отношений внесли российские ученые-экономисты: Е.Г. Антосенков, В.Н. Бобков, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Н.Н. Гриценко, Т.Б. Журавлева, Е.Д. Катульский, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, Н.В. Кочкина, Ю.Г. Одегов, И.С. Маслова, А.А. Никифорова, Б.В. Ракитский, В.Д. Роик, Г.Э. Слезингер, Н.П. Сорокина, Л.С. Чижова и др.

Над теорией совершенствования и развития системы повышения квалификации работали такие ученые как: И.Ю. Алексашина, Н.М. Ващенко, С.Г. Вершловский, А.Н. Зевина, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.Ю. Ерофеева, Н.В. Немова, П. Юцявичене и др.

Исследование проблем, развития современных систем повышения квалификации персонала отражены в работах зарубежных ученых: С. Брю, М. Гмюр, Ш. Климецки, К. Макконелла, А. Маслоу, У. Оучи, П. Самуэльсона и др.

Исходя из вышесказанного, проблема повышения квалификации широко обсуждается в научной и педагогической литературе и теоретически проработана. Однако остается мало разработанным вопрос, касающийся методики организации курсов повышения квалификации на малых предприятиях, особенно если речь заходит о конкретных швейных предприятиях и специалистах.

Отсюда можно сформулировать следующее **противоречие**: между необходимостью повышения квалификации работников швейной отрасли малого бизнеса, и недостаточностью методического обеспечения данного процесса.

С учетом проведенного анализа существующих исследований и выявленного противоречия была сформулирована **проблема исследования**: как использовать потенциал сложившейся системы дополнительного профессионального образования для организации курсов повышения квалификации на малом предприятии?

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Повышение квалификации персонала занимает важное место в устойчивом развитии и существовании предприятия и ориентировано на повышение качества профессиональных навыков и знаний специалиста. В современном мире обстоятельства требуют от системы повышения квалификации стремительного реагирования на изменения нужд производства в качественных специалистах. Из этого следует требование к гибкости данной системы и её способности, в ускоренном порядке менять методы, содержание, организационные формы работы, согласно ситуации на предприятии.

2. Курсы повышения квалификации для портного - это мероприятие по обучению и присвоению портному в случае успешного прохождения программы нового квалификационного разряда. Плюсом данных курсов является не только повышение профессионализма портного, но и наличие документального подтверждения о присвоении соответствующего разряда.

3. Модель повышения квалификации персонала в условиях малого предприятия. Модель включает взаимосвязанные компоненты (профессиональная подготовка, социальный заказ, компетенции персонала, повышение квалификации) и реализуется в соответствии с принципами непрерывности и последовательности, межпредметных связей, ориентации на технологический процесс производства изделий по индивидуальным заказам населения;

4. Дополнительная профессиональная программа курсов повышения квалификации «Начальный курс машинной вышивки».

**Научная новизна** заключается в следующем:

1. Спроектирована модель повышения квалификации персонала в условиях малого предприятия;
2. Разработана дополнительная профессиональная программа повышения квалификации портных в условиях малого предприятия;
3. Разработаны методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных, которые могут быть использованы малыми предприятиями.

**Теоретическая значимость** данного исследования характеризуется тем, что сделанные выводы и предположения вносят определенный вклад в понимание процессов, определяющих эффективность подготовки персонала малого предприятия в процессе повышения квалификации.

**Практическая значимость** исследования определяется разработкой дополнительной профессиональной программой повышения квалификации. Все материалы работы и разработанные курсы, могут быть использованы в практике образовательных учреждений и малых предприятий.

**Этапы исследования:**

На первом этапе изучалось состояние проблемы в педагогической науке. Исследовалась педагогическая, социологическая, экономическая, профессиональная, методическая литература. Полученные данные позволили выдвинуть основную рабочую гипотезу и наметить программу опытно-поисковой работы, а также определить цели и задачи, объект и предмет исследования.

На втором этапе проводился анализ состояния подготовки и повышения квалификации специалистов для швейных предприятий в Челябинске. Разрабатывалась программа курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия, составлялись методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных. Данный этап включал



в себя опытно-поисковую работу по моделированию программы в структуре повышения квалификации портных.

На третьем этапе определялась логика изложения материала, уточнялись теоретические и практические положения, осуществлялось оформление диссертационного исследования.

В процессе работы над диссертацией были использованы следующие **методы**: изучение психолого-педагогической литературы, монографических материалов в аспекте исследуемой проблемы; изучение, обобщение и научный анализ педагогического опыта; методы наблюдения.

**Базой** для написания работы является ателье ООО «Лика» города Челябинска. Данная организация занимается продажей текстиля и фурнитуры, а также сервисным обслуживанием своих клиентов с 2006 года.

Работа состоит из введения, двух глав (теоретическая и практическая), заключения, списка литературы и приложений.

# Глава 1. Теоретический анализ системы повышения квалификации персонала

## 1.1. Понятие, сущность, принципы и методы повышения квалификации персонала

Повышение квалификации персонала занимает важное место в устойчивом развитии и существовании предприятия и ориентировано на повышение качества профессиональных навыков и знаний специалиста. В современном мире обстоятельства требуют от системы повышения квалификации стремительного реагирования на изменения нужд производства в качественных специалистах. Из этого следует требование к гибкости данной системы и её способности, в ускоренном порядке менять методы, содержание, организационные формы работы, согласно ситуации на предприятии.

Квалификация – это степень и вид профессиональной подготовки специалиста, уровень сформированности знаний, умений и навыков, требуемых ему в процессе исполнения своих профессиональных обязанностей [24].

Таблица 1

Квалификационная структура профессионального образования РФ

Квалификационная ступень	Уровень общего образования, который требуется при получении профессии	Уровень профессионального образования
1	Основной	Ускоренная проф. подготовка
2	Основной	Начальное проф. образование по профессии, для овладением которой не нужно среднего общего образования
3	Среднее (полное)	Начальное проф. образование по профессии, для овладением которыми нужно среднее общее образование
4	Среднее (полное)	Повышенное профессиональное образование рабочих лиц. Среднее проф. образование. Повышенное проф. образование специалистов среднего звена.
5	Среднее (полное)	Бакалавриат, магистратура, послевузовское образование.

Существуют различные определения повышения квалификации.

Повышение квалификации - это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений и компетенций на основе осмысления собственных действий в свете полученных знаний, готовность достойно встретить любую профессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся условиях профессиональной деятельности [30].

Повышение квалификации – это обновление имеющихся теоретических и практических знаний, согласно требованиям образовательных стандартов, которое направлено на поддержание уровня квалификации для эффективного исполнения должностных обязанностей [10].

Повышение квалификации – это учебная деятельность, направленная на достижение более высокой ступени профессиональной квалификации; предусматривает освоение новых общетеоретических и специально-технологических знаний, расширение спектра умений и навыков, углубление понимания связи между наукой и технологией [66].

Из данных определений следует, что повышение квалификации – это своевременное обновление компетенций связанных с определенной профессией для более эффективного и безопасного труда в быстроменяющемся современном мире.

Повышение квалификации имеет своей целью обновление теоретических и практических знаний персонала исходя из повышения требований к уровню их квалификации, а также из необходимости освоения современных способов решения профессиональных задач [71].

Повышение квалификации проводится по мере возникновения необходимости. Периодичность и время, в которое сотрудники проходят повышение квалификации, устанавливает работодатель. Тем не менее, предъявляемые требования к определенным должностям, в том числе и к периоду прохождения повышения квалификации прописаны в

Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г.).

**Для работодателя повышение квалификации сотрудников имеет следующее значение:**

- формирование административного кадрового резерва;
- своевременное обучение кадров самостоятельно принимать решения и решать проблемы в профессиональной деятельности;
- формирование преемственности персонала и его воспроизводство;
- выстраивание дружного и организованного коллектива предприятия;
- комбинация устойчивости и мобильности кадров организации;
- адаптация персонала к условиям труда;
- развитие положительного отношения к нововведениям.

**Значение повышения квалификации для сотрудников:**

- своевременное повышение и поддержание имеющейся квалификации на надлежащем уровне;
- обновление профессиональных знаний;
- освоение компетенций необходимых для организации, проектирования, управления производством [65].

Задачи и значение обучения могут значительно меняться в зависимости от таких факторов, как например интересы или выбранная бизнес-стратегия организации, а так же квалификационные характеристики ее персонала, финансовое обеспечение работы в сфере обучения персонала. Немало важно содержание профессиональной деятельности слушателей повышения квалификации, демографические характеристики.

Повышение квалификации персонала может быть организовано как на самом предприятии (внутрипроизводственное обучение), так и за его пределами (внешнее обучение).

При внешнем обучении организация устанавливает требования по объему и направленности подготовки кадров, что закрепляется в сопутствующих

договорах на проведение обучения. В данном случае повышение квалификации может проходить в специальных обучающих центрах, либо в системе государственного и не государственного высшего и среднего специального образования.

Более продуктивным принято считать обучение, которое проходит вне рабочих мест, так как оно в большей степени направлено на теоретическую подготовку, что предполагает более разностороннее развитие специалиста. Но внешнее обучение часто требует на свою реализацию немалых затрат. Помимо вопросов финансирования, работодателю приходится компенсировать и отсутствие сотрудника на рабочем месте.

Вне рабочих мест могут обучаться различные категории специалистов, однако в большей мере к нему прибегают при обучении руководителей, специалистов и служащих среднего звена управления и производства.

#### **Методы внешнего повышения квалификации:**

1) Конференции, семинары, встречи, симпозиумы, выставки, конкурсы. Активная методика обучения, стимулирующая у специалистов развитие логического мышления, коммуникативных навыков, обучает мастерству публичных выступлений;

2) Лекции. Традиционная методика изложения материала. Данный метод не является приоритетным при повышении квалификации, так как способствует пассивному усвоению информации, предпочтительно его использовать в сочетании с другими методами;

3) Тренинг. Метод активного обучения, может ставить следующие задачи: формирование или избавление от определенных паттернов поведения, развитие и отработка профессиональных компетенций, создание условий для самосовершенствования, раскрытия и самостоятельного поиска психологических проблем участниками тренинга. При прохождении тренинга развиваются навыки межличностного и профессионального общения;

4) Интерактивные курсы. Виртуальная обучающая среда, призванная обеспечить эффективное взаимодействие между преподавателем и

обучающимися. При данном методе полученные знания закрепляются и тестируются с помощью обучающей программы;

5) Самостоятельное обучение. Метод, который требует от обучаемого ответственности и высокой дисциплинированности. Сегодня данный метод часто используется в связи с внедрением различных компьютерных обучающих программ и дистанционного обучения;

6) Кейс-стади. Метод, описывающий конкретные ситуации, проблемы, возникающие в трудовой деятельности с целью поиска путей их решения.

7) Деловая игра. Основная суть метода в поиске группой обучающихся сути проблемы и оптимальных путей ее решения;

8) Баскет-метод. Метод оценки и обучения суть которого заключается в имитации различных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности;

9) Мастер-класс. Метод эффективного профессионального обучения, целью которого, является демонстрирование различных приемов освоения определенного содержания, подразумевает активное участие всех присутствующих на мастер-классе;

10) Творческая мастерская. Технология, позволяющая педагогу ввести обучаемых в процесс познания через создание благоприятной эмоциональной атмосферы для творчества [67].

Внутрипроизводственное обучение кадров, имеет оперативный характер и в большей мере конкретно, в отличие от теоретической направленности внешнего обучения. Обучение на рабочем месте ориентировано на освоение конкретных процессов протекающих в профессиональной деятельности и на выполнение конкретных действий. Оно не требует колоссальных финансовых затрат на обучение и сокращает период, в течение которого проходит адаптация сотрудника.

Внутрипроизводственное обучение, как правило, проводится в отношении рабочих и низших должностей кадров организации.

Подготовка новых сотрудников, которые ранее не имели профессии, производится в организации, на индивидуальной, групповой и курсовой основе. Обучение включает не только производственное обучение, но и получение теоретической подготовки, в объеме, который обеспечивает освоение специалистом профессиональных навыков начальной квалификации, которые необходимы в условиях производства.

По срокам такое обучение составляет от 3 до 6 месяцев, в зависимости от того, какую сложность имеет профессия и специальность. Окончание обучения, сопровождается сдачей квалификационного экзамена и присвоением специалисту определенного квалификационного уровня.

В случае использования индивидуальной формы подготовки каждым обучающимся осуществляется стажировка у высококвалифицированного специалиста, либо то включается в состав некоторого коллектива, где его производственным обучением руководит начальник подразделения, или другой, авторитетный член коллектива.

Теоретический курс индивидуальной подготовки обучающийся изучает самостоятельно, с использованием учебников и других методических материалов.

В случае использования групповой формы обучения, обучающиеся, должны быть объединены в учебные группы для выполнения работ в соответствии с учебной программой, под руководством специалистов-инструкторов. Численный состав учебных групп может быть установлен в зависимости от той сложности, которую имеет профессия и от производственных условий.

Курсовой формой подготовки для обучения персонала пользуются для обучения по особо сложным профессиям, которые требуют значительных объемов теоретических знаний и освоения различного вида работ, которые невозможно получить на рабочих местах. Теоретическое обучение, в этом случае ведется в учебно-курсовых комбинатах (пунктах), на постоянно действующих курсах, которые могут быть созданы отраслевыми

министерствами, ведомствами, ассоциациями и т.д. [26].

### **Методы обучения на рабочем месте:**

1) Инструктаж. Вид обучения, необходимый, если нужно приобрести навыки при трудоустройстве на новое рабочее место;

2) Проектная группа. Группа сотрудников осуществляет деятельность над каким-либо проектом. В процессе работы совершенствуются навыки управления, коллективного решения проблем;

3) Коучинг. Отличительная особенность метода отсутствие жестких рамок, решение выдается в виде ненавязчивого наставления. Коуч (тренер) помогает достичь обучаемому поставленной профессиональной цели.

4) Ротация. Сотрудника переводят внутри компании в другой отдел. Очень популярная в настоящее время методика.

Наставничество. Метод основанный на обучении персонала на личном примере, целенаправленной передаче знаний от более опытного сотрудника, тому, кто менее опытен;

5) Тьюторское сопровождение. Вид наставничества, направленный на поддержку процесса самообразования, осуществление поддержки в реализации индивидуальных профессиональных задач;

6) Сторителлинг. Данный метод, позволяет передать знания и корпоративный опыт молодым сотрудникам, используя историю организации;

7) Шэдуинг. Метод основывается на наблюдении за процессом работы персонала, что позволяет выявить, слабые стороны в профессиональной подготовке кадров и составить план повышения квалификации, с целью их устранения. [67]

Выбор методов обучения определяют, такие факторы как: характеристика слушателей, возможности компании (например, финансовая составляющая), квалификация преподавателей и цели повышения квалификации. Ошибочный выбор методов, может привести к резкому снижению эффективности обучения.

### **Виды повышения квалификации:**

1) Различные образовательные программы, проводимые на базе вузовских



подразделений – институтов, факультетов, а также кафедр;

2) Научные или же педагогические и целевые стажировки, проводимые для управленческо-административного сегмента трудового штата. Их проводят в специализированных учреждениях и организациях, вузах и исследовательских центрах, не только российских, но и зарубежных. Сюда включается и участие в различных научных мероприятиях, в том числе в конференциях;

3) Краткие образовательные программы, длительностью до двадцати часов. Этот вид включает в себя и семинарские лекционные группы, и групповые тренинги, и мастер-классы, которые проводят в профильных подразделениях и филиалах вузов;

4) Совместная исследовательская и научная деятельность, проводимая при участии зарубежных специалистов и работников других российских научных учреждений;

5) Мероприятия по повышению квалификации в выездном формате. Сюда относят и краткие курсы и семинары в филиалах, и летние школы; Индивидуальные стажировки в подразделениях и филиалах вузов; Дистанционные интерактивные программы образования [63].

В зависимости от длительности программ повышения квалификации, можно выделить следующие виды:

Краткосрочные программы. Продолжительность таких курсов обычно составляет 72 часа, по итогам слушатели получают удостоверение о краткосрочном повышении квалификации.

Долгосрочные программы. Их продолжительность — 100–500 часов, после курса слушатели получают свидетельство о долгосрочном повышении квалификации.

Тематические семинары. Обычно они посвящены какой-то конкретной узкой теме. Продолжительность семинаров — 72–100 часов, по итогам выдается удостоверение о краткосрочном повышении квалификации [64].

В настоящее время, как в нашей стране, так и за рубежом общепринятыми считаются три формы переподготовки и повышения

квалификации персонала.

1) Форма обучения, направленная на приобретение новых знаний, необходимых в текущий момент или в самой ближайшей перспективе. Эта форма называется специализированным обучением. Эффект от ее применения рассчитан на краткосрочную перспективу, но позволяет работнику сохранить свое рабочее место и повышает мотивацию оставаться на нем.

2) Форма обучения, повышающая внутриотраслевую и межотраслевую мобильность сотрудника, эффективная в долгосрочной экономической перспективе. Такая форма называется многопрофильным обучением. Она является рискованной для работодателя, т.к. меньше привязывает сотрудника к существующему рабочему месту и дает ему возможность поиска новых вариантов применения полученных знаний.

3) Форма обучения, направленная на развитие личностных качеств, приобретение новых неспециальных знаний и умений, расширяющих кругозор и повышающих психологическую устойчивость. Такая форма обучения в наибольшей степени распространена в научной, образовательной сфере, а также среди руководителей и топ-менеджеров [65].

## **1.2. Особенности организации курсов повышения квалификации портных в сфере индивидуальной трудовой деятельности**

В условиях модернизации легкой промышленности возрастает потребность в специалистах сервиса, способных осуществлять комплекс услуг по изготовлению и ремонту изделий от зарождения идеи до выдачи готового продукта, реализуя весь технологический процесс оказания услуг [47].

Портной – это специалист, осуществляющий деятельность по изготовлению и ремонту одежды.

Изготовление и ремонт текстильных изделий - стандартная услуга, которая востребована повсеместно всеми слоями населения. Портной занимается изготовлением по индивидуальным заказам текстильных изделий разнообразных ассортиментных групп и различного назначения, оказывает услуги по ремонту и обновлению готовых изделий, выполняя работы различной степени сложности - как ремонт и изготовление изделий из простых в обработке материалов, так и эксклюзивных изделий с использованием сложных видов отделки.

Характер и содержание деятельности портного меняется в зависимости от условий организации работы на конкретном предприятии (без разделения труда или с четкой специализацией), ассортимента швейных изделий (бытовая, спортивная и другие), применяемых технологий и технической оснащенности технологического процесса на предприятии. Мастерство портного, осуществляющего пошив изделий по индивидуальным заказам, заключается в создании оригинальных, неповторимых, выделяющихся изделий, подчеркивающих индивидуальность заказчика. В профессии портного выделяются различные специализации: специалист по пошиву верхней одежды, головных уборов, изделий из кожи и меха, закройщик и другие [68].

На сегодняшний день профессия портного набирает все большую популярность в сфере оказания услуг населению. Доказательством значительной востребованности данной профессии служит увеличение спроса различных слоев населения на услуги по индивидуальному пошиву

одежды. В связи с интенсивным развитием массового изготовления одежного ассортимента, изготовленная по индивидуальным заказам одежда приобретает в настоящее время особую ценность. Эта тенденция основывается на изменении отношения потребителей к костюму, появлением новой категории заказчиков, формирующих свой имидж за счет оригинального стиля, а также на потребности в качественной продукции.

Также сохраняется постоянный спрос на услуги по ремонту одежды, так как покупательский интерес населения к одежде увеличивает потребность ее подгонки, перешива и ремонта. Поэтому востребованными становятся и специалисты, имеющие навыки в области изготовления одежды высокой моды, и специалисты по ремонту одежды, владеющие приемами перешива и ремонта изделий из различных современных материалов. Кроме того, в результате снижения интереса молодежи к профессии «портной» и, как следствие, сокращения подготовки этих специалистов в профессиональных образовательных организациях, учебных центрах потребность работодателей в настоящее время не удовлетворяется, что влияет на развитие этого рынка услуг [68].

В зависимости от сложности выполняемых работ, портному присваиваются следующие степени квалификационного разряда:

**Портной 2-го разряда** выполняет такие работы как: ремонт на машинах или вручную суровых и одноцветных тканей и изделий, гладких чулочно-носочных изделий с помощью штопки. Чистка готового изделия; соединение вручную фурнитуры, пуговиц без обтяжки ножки при пошиве и ремонте различных изделий. Снятие фурнитуры, отделки, меховых воротников с изделий; упаковка фурнитуры, отделки; маркировка по номерам вещей в химической чистке и крашении одежды.

**Должен знать:** методы и приемы штопки, чистки готовых изделий, соединения фурнитуры, снятия фурнитуры, отделки, меховых воротников, упаковки фурнитуры, маркировки изделий; назначение и принцип работы применяемых машин.

**Портной 3-го разряда** осуществляет: пошив по индивидуальным заказам швейных изделий, моделей и образцов; ремонт нательного белья (трусов и распашонок), столового и постельного белья (простыней), рукавиц из различных материалов на машинах или вручную в соответствии с паспортами заказов, государственными стандартами, техническими условиями и установленной технологией обработки. Обработка и ремонт подкладки, бортовой и утепляющей прокладки; выстегивание мехового кроя с прокладкой; обметывание срезов деталей, петель на специальной машине; копирование линий, намеченных закройщиком, на симметричные детали различными способами; пришивание пуговиц с обтяжкой ножки; порка изделий и чистка деталей, склеивание прямых разрывов материала, влажно-тепловая обработка мелких деталей при пошиве и ремонте различных изделий.

**Должен знать:** методы и приемы пошива, ремонта и влажно-тепловой обработки указанных швейных изделий; технологию обработки деталей швейных изделий; виды и свойства применяемых материалов; устройство применяемых машин.

**Портной 4-го разряда** выполняет: пошив по индивидуальным заказам швейных изделий, моделей и образцов; ремонт и обновление жилетов на меховой подкладке, нательного белья (пижам, кальсон, ночных и нижних сорочек), постельного фасонного белья (пододеяльников), одеял, фартуков, перчаток, изделий производственной одежды и других подобных изделий из различных материалов на машинах или вручную без разделения или с разделением труда. Участие в запуске новых моделей в производство. Пошив с разделением труда и ремонт брюк, полукомбинезонов, верхних сорочек, курток, жилетов мужских (кроме жилетов на меховой подкладке), корсетных изделий, бушлатов, рубах-форменок при наличии в составе работ операций: по обработке бортов, лацканов, воротника, прорезных карманов, обтаченных петель, разрезов переда планками; соединению воротника с горловиной; обметыванию петель вручную; выкраиванию и подгонке подкладки по верху изделия; влажно-тепловой обработке вручную полочек верха для создания

формы в области груди, посадки вметанных рукавов, наметанного подборта, верхнего воротника; окончательной влажно-тепловой обработке указанных изделий, кроме брюк. Обработка деталей верха и низа изделия; наметывание полочек на бортовую прокладку вручную; выстегивание подкладки с утепляющей прокладкой; соединение деталей верха, соединение подкладки и утепляющей прокладки с изделием; влажно-тепловая обработка изготовленной бортовой прокладки для придания формы вручную; дублирование деталей на прессе; влажно-тепловая обработка деталей изделий после порки и чистки; ремонт путем вклеивания, втачивания вставок, надставок, накладок (наколенники, налокотники) на участках верха при пошиве и ремонте различных изделий. Заделывание пороков в штучных изделиях с сохранением рисунка; штопка рисунчатых и капроновых изделий, трикотажного полотна.

**Должен знать:** технологию, методы и приемы пошива, ремонта, влажно-тепловой обработки, штопки указанного ассортимента швейных изделий; ассортимент, конструкцию, составные части и детали изделий; виды швов; виды и свойства применяемых материалов; порядок устранения мелких неполадок в работе применяемых машин.

**Характеристика работ портного 5-го разряда:** пошив по индивидуальным заказам швейных изделий, моделей и образцов; ремонт и обновление брюк, полукомбинезонов, верхних сорочек, курток, жилетов мужских (кроме жилетов на меховой подкладке), корсетных изделий, бушлатов, рубах-форменок из различных материалов на машинах или вручную без разделения или с разделением труда при наличии в составе работ операций: по восстановлению меловых линий, нанесенных после примерки; выкраиванию деталей верха; подрезке деталей верха с предварительной наметкой линий; обработке пояса брюк; вметыванию или втачиванию ластовиц, рукавов в закрытую пройму; втачиванию чашек бюстгальтера в закрытый срез; влажно-тепловой обработке задних половинок брюк и окончательной влажно-тепловой обработке брюк. Пошив с разделением труда и ремонт пальто, пиджаков, фраков, визиток, жакетов на прокладке и подкладке, верхних меховых изделий,

шинелей, плащей, кителей, мундиров, комбинезонов, курток на подкладке и бортовой прокладке, изделий плательного ассортимента (кроме верхних сорочек, брюк и полукомбинезонов), при наличии в составе работ операций по обработке бортов, лацканов, воротника, горловины, пройм, прорезных карманов, обтачных петель, разрезов переда планками, соединению воротника с горловиной, вметанных рукавов с проймами, лифа с юбкой, подкладки с верхом изделия при окантованных деталях верха; обметыванию петель вручную; выкраиванию и подгонке подкладки по верху изделия; влажно-тепловой обработке вручную полочек верха для создания формы в области груди, посадки вметанных рукавов, наметанного подборта, верхнего воротника. Ремонт головных уборов из натурального меха с подбором меха. Художественная штопка, штукровка, вплетение вставок, расшивка швов при ремонте различных изделий и материалов.

**Должен знать:** технологию, методы и приемы пошива, ремонта, влажно-тепловой обработки, художественной штопки, штукровки, вплетения вставок, расшивки швов указанного ассортимента швейных изделий; конструкцию, составные части и детали изделий; конструктивные особенности применяемых машин.

**Портной 6-го разряда может осуществлять:** Пошив по индивидуальным заказам швейных изделий, моделей и образцов; ремонт и обновление пальто, пиджаков, фраков, визиток, жакетов на подкладке и прокладке, верхних меховых изделий, шинелей, плащей, кителей, мундиров, комбинезонов, курток на подкладке и бортовой прокладке; изделий плательного ассортимента (кроме верхних сорочек, брюк, полукомбинезонов) из различных материалов на машинах или вручную без разделения или с разделением труда при наличии в составе работ операций: по восстановлению меловых линий, нанесенных после примерки; выкраиванию, подкраиванию деталей верха; подрезке деталей верха с предварительной наметкой линий; окончательной влажно-тепловой обработке указанных изделий; вметыванию или втачиванию ластовиц, рукавов в закрытую пройму.

**Должен знать:** технологию, методы и приемы пошива, ремонта, влажно-тепловой обработки швейных изделий указанного ассортимента; конструкцию, составные части и детали швейных изделий.

Описание работ **портного 7-го разряда:** Пошив эксклюзивных моделей одежды по индивидуальным эскизам, образцов-эталонов и опытных образцов изделий одежды различного назначения, разнообразных по конструктивному решению, из натуральных, синтетических и смесовых тканей, трикотажных полотен.

**Должен знать:** технологию изготовления образцов одежды различного назначения; новые методы, приемы и особенности технологической обработки изделий указанного ассортимента [69].

Курсы повышения квалификации - это мероприятие по обучению и присвоению портному в случае успешного прохождения программы нового квалификационного разряда. Плюсом данных курсов является не только повышение профессионализма портного, но и наличие документального подтверждения о присвоении соответствующего разряда.

При прохождении курсов повышений квалификации вне организации, нужно изучить следующие моменты:

- 1) Отзывы о данных курсах людей, которые их прошли;
- 2) Квалификация преподавательского состава;
- 3) Длительность времени в течении которого организация осуществляет деятельность по обучению населения;
- 4) Перечень тем, изучаемых в процессе освоения курса;
- 5) Стоимость курсов.

Стоимость курсов находится в данном списке, по той причине, что не всегда дорогостоящий курс эффективен для своих слушателей. Цена за обучение может быть высокой, но практической пользы такое обучение может не приносить.

На подобные курсы обычно набирают небольшие группы, в составе которых от 5 до 30 человек. Также можно найти индивидуальные курсы.



Обучение по программам повышения квалификации выстраивают с целью обновления и расширения имеющихся у специалиста знаний и компетенций.

### **Основные этапы процесса повышения квалификации:**

#### **Этап 1. Определение необходимости повышения квалификации.**

На первом этапе необходимо определить потребность в обучении персонала на предприятии. Ее определяют на нескольких уровнях.

На уровне всей организации данная потребность будет зависеть от таких переменных как:

- 1) Модернизация оборудования;
- 2) Введение в производство новых технологий;
- 3) Выпуск продукции нового типа или расширение спектра предоставляемых услуг;
- 4) Увеличение количества рабочих мест.

Если рассматривать уровень структурных подразделений повышение квалификации необходимо в случае:

- 1) Нарушений персоналом технологии производства;
- 2) Случаи производственных травм;
- 3) Увеличение количества брака.

Касаемо отдельных сотрудников имеют место следующие факторы:

- 1) Готовность и желание сотрудника повышать свою квалификацию;
- 2) Результат аттестации сотрудника;
- 3) Возможность продвижения по карьерной лестнице.

На основе данных пунктов, администрация предприятия может принимать решение о повышении квалификации действующего персонала.

#### **Этап 2. Выбор методов повышения квалификации.**

При планировании обучения персонала, важен выбор методов для эффективного обучения персонала. Данные методы, были рассмотрены нами ранее. Обратим внимание на растущую популярность среди российских предприятий методики наставничества.

### **Этап 3. Калькуляция стоимости обучения.**

После проведения анализа потребностей персонала в повышении квалификации, составляется бюджет на обучение, что в обязательном порядке фиксируется в соответствующих документах.

Статьями расходов в этом случае будут: расходы по оплате обучения, оплата услуг учебного центра и так далее.

Самым бюджетным вариантом для организаций являются дистанционные курсы или обучение без отрыва от производства.

### **Этап 4. Подбор обучающего персонала.**

При выборе обучающего персонала или поиске преподавателей из других организаций, необходимо обратить внимание на опыт работы, а также изучить документы, которые подтвердят квалификацию и уровень образования.

Кроме этого, не стоит игнорировать отзывы людей о данном специалисте.

### **Этап 5. Разработка программы обучения.**

При организации процесса обучения непосредственно на самом предприятии, необходимо разработать и утвердить дополнительную программу повышения квалификации. В случае отсутствия в организации кадров для решения данной задачи, рекомендуется воспользоваться консультациями специалистов со стороны.

При обращении к услугам различных образовательных организаций, задача администрации сводится, к выбору готовых программ обучения и заключению договора с обучающей организацией.

### **Этап 6. Реализация выбранной методики.**

В зависимости от того, какой метод повышения квалификации был выбран, принимают решение по его реализации.

Способов реализации несколько:

- 1) Организовать повышение квалификации внутри организации силами своего персонала;
- 2) Организовать повышение квалификации внутри организации с привлечением преподавателей со стороны;

3) Проводить обучение персонала в учебном центре.

### **Этап 7. Анализ результатов по завершении процесса повышения квалификации.**

После окончания обучения, необходимо провести оценку знаний сотрудников, которые проходили обучение.

Для этого необходимо определить аттестационную комиссию. В случае проведения курсов на базе организации, это могут быть квалифицированные сотрудники, привлеченные со стороны, либо администрация и персонал работающий на предприятии. Далее следует назначить дату ее заседания и оповестить аттестуемых сотрудников. В назначенный день комиссия проверяет знания, полученные в результате обучения.

Персонал, который отвечает на вопросы комиссии уверенно, демонстрирует знания, полученные во время прохождения повышения квалификации, считается аттестованным в соответствии с выбранными критериями оценивания.

Образовательными учреждениями, занимающимися повышением квалификации, являются следующие:

- 1) Институты (региональные, отраслевые и так далее);
- 2) Академии (кроме тех, где получают высшее образование);
- 3) Школы и центры повышения квалификации.

Согласно условиям повышения квалификации персонала, все образовательные учреждения должны обладать соответствующей лицензией.

Однако данные требования не распространяются на:

- 1) Единоразовые семинары, стажировки и лекции, после посещения которых никакие документы не выдаются;
- 2) Если сотрудник обучался у специалиста, который обладает необходимой документацией.
- 3) В случае, если обучение проходило внутри организации без привлечения преподавателей со стороны.

Выданные образовательным учреждением документы подтверждают:

1) Сотрудник прошел обучение и по его результатам получил определенную квалификацию;

2) Сотруднику присвоен определенный разряд, класс или категория. Основываясь на требованиях законодательства, образовательные учреждения могут выдавать своим слушателям следующие документы:

- Свидетельство о прохождении повышения квалификации, если обучение продолжалось более ста часов;

- Удостоверение, если сотрудник участвовал в семинаре, или прошел краткосрочное обучение;

- Диплом, если сотрудник проходил обучение, длительность которого составила более тысячи часов [67].

Таким образом, структуру повышения квалификации на предприятии можно представить в виде схемы (см. рис. 1).

Рассмотрим данную модель в условиях швейного ателье. Действующий персонал предприятия уже имеет определенную профессиональную подготовку (СПО, ВО) и опыт. Однако в постоянно меняющейся обстановке современного мира, существует необходимость в постоянном обновлении полученных ранее знаний и накопленного опыта. В швейном ателье это может быть связано с технологическим прогрессом, постоянно обновляющимися модными тенденциями, изменением контингента потребителей и так далее. Например, согласно модным тенденциям не первый сезон популярностью пользуются изделия с вышивкой. Перед управляющим персоналом стоит следующая задача: оценить уровень компетенций сотрудников в данном вопросе. Далее в связи с уровнем выявленных компетенций организовать повышение квалификации. В зависимости от целей и возможностей предприятия организовать курсы повышения квалификации на самом предприятии (выбирать формы и методы), либо направить сотрудников в специальные организации (здесь выбор нужной программы). По окончании программы в образовательных организациях выдается документ о присвоении определенной квалификации, разряда, класса и так далее. При прохождении курсов на

предприятию такой документ выдается, если оно имеет лицензию на образовательную деятельность.



Рисунок 1. Модель повышения квалификации персонала в условиях предприятия

Под профессиональной подготовкой в данной модели понимается сформированные компетенции на базе среднего профессионального, либо высшего образования позволяющие осуществлять специалисту профессиональную деятельность.

Социальный заказ подразумевает ориентацию на актуальные потребности населения в конкретный отрезок времени, на определенные товары и оказываемые услуги, зачем следует увеличение или обновление

профессиональных обязанностей персонала предприятия по их выполнению.

Оценка существующих компетенций – это проведение мероприятий по выявлению уровня профессионального мастерства сотрудников предприятия.

После проведения мероприятий по оценке компетентности сотрудников принимается решение о повышении квалификации, что означает обновление или расширение круга имеющихся компетенций действующего персонала предприятия.

Цели повышения квалификации определяют выбор методов обучения персонала.

Внутрипроизводственное обучение предполагает обучение на рабочем месте и соответственно выбор целесообразных методов обучения и подбор квалифицированного персонала, который будет заниматься обучением кадрового состава предприятия.

Внешнее обучение – при выборе внешнего обучения необходимо найти курсы по надлежащей тематике и заключить договор с организацией предоставляющей образовательные услуги.

Оценка деятельности персонала по окончании обучения позволяет выявить результативность пройденного курса и выдать сотруднику (в случае прохождения курсов в обучающей организации) документы подтверждающие, что он прошел соответствующее обучение: сертификат, диплом, удостоверение.

### **1.3.Требование к организации курсов повышения квалификации**

Множество изменений произошло в сфере образования с осени 2013 года. В их числе принятый новый Закон об образовании и разные сопутствующие ему поправки в законодательство, новое Положение о лицензировании образовательной деятельности. В связи с этим организации, которые до внесения данных поправок, осуществляли образовательную деятельность по профессиональным программам без лицензии (например, проводили профессиональные семинары и тренинги, обучали граждан на своем производстве по ученическому договору, учили работе на продаваемом ими оборудовании), должны внимательно изучить перечень услуг по обучению, которые на сегодняшний момент подлежат лицензированию.

В сфере профессионального образования организации могут оказывать гражданам следующие услуги:

Услуги по реализации образовательных программ (образовательная деятельность). Такая деятельность подлежит лицензированию. При этом профессиональным образованием вправе заниматься лишь образовательные организации, а дополнительным профессиональным образованием и профессиональным обучением — любые организации, в том числе коммерческие. ИП могут обучать лишь по основным программам профессионального обучения. Однако если они занимаются обучением самостоятельно, без привлечения педагогических работников, то лицензия им не требуется.

Обучение по образовательной программе - это обучение, которое направлено на получение гражданином:

При профессиональном обучении — определенного квалификационного разряда по какой-либо профессии рабочего (класса или категории квалификации по должности служащего).

При дополнительном профессиональном образовании — новой компетенции в рамках имеющейся квалификации (срок обучения — не менее 16 ч) или новой квалификации (срок обучения — не менее 250 ч) по любым

другим видам профессиональной деятельности. Причем обучение может проходить в любой форме, в том числе в форме тренингов, семинаров, мастер-классов, деловых игр и т. п. При этом такая учеба подпадает под лицензирование, только если организация выдает при успешном завершении учебы документ о квалификации, именуемый:

- свидетельство о профессии рабочего (должности служащего);
- удостоверение о повышении квалификации;
- диплом о профессиональной подготовке;

- во всех остальных случаях (итоговая аттестация не проводилась, ее результаты неудовлетворительны, обучение не завершено из-за отчисления и т. п.) — справку об обучении или о периоде обучения.

Все сказанное касается и организаций, обучающих персонал для собственных нужд по ученическому договору в своем специальном подразделении (учебном центре) или на производстве, в том числе путем прикрепления учеников к наставникам.

В случае неполучения лицензии обучать граждан своими силами можно будет лишь по программам, которые не подпадают под лицензирование, на основании соглашения об обучении. Причем только если работа, для которой обучается гражданин, не требует специальных знаний или специальной подготовки. Ведь в этих случаях нужен документ о квалификации, а организация без лицензии выдавать его не вправе.

Таким образом, если по окончании профессионального обучения, организация не выдает гражданам никаких документов об обучении или выдает, но эти документы не свидетельствуют о повышении или присвоении новой квалификации (разряда, класса, категории), то на такую учебу образовательная лицензия не требуется. В частности, лицензия не нужна организациям, которые проводят курсы, семинары, тренинги и любые другие занятия, если по их окончании выдается документ о том, что гражданин просто прослушал определенное количество часов по определенной профессиональной тематике (например, сертификат о посещении тренинга) [73].



Перечень услуг, для которых нужна лицензия, включает в себя такие виды образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное общеобразовательное, дополнительное профессиональное и образование религиозного персонала религиозных организаций.

Получение лицензии на образовательную деятельность – это длительный и трудоемкий процесс. Одно рассмотрение документов и принятие решения о выдаче или отказе в ее выдаче займет шестьдесят дней. Не говоря уже о том, сколько времени займет подготовка целого ряда разрешений различных государственных органов, а так же разработка авторской образовательной программы. Тем не менее, бизнес в сфере образования не перестает быть доходным, следовательно, при желании осуществлять деятельность в данном направлении, то необходимо один раз пройти процедуру лицензирования.

Лицензия выдаётся бессрочно, и если нет необходимости её переоформлять, то обращаться к чиновникам по этому вопросу уже не придётся.

Переоформление лицензии наряду с установленными законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности случаями осуществляется лицензирующим органом в случае:

- 1) реорганизации юридических лиц в форме присоединения при наличии лицензии у присоединяемого юридического лица;
- 2) реорганизации юридических лиц в форме их слияния при наличии лицензии у одного реорганизованного юридического лица или лицензий у нескольких реорганизованных юридических лиц.

Переоформление лицензии в зависимости от основания ее переоформления осуществляется полностью или в части соответствующего приложения.

При реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, в форме присоединения к ней другой организации, осуществляющей образовательную деятельность, переоформление лицензии осуществляется на основании лицензий таких организаций [75].

Положение о лицензировании устанавливает в 2018 году следующие требования к соискателям:

- собственное или арендованное здание (помещение), соответствующее заявленным образовательным программам;
- санитарно-эпидемиологическое заключение на это помещение;
- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности в соответствии с требованиями федеральных стандартов;
- соблюдение условий охраны здоровья обучающихся;
- собственные разработанные образовательные программы;
- печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы по этим программам;
- штатные или привлеченные по гражданско-правовому договору педагогические работники, имеющие профессиональное образование и стаж работы.

В нормативных актах, регулирующих лицензирование образовательной деятельности, не совсем чётко рассмотрен вопрос об организационно-правовой форме лицензиата. В законе об образовании № 273-ФЗ даётся следующее понятие образовательной организации: «некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности». Понятие «организация, осуществляющая обучение» означает юридическое лицо, которое ведёт эту деятельность в качестве дополнительной.

Далее приводится ещё одно толкование: «организации, осуществляющие образовательную деятельность», под которыми понимают:

- образовательные организации;
- организации, осуществляющие обучение;
- индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность.

Лицензия на право заниматься образовательной деятельности может быть получена независимо от правовой формы и коммерческой направленности

лицензиата. При этом ООО получить лицензию на образовательную деятельность может, если это направление бизнеса будет дополнительным, а не основным.

#### Документы для получения лицензии

Соискатель лицензии должен документально подтвердить, что им созданы все необходимые условия для оказания услуг в сфере образования. Для этого соберите такой пакет документов:

- заявление о предоставлении лицензии;
- документ, подтверждающий право пользования помещением (копия свидетельства о праве собственности, договора аренды или субаренды);
- копия устава ООО или копия свидетельства о регистрации ИП;
- копия листа записи единого государственного реестра юридических лиц или индивидуальных предпринимателей;
- копия свидетельства о налоговом учете ООО или ИП;
- копии заключений санитарно-эпидемиологической станции и государственного пожарного надзора о соответствии помещения необходимым требованиям;
- справка об условиях для функционирования электронной информационно-образовательной среды;
- справка о печатных и электронных ресурсах;
- справка о педагогических работниках;
- справка об утверждении образовательных программ;
- справка об условиях для получения образования обучающимися с ОВЗ;
- справка о материально-техническом обеспечении;
- подтверждение оплаты госпошлины на сумму 7500 рублей;
- опись документов.

Формы справок доступны на сайте Минобразования.

Лицензирование образовательной деятельности осуществляют федеральная служба по надзору в сфере образования и науки и региональные

исполнительные органы. В Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки нужно обращаться, если планируется открытие:

- высшего учебного заведения;
- организации федерального значения;
- российской организации, расположенной за пределами РФ;
- иностранной организации на территории России.

Остальными случаями занимаются региональные государственные органы, имеющие право выдавать лицензии.

Порядок получения образовательной лицензии состоит из следующих этапов:

- 1) Изучение строительных, санитарных правил и норм соответствующих реализуемому направлению обучения.
- 2) Оборудование и подготовка аудитории в соответствии с нормами и стандартами.
- 3) Получение на помещение заключения санитарно-эпидемиологической станции и пожарной инспекции.
- 4) Разработка и утверждение образовательной программы.
- 5) Проверка необходимых документов об образовании, квалификации, стаже работы, педагогов работающих в вашей организации.
- 6) Приобретение методического и материально-технического обеспечения процесса обучения.
- 7) Уплата госпошлины на выдачу соответствующей лицензии.
- 8) Подача документов в орган предоставляющий лицензию.

При приеме документов составляется опись, при обнаружении недостатков, документы возвращают соискателю на доработку в течение 30 дней. Когда нужные документы представлены в соответствующем виде, начинается этап проверки достоверности поданных сведений, который осуществляется, не только документально, но и с выездной проверкой помещения. По истечении 60 дней с момента регистрации заявления служащие выдают разрешение или отказ в получении лицензии.

Лицензирующий орган принимает решение о возврате соискателю лицензии или лицензиату заявления и прилагаемых к нему документов с мотивированным обоснованием причин возврата, наряду с установленными законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности случаями при наличии одного из следующих оснований:

1) лицензирование образовательной деятельности соискателя лицензии или лицензиата в соответствии с настоящим Федеральным законом не отнесено к компетенции лицензирующего органа;

2) для лицензирования заявлена образовательная деятельность по образовательным программам, которые соискатель лицензии или лицензиат в соответствии с настоящим Федеральным законом не вправе реализовывать;

3) наличие в соответствии с положением о лицензировании образовательной деятельности у лицензиата неисполненного предписания федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере образования, или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования.

Госпошлина в случае отказа не возвращается [72].

Последствия осуществления дополнительного профессионального образования без лицензии:

Административная ответственность: осуществление образовательной деятельности без лицензии является административным правонарушением, ответственность за которое предусмотрена:

- ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ - если осуществляемая деятельность признается предпринимательской;

- ч. 1 ст. 19.20 КоАП РФ - если осуществляемая деятельность не связана с извлечением прибыли.

Осуществление лицензируемого вида деятельности (образовательной

деятельности) без лицензии в том случае, если данная деятельность является предпринимательской, влечет за собой ответственность в виде штрафа (ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ).

Осуществление образовательной деятельности без лицензии в случае, если данная деятельность не связана с извлечением прибыли, влечет за собой ответственность в виде штрафа (ч. 1 ст. 19.20 КоАП РФ):

- для граждан - от 500 до 1000 руб.;
- для должностных лиц - от 30 000 до 50 000 руб. (или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет). При этом согласно примечанию к ст. 2.4 КоАП РФ такими лицами являются руководители и иные работники организаций, выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции;

- для индивидуальных предпринимателей - от 30 000 до 40 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток);

- для юридических лиц - от 170 000 до 250 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

Уголовная ответственность: осуществление предпринимательской деятельности без лицензии, причинившее крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряженное с извлечением дохода в крупном размере, ч. 1 ст. 171 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность в виде одного из следующих наказаний:

- штраф до 300 000 руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до двух лет;
- обязательные работы на срок до 480 часов;
- арест на срок до шести месяцев.

Лицо, впервые совершившее данное преступление, освобождается от уголовной ответственности, если им предпринято одно из следующих действий (ч. 2 ст. 76.1 УК РФ):

- возмещен ущерб, причиненный гражданину, организации или государству в результате совершения преступления, и его пятикратная сумма в

качестве денежного возмещения перечислена в федеральный бюджет;

- в федеральный бюджет перечислен доход, полученный в результате совершения преступления, и денежное возмещение в размере пятикратной суммы этого дохода.

Деяние, совершенное организованной группой или сопряженное с извлечением дохода в особо крупном размере, влечет уголовную ответственность по ч. 2 ст. 171 УК РФ в виде одного из следующих наказаний:

- штраф от 100 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет;
- принудительные работы на срок до пяти лет;
- лишение свободы на срок до пяти лет со штрафом до 80 000 руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до шести месяцев или без такового [76].

Кроме этого, оказание услуг без лицензии снижает конкурентоспособность образовательной организации:

- нет льгот при участии в аукционе на право аренды муниципальной недвижимости;
- не признаётся документ о получении образования или повышения квалификации;
- обучающиеся в нелицензированной организации не могут получить налоговый вычет по затратам на обучение;
- серьёзные рекламные источники не принимают объявлений таких организаций [72].

## **Выводы по первой главе**

В первой главе мы выяснили, что трудовые ресурсы предприятия, одним из важнейших ресурсов, особенно если речь идет о малых предприятиях.

Повышение квалификации персонала занимает важное место в устойчивом развитии и существовании предприятия и ориентировано на повышение качества профессиональных навыков и знаний специалиста. В современном мире обстоятельства требуют от системы повышения квалификации стремительного реагирования на изменения нужд производства в качественных специалистах. Из этого следует требование к гибкости данной системы и её способности, в ускоренном порядке менять методы, содержание, организационные формы работы, согласно ситуации на предприятии.

Повышение квалификации – это своевременное обновление компетенций связанных с определенной профессией для более эффективного и безопасного труда в быстроменяющемся современном мире.

Повышение квалификации имеет своей целью обновление теоретических и практических знаний персонала исходя из повышения требований к уровню их квалификации, а также из необходимости освоения современных способов решения профессиональных задач.

Виды повышения квалификации: различные образовательные программы; научные или же педагогические и целевые стажировки; краткие образовательные программы; совместная исследовательская и научная деятельность; мероприятия по повышению квалификации в выездном формате.

В зависимости от длительности программ повышения квалификации, можно выделить следующие виды: краткосрочные программы (72 часа); долгосрочные программы (100–500 часов); тематические семинары (72–100).

Формы повышения квалификации персонала: специализированное обучение; многопрофильное обучение; форма обучения, направленная на развитие личностных качеств, приобретение новых неспециальных знаний и умений, расширяющих кругозор и повышающих психологическую устойчивость.



В условиях модернизации легкой промышленности возрастает потребность в специалистах сервиса, способных осуществлять комплекс услуг по изготовлению и ремонту изделий от зарождения идеи до выдачи готового продукта, реализуя весь технологический цикл услуги.

Перечень услуг, для которых нужна лицензия, включает в себя такие виды образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное общеобразовательное, дополнительное профессиональное и образование религиозного персонала религиозных организаций.

Если по окончании профессионального обучения, организация не выдает гражданам никаких документов об обучении или выдает, но эти документы не свидетельствуют о повышении или присвоении новой квалификации (разряда, класса, категории), то на такую учебу образовательная лицензия не требуется. В частности, лицензия не нужна организациям, которые проводят курсы, семинары, тренинги и любые другие занятия, если по их окончании выдается документ о том, что гражданин просто прослушал определенное количество часов по определенной профессиональной тематике (например, сертификат о посещении тренинга).

Лицензия на право заниматься образовательной деятельностью может быть получена независимо от правовой формы и коммерческой направленности лицензиата. При этом ООО получить лицензию на образовательную деятельность может, если это направление бизнеса будет дополнительным, а не основным.

## **Глава 2. Разработка программы повышения квалификации портных на базе предприятия ООО «Лица»**

### **2.1. Анализ состояния подготовки и повышения квалификации специалистов для швейных предприятий в Челябинске**

В Челябинске подготовкой специалистов для работы на швейных предприятиях занимается 8 учебных заведений. Четыре организации выпускают специалистов со средним профессиональным образованием, остальные специалистов с высшим образованием.

Подготовкой специалистов со средним профессиональным образованием занимаются следующие учебные заведения:

1) «Многопрофильный колледж Института спорта, туризма и сервиса ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ)» (бывший «Технологический колледж ФГБОУ ВПО «ЮУрГУ» (НИУ)»). Данный колледж осуществляет деятельность по образовательной программе 54.02.01 «Дизайн (в легкой промышленности)». Выпускники колледжа прошедшие обучение длительностью два года и десять месяцев, получают квалификацию дизайнер и могут осуществлять такие виды профессиональной деятельности как организация и проведение работ по проектированию предметно-пространственной, художественно-технической, социально-культурной и производственной среды, максимально приспособленной к нуждам различных категорий потребителей.

Основные виды деятельности выпускников: разработка художественно-конструкторских проектов промышленной продукции, предметно-пространственных комплексов, дефектация швейных изделий в производстве, техническое исполнение дизайнерских проектов в материале, выполнение работ по профессиям рабочих, должностям служащих (профессия "Портной").

Подготовка специалистов по образовательной программе «Дизайн (по отраслям)» в колледже открыта с 2009 года. Однако данное направление не ведет набор студентов на 2018/2019 учебный год [77].

2) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский техникум текстильной и легкой промышленности»

ведет подготовку специалистов в области легкой промышленности с 1956 года. Готовит специалистов по направлениям 19601 швея и с 2010 года обучает по федеральным государственным образовательным стандартам III поколения по специальности 26.20.19 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий [78].

3) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева» занимается профессиональной подготовкой по направлению 19601 «Швея» для граждан с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего образования. Получение профессии по очной форме обучения занимает год и десять месяцев.

Профессиональная деятельность выпускников: выполнение машинных и ручных операций по пошиву узлов, деталей и изделий из текстильных материалов [79].

4) Колледж от «Международного института дизайна и сервиса» (бывший «Русско-Британский институт управления») ведет подготовку специалистов по направлению «Дизайн костюма». На базе 9 классов срок обучения составляет три года и десять месяцев, на базе 11 классов – два года и десять месяцев.

Профессиональная деятельность выпускников: создание дизайнерских коллекций, авторского текстиля, работа с инновационными материалами, выполнение художественных проектов [80].

Подготовкой по интересующим нас специальностям занимаются следующие высшие учебные заведения:

1) Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (бывший «Челябинский государственный педагогический университет»). На базе «Профессионально-педагогического института» работает кафедра «Подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик» осуществляющая подготовку студентов по направлению 44.03.04 «Профессиональное обучение», профильная

направленность: «Декоративно-прикладное искусство и дизайн». Приоритетным направлением в деятельности кафедры является развитие творчества студентов в различных направлениях: в художественно-графической и дизайнерской деятельности, в профессионально-педагогической деятельности, в научной деятельности. Обучающиеся осваивают такие профессиональные дисциплины как производственное (практическое) обучение, проектирование и конструирование одежды, технология швейных изделий, материаловедение, формообразование, история и теория дизайна, художественное оформление одежды, рисунок, живопись, компьютерное проектирование в дизайне [83].

2) Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет» обеспечивает подготовку по направлению 29.03.04 «Технология художественной обработки материалов». Программа подготовки включает в себя изобразительные навыки современного дизайнера, работу с различными материалами. В конце обучения студент проектирует художественное изделие, и самостоятельно изготавливает его. Программа обучения включает в себя следующие блоки: художественные дисциплины, IT-дисциплины, технологические дисциплины (дают знания и навыки по двум направлениям: интерьер и текстиль), технические дисциплины (обеспечивают знания различных современных материалов и понимание методов их обработки).[80]

3) Челябинский государственный институт культуры осуществляет деятельность по направлению подготовки 54.03.01 «Дизайн». Обучаемые выполняют различные дизайнерские проекты и авторские коллекции, осуществляют следующие виды деятельности: научно-исследовательская, проектная, информационно-технологическая, художественная [81].

4) Международный институт дизайна и сервиса (бывший «Русско-Британский институт управления») осуществляет подготовку бакалавров по направлению «Дизайн» (дизайн костюма). Образование в Международном институте дизайна и сервиса предоставляет возможность выбора будущей

профессии: дизайнер-модельер, стилист, байер, имиджмейкер.

Перечисленные выше учебные заведения выпускают квалифицированных специалистов, которые могут осуществлять профессиональную деятельность в сфере легкой промышленности.

Сейчас в Челябинске осуществляет свою деятельность более 400 ателье различной специализации. Помимо этого, постоянно открываются новые ателье, но не все успешно осуществляют свою деятельность и дело в данном случае не в отсутствии заказчиков, а в невозможности предоставлять качественные услуги населению. Часто ателье закрываются именно из-за отсутствия в коллективе квалифицированных портных и связано это не только с качеством выполняемых изделий, но и с некорректным общением с заказчиками.

В контексте нашей работы под ателье подразумевается мастерская предоставляющая населению услуги по пошиву и изготовлению изделий из текстильных материалов. Для стабильной деятельности небольших ателье важно иметь хорошую клиентскую базу. Для создания соответствующей базы необходимо иметь в штате сотрудников с соответствующей квалификацией.

При опросе 40 руководителей и работников ателье по ремонту и изготовлению швейных изделий были выявлены следующие проблемы:

1) руководство либо не задается вопросом о повышении квалификации своих сотрудников, либо не имеет достаточных средств реализовать обучение персонала;

2) предпочитают сразу нанимать квалифицированный персонал с опытом работы, но при этом сталкиваются с проблемой, данные специалисты уже устроены на соответствующих должностях;

3) выпускники из профессиональных образовательных учреждений часто имеют не достаточный опыт для самостоятельной работы;

4) среди персонала имеются портные, которые не имеют соответствующего образования и обучались швейному делу самостоятельно;

5) недовольство заказчиков качеством оказываемых услуг.

ООО «Лица» за время своего существования так же не раз сталкивалось с данными проблемами. Администрация предприятия обратила внимание, на уменьшение дохода от ателье, происходила потеря заказчиков. Руководство не сразу связало данную тенденцию именно с качеством выполняемой работы и квалификацией своих сотрудников. Был проведен мониторинг близлежащих ателье, который показал, что они обеспечены достаточным количеством заказов. В данной ситуации руководитель предприятия предпочел сменить персонал, а не заниматься его обучением. Для ателье такая стратегия оказалась малоэффективной. Небольшие предприятия более чувствительны к смене персонала, в отличие от средних и крупных предприятий, на которых происходит постоянная текучка кадров. Подобрать новый квалифицированный персонал, который мог слаженно работать в коллективе, не удавалось в течение длительного времени. На данном этапе своего существования ателье возобновило свою работу. Администрация предприятия решает возникающие проблемы исходя из потребностей заказчиков, и предпочитает обучать уже имеющийся персонал предприятия.

При поиске организаций, предоставляющих услуги по дополнительному профессиональному образованию, было выявлено более 140 различных учебных заведений. Из этого количества организаций удалось выделить всего 4, которые предоставляют услуги по повышению квалификации портных:

- 1) Центр дополнительного образования Института спорта, туризма и сервиса проводит следующие программы повышения квалификации: основы графики, графика костюма, проектирование одежды, конструирование сложных моделей одежды. Цели данных программ: повышение квалификации работников предприятий индустрии моды и повышение квалификации работников предприятий индустрии моды с малым опытом работы. Продолжительность обучение составляет от 104 часов до 300 часов. В зависимости от продолжительности обучения стоимость таких курсов варьируется от 4200 до 6000 рублей. По окончании обучения выдается свидетельство государственного образца о повышении квалификации [80].

2) Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Абсолют Учебный центр» предлагает курс «Портной (4 разряд)» сроком обучения на восемь месяцев и стоимостью 30 000, а так же программу дополнительного профессионального образования «Пошив швейных изделий по индивидуальным заказам длительностью в пять недель и стоимостью 8 000 рублей [84].

3) Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Международный институт моды и бизнеса» предлагает широкий спектр услуг по направлениям обучения: дизайн костюма, конструирование одежды, технология пошива, спецкурсы, управление и организация бизнеса, рукоделие и творчество. Длительность курсов от восемнадцати до девяноста академических часов, стоимость от 3 500 до 23 500 рублей. По окончании курсов можно получить удостоверение о повышении квалификации [85].

4) Международный институт дизайна и сервиса проводит курсы продолжительностью 72 часа «Модный крой» включающий в себя создание эскизов, подбор тканей, основы моделирования и конструирования одежды, подготовку лекал, изготовление изделий. Стоимость данного курса 11 500 рублей. По окончании выдается свидетельство установленного образца [82].

Помимо этого в Челябинске различными организациями проводятся множество занятий и мастер-классов по изготовлению швейных изделий и рукоделию, а так же курсов кройки и шитья. Но в основной массе предлагаемые курсы подходят для людей, которые ранее не обучались технологии швейного производства. Например, государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский техникум текстильной и легкой промышленности» осуществляет деятельность по учебной программе курса кройки и шитья длительностью 72 часа.

Программа курса включает в себя следующие темы: ручные, машинные стежки и строчки; обработка застежек на тесьму молнию в юбках и брюках; обработка верхнего среза поясных изделий; обработка шлицы, обработка низа в

поясных изделиях; обработка вытачек; снятие мерок; построение поясных и плечевых изделий по выбору; раскрой из макетной и основной ткани; подготовка к примерке; корректировка, исправление дефектов; технологическая обработка поясного и плечевого изделия [78].

При поиске курсов повышения квалификации нужно ответственно подходить к выбору обучающей организации, внимательно изучать тему курса и обратить внимание на квалификацию преподавателей.

Рассмотрим на примере курсов повышения квалификации по теме «Технологическая обработка трикотажных изделий». Курс, включает в себя темы: виды трикотажных полотен; особенности построения изделий из трикотажных полотен; изделия из шерстяных трикотажных формоустойчивых полотен; построение и изготовление поясного изделия из трикотажного полотна; построение и изготовление плечевого изделия из трикотажного полотна; влажно-тепловая обработка изделий из трикотажа. Данные темы довольно обширные и 36 часов, которые заявлены в программе, на их освоение не достаточно.

Так же можно рассмотреть курсы по построению и пошиву юбки карандаш. Организатор курсов дает информацию о том, что данный курс подойдет не только для тех, кто учиться шить, но и тем, кто повышает свою квалификацию. Однако, тема данного курса не может способствовать повышению квалификации портных, так как она предполагает развитие тех навыков, которые уже развиты в соответствии с программой основного образования.

Некоторые курсы повышения квалификации, необходимые сотрудникам швейного предприятия не проводятся в Челябинске, что значительно увеличивает затраты на обучение.

Рассмотрим данную проблему на примере предприятия, которое занимается машинной вышивкой на текстильных изделиях, шевронах и нашивок. На предприятии устроено 15 вышивальщиц. Нужные курсы по компьютерной машинной вышивке проводились в Санкт-Петербурге.



Стоимость такого курса составила 75 000 рублей, не считая расходов на проезд и проживание. Длительность обучения – один месяц. Предприятие направило одного своего сотрудника на курсы. После окончания курса данный сотрудник занимался обучением остального персонала. В основном данное обучение направлено непосредственно на работу с вышивальным оборудованием. Именно программированием рисунка машинной вышивки, могла заниматься только сотрудница прошедшая обучение на курсах.

Таким образом, можно сделать вывод о недостаточном количестве и качестве имеющихся в Челябинске курсов повышения квалификации. О нежелании малых предприятий заниматься повышением квалификации своих портных. Непонимание руководителями организаций необходимости повышения квалификации своих сотрудников. Зачастую сам управленческий персонал таких предприятий не проходит повышение квалификации.

## **2.2. Содержание программы повышения квалификации портных на предприятии**

Краткая характеристика предприятия:

Полное наименование организации (в соответствии с учредительными документами): Общество с ограниченной ответственностью «Лика»

Дата регистрации: 05 октября 2006 года

Фактический адрес: 454030, г. Челябинск, Краснопольский проспект, д. 7 магазин и ателье "Ткани Портьеры"

Основной вид деятельности: розничная торговля текстильными изделиями, ремонт и пошив изделий по индивидуальным заказам.

Соответственно Гражданскому кодексу РФ, общества с ограниченной ответственностью относятся к категории «коммерческая организация» поскольку их основной целью деятельности, является извлечение прибыли.

ООО, как коммерческие организации, имеют право осуществлять любые виды деятельности, которые не запрещены законом.

Организация курсов повышения квалификации осуществлялась на базе швейного ателье.

Ранее данная организация не проводила подобные курсы для своих сотрудниц. Не смотря на хорошо отработанные практические навыки портных и занятия самообразованием, в последнее время ателье стало приносить меньший доход. В связи с этим, администрацией было принято решение расширить круг услуг оказываемых предприятием и добавить в их перечень вышивку.

Оценка существующих компетенций персонала в вопросах вышивки показала, что сотрудницы владеют навыками ручной вышивки и не владеют навыками машинной вышивки. Так как в данный момент увеличение количества персонала предприятия представляется не возможным. Было решено обучать вышивке работающих в организации сотрудников.

В рамках эксперимента на предприятии было решено организовать краткосрочную программу по повышению квалификации «Начальный курс

машинной вышивки».

Краткий курс машинной вышивки освоило 10 сотрудниц ателье. Из них восемь человек имеет среднее профессиональное образование, двое высшее образование.

Цель реализации программы: качественное изменение профессиональных компетенций, необходимых для выполнения следующих видов профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации:

- ремонт изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам;

- изготовление изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам;

- ремонт швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- изготовление швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- ремонт дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- изготовление дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

В результате освоения программы обучающиеся должны:

**уметь:**

- осуществлять техническое обслуживание для оборудования машинной вышивки;
- подбирать соответствующие материалам нитки для машинной вышивки;
- выполнять ажурную вышивку;
- выполнять вышивку пайетками;

- выполнять тамбурную машинную вышивку;
- выполнять художественную вышивку на автоматах и полуавтоматах;
- выполнять аппликации различных сложностей в технологической последовательности, используя швейное оборудование;
- использовать для аппликации материалы различного вида и качества;
- осуществлять контроль качества готовой продукции;
- пользоваться технической документацией;

**знать:**

- классификацию швейных машин, автоматов и полуавтоматов;
- электротехнические характеристики оборудования;
- ассортимент текстильных материалов
- технологию машинной вышивки;
- технику и разновидности строчевого шитья;
- особенности рисунка и технику его выполнения;
- технику выполнения декоративных швов;
- варианты сочетаний машинной и ручной вышивки;
- варианты сочетаний аппликации и художественной вышивки;
- оптимальное сочетание свойств текстильных материалов;
- требования, предъявляемые технической документацией на изготавливаемую продукцию

Освоить **профессиональные компетенции** (далее ПК):

ПК 1.2. Применять различные способы и приемы передачи изображения предметов разных форм.

ПК 1.4. Применять материалы с учетом их свойств.

ПК 3.1. Подбирать соответствие материалов и оборудования для вышивки.

ПК 3.2. Выполнять машинную вышивку швейных изделий по образцам рисунков с использованием разных технологий.

ПК 3.3. Выполнять машинную вышивку аппликаций.

ПК 4.1. Выполнять контроль качества вышивок различных сложностей.

ПК 4.2. Определять по внешним признакам вид и качество материалов, используемых для вышивания.

Освоение дополнительной профессиональной программы рассчитано на 72 часа, в том числе:

Лекции – 10 часов;

Практические занятия – 52 часа

Самостоятельная работа – 12 часов

Программа повышения квалификации включает в себя следующие модули и темы:

**Модуль 1 Современные тенденции в вышивке (18 часов).**

Тема 1.1. Виды и техники современной машинной вышивки (2 часа)

Тема 1.2. Разработка рисунка вышивки: образное мышление (4 часа)

Тема 1.3. Разработка рисунка вышивки: ассоциативное мышление (4 часа)

Тема 1.4. Разработка рисунка вышивки: метод стилизации (4 часа)

**Задание для самостоятельной работы:** Разработка рисунка вышивки с использованием одного из методов: образное мышление, ассоциативное мышление, метод стилизации (4 часа)

**Модуль 2. Материалы и оборудование (16 часов).**

Тема 2.1. Основные материалы, используемые в машинной вышивке (4 часа)

Тема 2.2. Гармония цветовых и фактурных сочетаний материалов (4 часа)

Тема 2.3. Настройка швейного оборудования в соответствии с поставленными задачами и выбор параметров ВТО. (4 часа)

Тема 2.4. Причины возникновения дефектов вышивки и способы их устранения (4 часа).

### **Модуль 3. Основные техники машинной вышивки (16 часов).**

Тема 3.1. Основные виды швов машинной вышивки (2 часа).

Тема 3.2. Строчевая гладь (4 часа)

Тема 3.3. Ажурная вышивка (4 часа)

Тема 3.4. Аппликация (4 часа)

**Задание для самостоятельной работы:** Выбор техники машинной вышивки, подбор материалов для вышивки, перенос рисунка на ткань (2 часа)

### **Модуль 4. Машинная вышивка с применением дополнительных материалов (22 часа)**

Тема 4.2. Виды вышивки с использованием дополнительных приспособлений (2 часа).

Тема 4.4. Суточная вышивка (4 часа)

Тема 4.1. Вышивка пайетками (4 часа)

Тема 4.3. Объемная гладь (6 часов)

**Задание для самостоятельной работы:** Вышивка разработанного рисунка в выбранной технике (6 часов)

### **Материально-технические условия реализации программы:**

Промышленное швейное оборудование:

Три швейные машины YAMATA FY 5550:( Количество игл – 1, тип стежка – челночный, механизм продвижения — реечный транспортёр, минимальная длина стежка - 1мм, максимальная длина стежка – 5мм, высота подъёма лапки - 13мм, скорость шитья 5500 стежков / мин, номер иглы - от 70 до 90, скорость вращения мотора — 2850 об/мин)

Две швейные машины Juki DDL-8700L (Количество игл -1; тип стежка – челночный, механизм продвижения — реечный транспортёр, минимальная длина стежка - 1мм, максимальная длина стежка – 7 мм, высота подъёма лапки –5,5/13мм, номер иглы - от 70 до 90, скорость вращения мотора - 2850 об/мин)

Трехниточный краевой оверлок JUKI MO-6804S-0E4-30H (Кол-во игл – 2, кол-во нитей – 5, ширина обметки - 3,2; 4,0; 4,8; 6,4, длина стежка - 0,8-4, расстояние между иглами - 2,0; 3,2; 4,0; 4,8; 4,8+2,0, дифференциальное

продвижение: для сборки 1:2 (макс. 1:4), для растяжения 1:0,7 (макс. 1:0,6), высота подъема лапки -7 мм, скорость шитья - 7000 об/мин.)

Текстильный расходный материал: куски ткани, нитки.

Инструменты: ножницы, распарыватель, сниппер, пяльцы, иглы.

Технические средства обучения: компьютер с лицензионным программным обеспечением; мультимедийный проектор; экран.

Оценка качества освоения программы осуществляется аттестационной комиссией в виде защиты проекта на основе пятибалльной системы оценок по основным модулям программы.

В рамках самостоятельной работы обучаемые разрабатывают и осуществляют дизайн вышивки.

#### **Критерии оценивания профессиональных компетенций:**

- Эстетические качества выполненной работы;
- Соответствие материалов и оборудования для машинной вышивки;
- Художественную машинную вышивку с применением швейного оборудования;
- Дефектация выполненной работы.

Отметка **«отлично»** ставится в том случае, если по трем из четырех критериев работа оценивается «отлично» и по одному – на «хорошо».

Отметка **«хорошо»** – если по трем критериям – не ниже «хорошо» и по одному – «удовлетворительно».

Отметка **«удовлетворительно»** – если по трем критериям не ниже «удовлетворительно» и по одному – «неудовлетворительно».

Отметка **«неудовлетворительно»** – если по двум и более критериям «неудовлетворительно».

Слушатель считается аттестованным, если имеет удовлетворительные или положительные оценки по всем модулям программы, выносимым на защиту.

### **2.3. Методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия**

В организации курсов на небольшом предприятии есть свои преимущества:

- повышение квалификации проходит без отрыва от производства, а значит не нужно искать пути решения проблемы отсутствия сотрудника на рабочем месте.

- такая форма повышения квалификации позволяет снизить расходы на обучение.

- возможность контролировать процесс повышения квалификации сотрудников.

- при соответствующих условиях (помещение, оборудование, преподаватель и так далее), есть возможность обучать не только персонал предприятия и извлекать из этого материальную выгоду. Но в этом случае сначала нужно получить лицензию на образовательную деятельность.

Исходя из специфики небольших ателье и современных модных тенденций, предлагаем примерный перечень направлений в рамках повышения квалификации портных.

#### **Курсы по изготовлению женского нижнего белья.**

Нижнее белье отдельный ассортимент одежды, имеющий свои характерные особенности при конструировании, моделировании и пошиве.

Данный курс может включать такие темы как:

1. Базовое построение нижнего белья (например, бралетт).
2. Рациональные методы обработки технологических узлов.
3. Особенности пошива изделий из кружев.
4. Конструирование и пошив бюстгальтеров с чашечками на косточках.
5. Изготовление макета бюстгальтера.
6. Требования к качеству изделий бельевого ассортимента.
7. Методика расчета и построения чертежей конструкции нижнего белья.



## **Изготовление корсетных изделий**

Курс рассчитан на тех, кто имеет навыки шитья и хочет научиться строить лекала корсетных изделий, освоить технологию их пошива, или для тех, кто желает пройти повышение квалификации в данной сфере.

Данный курс может включать такие темы как:

1. Корсет в современной моде. Ассортимент корсетов и корсетных изделий. Ассортимент материалов.
2. Размерные признаки. Классификация типовых фигур женщин.
3. Конструирование корсетов.
4. Конструктивное моделирование корсета.
5. Технологическая обработка корсета.
6. Оборудование для производства корсетных изделий.

## **Компьютерная машинная вышивка**

Данный курс хорошо подойдет предприятиям, настроенным на расширение своего вида деятельности, закупку современного вышивального оборудования. Для организации данного курса, скорее всего придется пригласить компетентного специалиста, так как разработка программ для таких машин процесс длительный и трудоемкий.

Перечень возможных тем:

1. Важные моменты при построении программы вышивки. Нитки. Стабилизаторы. Горячие клавиши.
2. Основы работы в программном обеспечении (например, Corel DRAW).
3. Ввод машины в эксплуатацию (буквенный тест, проверка натяжения, чистка и смазка).
4. Особенности вышивки в раме и пальцах.
5. Построение дизайна с помощью ручного стежка.
6. Построение дизайна с помощью бегущего стежка.
7. Построение дизайна с помощью глади.
8. Типы комплексных заполнений и их свойства:
9. Построение сложного дизайна.

## 10. Построение сложной, многоуровневой аппликации.

### **Пошив и обработка меховых изделий**

Курс рассчитан на тех, кто желает пройти повышение квалификации в данной сфере, изучить характеристики свойств пушно-мехового полуфабриката, особенности раскроя и технологии изготовления изделий из меха.

Примерные темы:

1. Пушно-меховое сырье и полуфабрикат и их свойства.
2. Классификация ассортимента меховых изделий.
3. Особенности конфекционирования материалов при изготовлении меховой одежды.
4. Особенности проектирования меховой одежды. Основные стадии процесса проектирования.
5. Особенности моделирования и конструирования меховой одежды.
6. Технологическая подготовка раскроя меховых изделий.
7. Особенности технологии пошива меховых изделий. Поузловая обработка.

### **Изготовление демисезонного пальто**

Данная тематика подойдет портным 3 и 4 разряда, которым необходимо пройти курс по изготовлению демисезонной одежды.

Примерные темы:

1. Модели демисезонных пальто 2018/2019 года.
2. Подготовка деталей кроя к пошиву.
3. Дублирование деталей.
4. Обработка бортовой прокладки.
5. Обработка полочек.
6. Обработка спинки.
7. Соединение полочек со спинкой.
8. Обработка бортов и низа изделий.
9. Обработка воротников.

## 10. Обработка рукавов

### **Особенности обработки зимнего пальто**

Курс рассчитан на портных 4 разряда. Модели женских зимних пальто разнообразны. Такие пальто должны быть легкими и одновременно теплыми. По конструкции отличаются от демисезонных тем, что дают дополнительный припуск на прокладку. Технологическая последовательность верха зимнего пальто такая же как демисезонного. Дополнением является обработка и соединение с изделием утепляющей прокладки, обработка различных меховых элементов и соединение их с изделием.

Примерные темы:

1. Модели зимних пальто 2018/2019 года.
2. Обработка утепляющих прокладок.
3. Обработка рукавов
4. Обработка и соединение с рукавами меховых манжет
5. Обработка меховых воротников и соединение их с нижними воротниками
6. Соединение утепляющей прокладки и подкладки с верхом изделия
7. Соединение срезов по бортам и горловине
8. Соединение подкладки по низу пальто
9. Особенности обработки изделий с пристегивающейся утепленной подкладкой.
10. Особенности обработки пальто из плащевой ткани с утепляющей прокладкой из искусственного меха.

### **Особенности изготовления изделий из искусственной кожи и замши**

Изготовление изделий из кожи и замши позволяет повысить производительность труда, так как сокращается время на обработку срезов и влажно-тепловую обработку.

Примерные темы:

1. Свойства искусственной кожи и замши.
2. Подбор соответствующих материалов для обработки изделия.

3. Применение прокладок по срезам, борту, воротнику и низу рукавов.
4. Обработка мелких деталей.
5. Обработка воротников.
6. Обработка рукавов.
7. Соединение подклада с основным изделием.
8. Обработка петель.
9. Дефектация изделий из искусственной замши и кожи.

### **Конструирование изделий на фигуры с отклонениями от типового телосложения.**

Изготовленные по чертежам на типовые или близкие к ним фигуры, не подходит для людей имеющих какие либо отклонения форм и размеров фигуры от типового телосложения. Среди таких отклонений: перегибистая или сутулая осанка, наличие чрезмерных жировых отложений на разных частях тела.

Примерные темы:

1. Построение чертежа основы конструкции плечевого изделия на сутулую фигуру.
2. Построение чертежа основы конструкции плечевого изделия на фигуру с перегибистой осанкой.
3. Построение чертежа основы конструкции плечевого изделия на фигуру с чрезмерным жировым отложением в верхней части туловища
4. Построение чертежа основы конструкции плечевого изделия на фигуру с повышенным жировым отложением в нижней части туловища
5. Построение чертежа основы конструкции плечевого изделия на фигуру с большим выступанием живота.

### **Практический курс «Гармонизация цветовых сочетаний и фактурных решений в дизайне одежды»**

В сфере модного бизнеса важная роль отводится цвету и фактуре. От этих свойств напрямую зависит восприятие художественного образа созданной вещи, поэтому при построении композиции костюма очень важно использовать их гармоничные сочетания.

1. Модная цветовая палитра весна-лето 2018 (PANTONE)
2. Понятие цвета и фактуры в современной моде.
3. Классификация и свойства фактуры
4. Цветовое проектирование
5. Композиционная функция цвета
6. Правила гармоничных сочетаний оттенков.
7. Выбор цвета при построении коллекции одежды.
8. Приемы построения цветовых сочетаний в композиции костюма
9. Создание пропорций площадей цветовых пятен формы
10. Использование различных по фактуре материалов в зависимости от выбранных цветовых сочетаний.

### **Современные способы отделки швейных изделий.**

При создании костюма, помимо утилитарной функции, нельзя забывать о его эстетической функции. Декоративное оформление придает одежде художественную выразительность. По каждой из указанных тем можно проводить отдельные курсы. Либо программа освоения курса может состоять из нескольких ступеней.

1. Вышивка.
2. Аппликация
3. Печворк
4. Квилтинг
5. Стежка, отделочная строчка
6. Перфорация
7. Напыление
8. Инкрустация
9. Фурнитура, накладные украшения.

### **Художественное проектирование костюма**

Большое разнообразие ассортимента современной одежды обязывает дизайнера искать разнообразные варианты создания и проектирования костюма в зависимости от его назначения, условий производства и тенденций развития

индустрии модного бизнеса.

1. Художественные системы в проектировании моделей одежды.
2. Проектирование единичных моделей одежды.
3. Проектирование моделей одежды на основе базовой формы.
4. Проектирование комплекта и ансамбля.
5. Цветовое проектирование моделей одежды.
6. Проектирование коллекций.

Таким образом мы представили примерные темы курсов повышения квалификации, которые могут быть использованы руководством швейных ателье с целью повышения квалификации сотрудников и показали, что в рамках небольшого предприятия можно самостоятельно и с минимальными затратами организовывать курсы для персонала.

## **Выводы по второй главе**

В Челябинске подготовкой специалистов для работы на швейных предприятиях занимается 8 организаций. Четыре организации выпускают специалистов со средним профессиональным образованием, остальные специалистов с высшим образованием.

Данные заведения выпускают квалифицированных специалистов, которые могут осуществлять профессиональную деятельность в сфере легкой промышленности.

На сегодняшний момент в Челябинске осуществляет свою деятельность более 400 ателье различной специализации.

В контексте нашей работы под ателье подразумевается мастерская предоставляющая населению услуги по пошиву и изготовлению изделий из текстильных материалов. Для стабильной деятельности небольших ателье важно иметь хорошую клиентскую базу. Для создания соответствующей базы необходимо иметь в штате работников с соответствующей квалификацией.

При опросе 40 руководителей и работников ателье по ремонту и изготовлению швейных изделий были выявлены следующие проблемы:

1) руководство либо не задается вопросом о повышении квалификации своих сотрудников, либо не имеет достаточных средств реализовать обучение персонала;

2) предпочитают сразу нанимать квалифицированный персонал с опытом работы, но при этом сталкиваются с проблемой, данные специалисты уже устроены на соответствующих должностях;

3) выпускники из профессиональных образовательных учреждений часто имеют не достаточный опыт для самостоятельной работы;

4) среди персонала имеются портные, которые не имеют соответствующего образования и обучались швейному делу самостоятельно;

5) недовольство заказчиков качеством оказываемых услуг.

Анализ состояния подготовки и повышения квалификации специалистов для швейных предприятий по городу Челябинску позволил сделать вывод о

недостаточном количестве и качестве имеющихся в Челябинске курсов повышения квалификации. О нежелании малых предприятий заниматься повышением квалификации своих портных. Непонимание руководителями организаций необходимости повышения квалификации своих сотрудников. Зачастую сам управленческий персонал таких предприятий не проходит повышение квалификации.

В организации курсов на небольшом предприятии есть свои преимущества: - повышение квалификации проходит без отрыва от производства, а значит не нужно искать пути решения проблемы отсутствия сотрудника на рабочем месте; - такая форма повышения квалификации позволяет снизить расходы на обучение; - возможность контролировать процесс повышения квалификации сотрудников; - при соответствующих условиях (помещение, оборудование, преподаватель и т.д.), есть возможность обучать не только персонал предприятия и извлекать из этого материальную выгоду. Но в этом случае сначала нужно получить лицензию на образовательную деятельность.



## Заключение

Проблема данного исследования состояла в том, как использовать потенциал сложившейся системы дополнительного профессионального образования для организации курсов повышения квалификации на малом предприятии.

В рамках решения поставленной проблемы был определен объект исследования – система повышения квалификации персонала и предмет исследования – организация курсов повышения квалификации портных ООО «Лика».

Цель исследования: теоретическое рассмотрение и разработка дополнительной профессиональной программы по повышению квалификации портных.

В основу исследования в соответствии с выделенным объектом и предметом была положена следующая гипотеза: процесс организации курсов повышения квалификации будет более эффективен, если:

- уточнена роль повышения квалификации как специфического вида учебной деятельности и определена ее вариативность с учетом дидактических целей и задач дополнительного профессионального образования;
- разработаны вариативные курсы повышения квалификации портных;
- разработаны методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были поставлены и последовательно решены следующие задачи:

1. Раскрыта сущность, формы и методы системы повышения квалификации персонала;
2. Рассмотрены особенности организации курсов повышения квалификации портных в сфере индивидуальной трудовой деятельности;
3. Проанализировано текущее состояние подготовки и повышения квалификации портных в Челябинске;

4. Разработана дополнительная профессиональная программа повышения квалификации портных;

5. Разработаны методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях малого предприятия.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Спроектирована модель повышения квалификации персонала в условиях малого предприятия;

2. Разработаны курсы повышения квалификации портных в условиях малого предприятия;

3. Разработаны методические рекомендации, которые могут быть использованы малыми предприятиями.

Спроектированная модель повышения квалификации персонала в условиях малого предприятия включает взаимосвязанные компоненты (профессиональная подготовка, социальный заказ, компетенции персонала, повышение квалификации) и реализуется в соответствии с принципами непрерывности и последовательности, меж предметных связей, ориентации на технологический процесс производства изделий по индивидуальным заказам населения. Данная модель позволяет наглядно отобразить все этапы процесса повышения квалификации.

Разработанные по результатам исследования дополнительная профессиональная программа повышения квалификации и методические рекомендации по организации курсов повышения квалификации портных в условиях предприятия могут быть использованы руководством швейных ателье с целью повышения квалификации сотрудников и показывают, что в рамках небольшого предприятия можно самостоятельно и с минимальными затратами организовывать курсы для персонала.

Проведенное исследование в целом подтвердило выдвинутую нами гипотезу, поставленные задачи реализованы, доказаны положения, выносимые на защиту.

## Библиографический список

1. Амирова Э.К. Конструирование одежды/ Э.К. Амирова - М.: Мастерство, 2002
2. Андросова, Э.М. Основы художественного проектирования костюма/ Э.М. Андросова. – Ч.: Издательский дом «Медиа - Принт», 2006.
3. Алашеев, С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «Взгляд изнутри» / С.Ю. Алашеев - Социологические исследования –1995. – №2 – С. 12-19.
4. Аронов В. Р. Современная теория дизайна/ В. Р. Аронов – М.: Артпроект, 2009
5. Афонин, И.В. Инновационный менеджмент Текст.: учеб.пособие / И.В. Афонин. М.: Гардарики, 2005. – 224с.
6. Баскакова О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Дашков и Ко, 2013. - 372 с
7. Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр – М., Культурная революция, Республика, 2006. – 269 с.
8. Бредник ,Т.О., Неклюдова, Т.П. Дизайн костюма / Т.О. Бредник - Ростов-н/Д: Феникс, 2000
9. Белько Т.В., Курбатова М.А. Анализ системы производства и потребления одежды в модной индустрии // Молодой ученый. - 2016. - №11. - С. 1600 - 1603.
10. Борщевский, Г.А. Государственная служба: Учебное пособие для СПО/ Г.А. Борщевский - 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. – 303 с. - (Серия:Профессиональное образование).
11. Бровкин, А.В. Институциональные формы подбора персонала: дис. ...канд. экон. наук / А.В. Бровкин – Москва, 2007. – 209 с.
12. Булатова Е. Б., Конструктивное моделирование одежды: Учебное пособие для студ. высш. учеб.заведений / Е. Б. Булатова, М. Н.Евсеева. – 2-е изд., стер. – М: Издательский центр «Академия», 2008

13. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалиста по обучению. СПб: Речь, 2014 – 320 с.
14. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективные ресурс компании / В.И. Герчиков – М., ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
15. Горбунова, О.Н. Генезис категории «трудовые ресурсы» / О.Н. Горбунова - Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2011. № 3
16. Гофман А.Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения / А.Б.Гофман. - 4 - е изд., испр. и доп. - М.: КДУ, 2010. - 228 с.
17. Гусейнов Г.М. Композиция костюма/ Г.М.Гусейнов–М.: Академия, 2004
18. Давидсон, П. Исследуя предпринимательство / П. Давидсон // пер. с англ. под науч. ред. А.Ю. Чепуренко, О.И. Образцовой – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 399 с.
19. Дудникова, Г.П. История костюма / Г.П.Дудникова. - Ростов н/Д.: "Феникс", 2010
20. Дунаевская Т.В., Размерная типология населения с основами анатомии и морфологии / Т.В. Дунаевская, Е.В. Кобякова 2006.
21. Ермилова, В.В. Моделирование и художественное оформление одежды. / В.В., Ермилова, Д.Ю.Ермилова. - М.: Академия, 2009.
22. Жабиков В. Е., Дудина Л. И., Возгова З. В. Повышение квалификации как фактор развития профессиональной компетентности преподавателя высшей школы //Ученые записки университета им. ПФ Лесгафта. 2010. №. 3. 51-55с.
23. Жихарев, А.П. Материаловедение: учебное пособие / А.П. Жихарев, Г.П. Румянцева, Е.А. Кирсанова. - М.: Академия, 2005.
24. Зиновкина, М.М. Педагогическое творчество: Модульно-кодоевое учебное пособие/ М.М. Зиновкина – М.: МГИУ, 2007. – 258 с.
25. Кашепов, А.В., Сулакшин, С.С., Малчинов, А.С. Рынок труда: проблемы и решения / Кашепов и др. – М., Научный эксперт, 2008. – 232 с.

26. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. Учебник.// А.Я. Кибанов - М: ИНФА-М, 2015 –124с.
27. Климова Н.В., Мелкумян А.Э. Развитие швейных предприятий России на основе модернизации производства // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2 - 9.
28. Ковалев, В.И., Ассортимент материалов для одежды / В.И. Ковалев, В.П. Румянцев - М.: РИО, 2008.
29. Космарская Т.Н. Новые тенденции в развитии профессионального обучения кадров на производстве / Т.Н Космарская - Профессиональная подготовка рабочих кадров: Тенденции и проблемы/ НИИТруда - М.:Стандарт, 2015. - 67 с.
30. Кузнецова, И.Ю. Развитие субъективной позиции педагога в процессе повышения квалификации: монография / И.Ю. Кузнецова под науч. ред. Л.Н. Вавиловой. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. - 136 с.
31. Леонтьева, И.Г. Конфекционирование материалов для одежды: учеб.пособие / И.Г. Леонтьева - Омск: ОГИС, 2004.
32. Магура М.И. Обучение персонала фирм в бизнес-школах: проблемы и реалии//Управление персоналом, 2014 № 7 24 с.
33. Малинская, А.Н. Разработка коллекции моделей: теория и практика: учебное пособие / А.Н. Малинская, М.Р. Смирнова. - Иваново: ИГТА, 2010.
34. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие/ Е.В. Маслов - М.: ИНФРА-М; 2012 . – 101 с.
35. Мартынова А.И., Конструктивное моделирование одежды/ А.И., Мартынова, Е.Г., Андреева – М.: Московская государственная академия легкой промышленности, 2007.
36. Матузова, Е. М., Мода и крой / Е.М. Матузова, Р.И. Соколова, Н.С. Гончарук. - М.: АНОО «Институт индустрии моды», 2010.
37. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента /М.Х. Мескон и др. // пер. с англ. – М., «Дело», 2000. – 704 с.

38. Миронова Т. Л. К вопросу о руководстве и лидерстве //Вестник Бурятского государственного университета. 2013. №. 5. 32-42с.
39. Михеева М.М. Современные проблемы дизайна: методическое указание по курсу«Современные проблемы дизайна» М.:МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2015 г. - 104 с.
40. Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций/ А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – 139 с.
41. Попов А. Основы методологии прогнозирования дополнительной потребности в квалифицированных кадрах и ее удовлетворения / А. Попов - Служба занятости. 2005. № 1.
42. Плужникова И.И., Самарина А.Л. Повышение эффективности государственного продвижения инновационной образовательной деятельности // Проблемы и перспективы социально-экономического развития государства и общества: Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. Челябинск: Научно-издательский центр «Открытое знание». 2017. 52-59 с.
43. Рачицкая, Е.И. Моделирование и художественное оформление одежды: учебное пособие / Е.И. Рачицкая, В.И. Сидоренко. - Ростов на Дону: Феникс, 2010.
44. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред.В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова – М., Изд. дом ВШЭ, 2011. – 574 с.
45. Подласый И.П. Педагогика / И. П. Подласый. М.: Просвещение, 1996.
46. Прейскурант №5 01 (01-15) Часть 1 Изготовление швейных изделий по индивидуальным заказам населения.
47. Смолина, О.А. Формирование технологической компетенции у будущих специалистов сервиса в ВУЗе [Текст] :дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08: защищена 21.10.2010/ О.А. Смолина – Ч., 2010. – 234 с.
48. Стельмашенко, В.И. Потребительские свойства материалов / В.И. Стельмашенко. – М.: изд-во «высшая школа», 2008.

49. Типовые нормы времени на технологические операции пошива женского легкого платья по индивидуальным заказам. - М.: ЦБНТИ, 1980.
50. Труханова, А.Т. Технология женской легкой одежды / А.Т. Труханова - М.: Лег.индустрия, 2008.
51. Тузова, И.А. Проектирование промышленных коллекций на основе маркетинговых исследований: учебное пособие / И.А. Тузова - Омск: ОГИС
52. Тюнин А.И. Эволюция непрерывного образования // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. 2012. № 3. 97-103 с.
53. Фатхутдинов Р. А. Производственный менеджмент / Р.А. Фатхутдинов– СПб: Питер, 2011.— 494 с.
54. Храмова Г.М. Использование активных методов обучения в организации самостоятельной работы студентов / Г.М.Храмова // Современные проблемы психолого-педагогических наук. Саранск, 1992. - Вып. 2. - 31-33 с.
55. Чижова, Л. Потребности экономики в кадрах и профессиональная подготовка специалистов: механизмы согласования / Л. Чижова - Служба занятости. 2005. № 2.
56. Шалунова, М.Г Практикум по методике проф. обучения / М.Г Шалунова, Н.Е. Эрганова - Екатеринбург: Изд-во УрГППУ, 2008.
57. Шмидт В.Р. Организация обучения на производстве в развитых странах./ В.Р. Шмидт - Труд за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 76–90.
58. Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее/под общ. ред. Е.Г. Ясина, А.Ю. Чепуренко, В.В. Буева, О.М. Шестоперова – М., Новое издательство, 2004. – 268 с.
59. Малое и среднее предпринимательство в России: Статистический сбор-ник – М: Росстат, 2014. – 86 с.
60. Эксплуатационные свойства тканей и современные методы их оценки: справочник / К.Г. Гущина и др. - М.: Лег. и пищ. промышленность, 1984.
61. Тенденции моды Vogue: [Электронный ресурс]. // "Vogue" – журнал <http://www.vogue.ru> (Дата обращения: 03.06.2018).

62. Управление самостоятельной работой студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://charko.narod.ru/tekst/an4/3.html> – (Дата обращения: 10.05.2018).

63. Разновидности повышения квалификации: [Электронный ресурс]. // EDUNEWS - Режим доступа: <https://edunews.ru/kursy/info/vidy-i-formy-povysheniya-kvalifikatsii.html> (Дата обращения: 10.05.2018).

64. Курсы повышения квалификации: где лучше получить дополнительное образование [Электронный ресурс]. // Аргументы и факты - Режим доступа: <http://www.aif.ru/boostbook/kursy-povysheniya-kvalifikatsii.html> (Дата обращения: 10.05.2018).

65. Методы повышения квалификации персонала: [Электронный ресурс]. // Журнал «Директор по персоналу» – практический журнал по управлению человеческими ресурсами - Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66590-qqq-17-m3-metody-povysheniya-kvalifikatsii-personala>(Дата обращения: 10.05.2018).

66. Профессиональное образование. Словарь: [Электронный ресурс]. // Академик - Режим доступа: [https://professional\\_education.academic.ru/1989](https://professional_education.academic.ru/1989) (Дата обращения: 10.05.2018).

67. Повышение квалификации персонала — цели и задачи, формы и методы обучения и подготовки: [Электронный ресурс]. // Как зарабатывать.ру - Режим доступа: <http://kakzarabativat.ru/nachinayushhimpredprinimateliam/povysheniye-kvalifikatsii-personala/> (Дата обращения: 10.05.2018).

68. Портной: [Электронный ресурс]. // Справочник Росминтруд - Режим доступа: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/pdf/1056>(Дата обращения: 10.05.2018).

69. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Выпуск №46: [Электронный ресурс]. // Административно-управленческий портал - Режим доступа: <http://www.aup.ru/docs/etks/etks-46/50.htm> (Дата обращения: 10.05.2018).



70. Красикова Я. В. Организация системы обучения, подготовки и повышения квалификации персонала на примере ООО «ТоиР» г. Зеленогорск Красноярского края. [Электронный ресурс]. // НИ ТПУ Режим доступа: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/26782/1/TPU137925.pdf> (Дата обращения: 10.05.2018).

71. Правительство РФ постановление от 26 июня 1995 г. N 610: [Электронный ресурс]. // Элементы Режим доступа: <https://elementy.ru/Library9/p610.htm> (Дата обращения: 10.05.2018).

72. Лицензирование образовательной деятельности в 2018: необходимые документы и действия [Электронный ресурс]. // 1 старт - Режим доступа: <https://www.regberry.ru/malyu-biznes/licenzirovanie-obrazovatelnoy-deyatelnosti> (Дата обращения: 16.05.2018).

73. Мацепуро, Н.А. Когда на обучение нужна лицензия [Электронный ресурс]. // Сетевое издание для бухгалтера "Главная книга онлайн" - Режим доступа: [http://glavkniga.ru/elver/2013/24/1303-kogda\\_obuchenie\\_nuzhna\\_litsenzija.html](http://glavkniga.ru/elver/2013/24/1303-kogda_obuchenie_nuzhna_litsenzija.html) (Дата обращения: 16.05.2018).

74. Как открыть учебный центр [Электронный ресурс]. // B2B master - Режим доступа: <https://b2bmaster.ru/kak-otkryt/kak-otkryt-uchebnyj-tsentr/> (Дата обращения: 16.05.2018).

75. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ Ст. 91. Лицензирование образовательной деятельности [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/dda3cee5868d1739eb34ccd9e8a98085fa2c76e2/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dda3cee5868d1739eb34ccd9e8a98085fa2c76e2/) (Дата обращения: 16.05.2018).

76. Лицензия на курсы повышения квалификации в Москве и Московской области. Лицензирование центров повышения квалификации [Электронный ресурс]. // Объединенные Юристы - Режим доступа: <https://www.ulc.ru/licenzija-na-kursy-povysheniya-kvalifikacii-v-Moskve-licenzirovanie-kursov/> (Дата обращения: 16.05.2018).

77. Официальный сайт Многопрофильного колледжа института спорта туризма и сервиса ЮУрГУ / Дизайн (в легкой промышленности) - Режим доступа: <http://kistis.susu.ru/> (Дата обращения: 25.05.18)

78. Официальный сайт Челябинского техникума текстильной и легкой промышленности / Перечень специальностей, на которые техникум объявляет прием в 2017 – 2018 учебном году - Режим доступа: <http://www.chttlp.ru/ru/node/27>(Дата обращения: 25.05.18)

79. Официальный сайт Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума им. А.В. Яковлева/ Образовательные программы 19601 Швея - Режим доступа: <http://www.chgpgt.ru/deyatelnost/obrazovatelnyie-programmyi1/19601.html>(Дата обращения: 25.05.18)

80. Официальный сайт Южно-Уральского государственного университета [Электронный ресурс] / Институт спорта туризма и сервиса – Режим доступа: <https://www.susu.ru/ru> (Дата обращения: 25.05.18)

81. Официальный сайт Челябинского государственного института культуры [Электронный ресурс] / Дизайн (бакалавриат) – Режим доступа: [http://chgik.ru/dpi\\_spec\\_dizaun](http://chgik.ru/dpi_spec_dizaun)(Дата обращения: 25.05.18)

82. Официальный сайт Международного института дизайна и сервиса [Электронный ресурс] / Дизайн костюма – Режим доступа: <http://www.rbiu.ru/dizaun-kostyuma> (Дата обращения: 25.05.18)

83. Официальный сайт Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЧГПУ) [Электронный ресурс] / Профессионально-педагогический институт - Режим доступа: <http://www.csru.ru/> (Дата обращения: 25.05.18)

84. Официальный сайт ЧУДПО «Абсолют Учебный Центр» [Электронный ресурс] / Курсы портной (4 разряд) - Режим доступа: <http://www.a-174.ru/>

85. Официальный сайт **Международного института моды и бизнеса** [Электронный ресурс] / Курсы по направлениям обучения - Режим доступа: <http://kafedramody.ru/>(Дата обращения: 25.05.18)

**Дополнительная профессиональная программа  
повышения квалификации  
«Начальный курс машинной вышивки»**

**1. Цель реализации программы**

Цель: качественное изменение профессиональных компетенций, необходимых для выполнения следующих видов профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации:

- ремонт изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам;

- изготовление изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам;

- ремонт швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- изготовление швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- ремонт дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

- изготовление дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам;

## Описание трудовых функций профессионального стандарта

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции	
код	наименование	наименование	код
А	Ремонт и пошив изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам	Ремонт изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам	А/01.3
		Изготовление изделий бытовой и специальной одежды, домашнего текстиля и текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов по индивидуальным заказам	А/02.3
В	Ремонт и пошив швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	Ремонт швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	В/01.4
		Изготовление швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	В/02.4
С	Ремонт и пошив простых в обработке головных уборов из различных материалов по индивидуальным заказам	Ремонт простых в обработке головных уборов из различных материалов по индивидуальным заказам	С/01.4
		Изготовление простых в обработке головных уборов из различных материалов по индивидуальным заказам	С/02.4
D	Ремонт и пошив дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	Ремонт дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	D/01.5
		Изготовление дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам	D/02.5
Е	Ремонт и пошив головных уборов со сложными отделками из различных материалов по индивидуальным заказам	Ремонт головных уборов со сложными отделками из различных материалов по индивидуальным заказам	Е/01.5
		Изготовление головных уборов со сложными отделками из различных материалов по индивидуальным заказам	Е/02.5

## 2. Требования к результатам обучения (планируемые результаты обучения)

В процессе освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Начальный курс машинной вышивки» происходит комплексное обновление следующих компетенций:

<b>Имеющаяся квалификация (требования к слушателям):</b>				
<b>Виды деятельности</b>	<b>Профессиональные компетенции</b>	<b>Практический опыт</b>	<b>Умения</b>	<b>Знания</b>
Пошив швейных изделий по индивидуальным заказам	ПК 1.2. Определять свойства и качество материалов для изделий различных ассортиментных групп.	1 год	определять волокнистый состав ткани и распознавать текстильные пороки; давать характеристику тканям по технологическим, механическим и гигиеническим свойствам;	форму деталей кроя; названия деталей кроя; определение долевой и уточной нити; волокнистый состав, свойства и качество текстильных материалов; физико-механические и гигиенические свойства тканей; современные материалы и фурнитуру;
	ПК 1.3. Обслуживать швейное оборудование и оборудование для влажно-тепловой обработки узлов и изделий.	1 год	заправлять, налаживать и проводить мелкий ремонт швейного оборудования; пользоваться оборудованием для выполнения влажно-тепловых работ; соблюдать требования безопасного труда на рабочих местах и правила пожарной безопасности в мастерских; работать на современном оборудовании с	заправку универсального и специального швейного оборудования; причины возникновения неполадок и их устранение; регулировку натяжения верхней и нижней нитей; оборудование для влажно-тепловых работ и способы ухода за ним; правила безопасного

			применением средств малой механизации;	труда при выполнении различных видов работ и пожарной безопасности; современное (новейшее) оборудование;
	ПК 1.4. Выполнять поэтапную обработку швейных изделий различного ассортимента на машинах или вручную с разделением труда и индивидуально..	1 год	сопоставлять наличие количества деталей кроя с эскизом; визуально определять правильность выкраивания деталей кроя; по эскизу определять правильность выкраивания формы деталей; выбирать технологическую последоват. Обработки швейного изделия в соответствии с изготавливаемой моделью по разделению труда или индивидуально; применять современные методы обработки швейных изделий; читать технический рисунок; выполнять операции влажно-тепловой обработки (ВТО) в соответствии с нормативными требованиями; пользоваться инструкционно-технологическими картами; пользоваться техническими условиями (ТУ), отраслевыми стандартами	технологический процесс изготовления изделий; виды технологической обработки изделий одежды; ВТО деталей одежды различных ассортиментных групп; современные технологии обработки швейных изделий; технические требования к выполнению операций ВТО; технологические режимы ВТО деталей одежды различных ассортиментных групп; действующие стандарты и технические условия на швейные изделия

			(ОСТ), Государственными стандартами (ГОСТ);	
Дефектация швейных изделий.	ПК 2.1 Выполнять поузловой контроль качества швейного изделия.	1 год	пользоваться нормативно- технологической документацией;	формы и методы контроля качества продукции; перечень возможных дефектов (технологич., конструктивн, и текстильные);
	ПК 2.2. Определять причины возникновения дефектов при изготовлении изделий.	1 год	распознавать дефекты и выявлять причины их возникновения;	причины возникновения дефектов;
	ПК 2.3. Предупреждать и устранять дефекты швейной обработки.	1 год	подбирать рациональные методы обработки в соответствии с изготавливаемыми изделиями;	обработки изделий различных ассортиментны х групп; способы устранения дефектов
Ремонт и обновление швейных изделий.	ПК 3.1. Выявлять область и вид ремонта.	1 год	уметь: подготавливать изделия различных ассортиментных групп к различным видам ремонта;	знать: методы обновления одежды ассортиментны х групп; декоративные решения в одежде;
	ПК 3.2. Подбирать материалы для ремонта.		подбирать материалы, сочетающиеся по фактуре; подбирать фурнитуру по назначению;	использование вспомогательн ых материалов;
	ПК 3.3. Выполнять технологические операции по ремонту швейных изделий на оборудовании и вручную (мелкий и средний).		перекраивать детали, укорачивать и удлинять изделия; выполнять художественную штопку, штоковку и установку заплат;	машинный, ручной и клеевой способ установки заплат; методы выполнения художественно й штопки и штоковки

### 3. Содержание программы

*Учебный план программы повышения квалификации  
«Начальный курс машинной вышивки»*

**Категория слушателей** – лица со средним профессиональным и лица с высшим образованием – портные, дизайнеры осуществляющие профессиональную деятельность в области пошива и ремонта швейных изделий различного ассортимента.

**Срок обучения** – 72 часа.

**Форма обучения** – без отрыва от производства.

№	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе		
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1.	Современные тенденции в вышивке	18	2	12	4
2.	Материалы и оборудование	16	4	12	0
3.	Основные техники машинной вышивки	16	2	12	2
4.	Машинная вышивка с применением дополнительных материалов	22	2	14	6
<b>ИТОГОВАЯ ФОРМА КОНТРОЛЯ:</b>		Защита проекта			



*Учебная программа повышения квалификации*  
**«Начальный курс машинной вышивки»**

**Модуль 1 Современные тенденции в вышивке (18 часов).**

Тема 1.1. Виды и техники современной машинной вышивки(2 часа).

Тема 1.2. Разработка рисунка вышивки: образное мышление (4 часа).

Тема 1.3. Разработка рисунка вышивки: ассоциативное мышление (4 часа).

Тема 1.4. Разработка рисунка вышивки: метод стилизации (4 часа).

**Задание для самостоятельной работы:** Разработка рисунка вышивки с использованием одного из методов: образное мышление, ассоциативное мышление, метод стилизации. (4 часа).

**Модуль 2. Материалы и оборудование (16 часов).**

Тема 2.1. Основные материалы, используемые в машинной вышивке (4 часа).

Тема 2.2. Гармония цветовых и фактурных сочетаний материалов (4 часа).

Тема 2.3. Настройка швейного оборудования в соответствии с поставленными задачами и выбор параметров ВТО. (4 часа).

Тема 2.4. Причины возникновения дефектов вышивки и способы их устранения (4 часа).

**Модуль 3. Основные техники машинной вышивки (16 часов).**

Тема 3.1. Основные виды швов машинной вышивки (2 часа).

Тема 3.2. Строчевая гладь (4 часа).

Тема 3.3. Ажурная вышивка (4 часа).

Тема 3.4. Аппликация (4 часа).

**Задание для самостоятельной работы:** Выбор техники машинной вышивки, подбор материалов для вышивки, перенос рисунка на ткань (2 часа).

**Модуль 4. Машинная вышивка с применением дополнительных материалов (22 часа)**

Тема 4.2. Виды вышивки с использованием дополнительных приспособлений (2 часа).

Тема 4.4. Суточная вышивка(4 часа).

Тема 4.1. Вышивка пайетками (4 часа).

Тема 4.3. Объемная гладь (6 часов)

**Задание для самостоятельной работы:** Вышивка разработанного рисунка в выбранной технике (6 часов).

**Результаты освоения программы повышения квалификации по модулям**

<b>Результаты (освоенные компетенции)</b>	<b>Должен уметь</b>	<b>Темы практических занятий</b>	<b>Должен знать</b>	<b>Темы теоретической части обучения</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Подбирать соответствие материалов и оборудования для вышивки.	осуществлять техническое обслуживание для оборудования машинной вышивки; подбирать соответствующие материалам нитки для машинной вышивки;	Тема 2.1. Основные материалы, используемые в машинной вышивке (4 часа). Тема 2.2. Гармония цветовых и фактурных сочетаний материалов (6 часов). Тема 2.3. Настройка швейного оборудования в соответствии с поставленными задачами и выбор параметров ВТО. (4 часа).	классификацию швейных машин, в автоматов и полуавтоматов; электротехническое оборудование; характеристики оборудования; ассортимент текстильных материалов	Тема 2.3. Настройка швейного оборудования в соответствии с поставленными задачами и выбор параметров ВТО
Выполнять машинную вышивку швейных изделий по образцам рисунков с использованием разных технологий.	выполнять строчное шитье; выполнять ажурную вышивку; выполнять вышивку блестками; выполнять тамбурную машинную вышивку; выполнять художественную вышивку на автоматах и полуавтоматах;	Тема 3.1. Основные виды швов машинной вышивки (2 часа). Тема 3.2. Строчечая гладь (6 часов). Тема 3.3. Ажурная вышивка (6 часов). Тема 4.2. Виды вышивки с использованием дополнительных приспособлений (2 часа). Тема 4.4. Суточная вышивка (4 часа). Тема 4.1. Вышивка пайетками (6 часов). Тема 4.3. Объемная гладь (6 часов)	технологии машинной вышивки; технику и разновидности строчечного шитья; особенности рисунка и технику его выполнения; технику выполнения золотошвейных работ; технику выполнения декоративных швов; варианты сочетаний машинной и ручной вышивки;	Тема 1.1. Виды и техники современной машинной вышивки (2 часа).

Выполнять машинную вышивку аппликаций.	выполнять аппликации различных сложностей в технологической последовательности, используя швейное оборудование; использовать для аппликации материалы различного вида и качества;	Тема 3.4. Аппликация (4 часа).	варианты сочетаний аппликации и художественной вышивки;	
Определять по внешним признакам вид и качество материалов, используемых для вышивания.	осуществлять контроль качества готовой продукции;		оптимальное сочетание свойств текстильных материалов;	Тема 2.4. Причины возникновения дефектов вышивки и способы их устранения (4 часа).
Выполнять контроль качества вышивок различных сложностей.	пользоваться технической документацией;		требования, предъявляемые технической документацией на изготавливаемую продукцию	

#### 4. Материально-технические условия реализации программы

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Производственная мастерская	Лекции	Компьютер, мультимедийный проектор, экран.
	Практические занятия	Промышленное швейное оборудование: 3 швейные машины YAMATA FY 5550; 2 швейные машины Juki DDL-8700L Трехниточный краевой оверлок JUKI MO-6804S-0E4-30H текстильный расходный материал: куски ткани, нитки. инструменты: ножницы, распарыватель, сниппер, пальцы, иглы.

#### 6. Оценка качества освоения программы

Оценка качества освоения программы осуществляется аттестационной комиссией в виде защиты проекта на основе пятибалльной системы оценок по основным модулям программы.

В рамках самостоятельной работы обучаемые разрабатывают и осуществляют дизайн вышивки.

##### *Критерии оценивания профессиональных компетенций*

Отметка **«отлично»** ставится в том случае, если по трем из четырех критериев работа оценивается «отлично» и по одному – на «хорошо».

Отметка **«хорошо»** – если по трем критериям – не ниже «хорошо» и по одному – «удовлетворительно».

Отметка **«удовлетворительно»** – если по трем критериям не ниже «удовлетворительно» и по одному – «неудовлетворительно».

Отметка **«неудовлетворительно»** – если по двум и более критериям «неудовлетворительно».

Слушатель считается аттестованным, если имеет удовлетворительные или положительные оценки по всем модулям программы, выносимым на защиту.

*Критерии оценивания профессиональных компетенций*

№	Критерии	Уровень сформированности компетенций			
		Отлично	Хорошо	Удовлетв.	Неудовл.
1	Эстетически е качества выполненной вышивки	Работа выполнена аккуратно. Выбрано оптимальное соотношение передачи цвета и свойств текстильных материалов.	Аккуратное исполнение вышивки. Есть небольшие ошибки в выборе цветовых и фактурных сочетаний.	Имеются незначительные дефекты вышивки.	Работа выполнена с дефектами, ошибки в выборе цветовых и фактурных сочетаний.
2	Определяет соответствие материалов и оборудования для машинной вышивки	Правильно подбирает комбинацию ниток, тканей и игл. Осуществляет настройку оборудования в соответствии материалам.	Незначительны е неточности в выборе материалов и настройки оборудования.	Испытывает затруднения в выборе материалов и настройки оборудования.	Не умеет настроить оборудовани е в соответствии с выбранными материалами
3	Выполняет художествен ную машинную вышивку с применением швейного оборудования	Равномерное и полное покрытие стежками вышитого поля. Отсутствие искажений форм изображения.	При равномерном покрытии вышитого поля, допускает некоторые искажения форм изображения.	Испытывает незначительные трудности при выполнении работы. Имеются дефекты на изнаночной стороне.	Не равномерны й застил вышитого поля, редкие стежки.
4	Выполняет контроль качества вышивки	Свободно определяет причины дефектов вышивок и своевременно устраняет их.	Испытывает отдельные затруднения при выявлении причин дефектов.умеет устранять дефекты разных видов.	Испытывает сложности при выявлении и устранении дефектов различной сложности.	Не умеет распознавать причины появления дефектов.