СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….

Глава I Теоретические основы исследования системы профессионального обучения домашнего персонала……..

1.1. Определение понятий и целей обучения персонала…….

1.2 Построение системы обучения персонала в организации……

1.3.Специфика деятельности домашнего персонала……

1.4.Основные подходы к обучению и развитию персонала……

Глава 2. Анализ практики обучения нянь в России.....32

2.1. Анализ требований к няням в России.....32

2.2.Анализ системы обучения нянь в России.....39

2.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы обучения нянь.....44

Заключение.....56

Список используемых источников.....60

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….……..……..

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……..…….

Введение

Актуальность. Обучение персонала имеет огромное значение во всех сферах деятельности. Исключением не является домашний персонал. В последнее время профессия няни становится всё популярнее. Сегодня, когда в яслях и детских садах не хватает мест, родители всё охотнее прибегают к услугам нянь, доверяя опеку над своим чадом совершенно постороннему человеку. Проблема заключается в том, что официальных критериев и стандартов (возраст, образование и т.д.), которым должны соответствовать кандидатки на роль няни, ни в России, ни в большинстве других стран мира не существует. Рынок этих услуг выглядит довольно сумбурно, а развивается хаотично. Не существует и системы подготовки на государственном уровне такой профессии как «няня». Вместе с тем актуальной является проблема высококвалифицированной няни.

Цель работы: разработать систему обучения домашнего персонала на примере няни.

Задачи:

1. Определить понятие и цели обучения персонала;
2. Рассмотреть основные подходы к обучению персонала
3. Изучить построение системы обучения персонала
4. Проанализировать требования к няням в России
5. Проанализировать систему обучения нянь в России
6. Разработать рекомендации по совершенствованию системы обучения нянь

Объект исследования: профессия няни

Предмет: система обучения домашнего персонала.

Методы исследования: анализ, синтез, индукция.

Структура работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

Глава I Теоретические основы исследования системы профессионального обучения домашнего персонала

1.1. Определение понятий и целей обучения персонала

Обучение персонала - это систематический процесс целенаправленного изменения знаний, рабочих навыков, мотивации, поведения и сознания работников [24, 10].

Обучение персонала - еще и основной путь получения работниками профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. [22, 50]

Необходимость обучения работников в современной компании исходит из соображений как теоретического, так и прикладного характера.

В динамично меняющихся условиях постиндустриальной эпохи, ускоренного научно-технического прогресса, генерации и диффузии новой, «интеллектуальной», экономики качественных знаний и гибких подходов к их использованию на предприятиях все больше возрастает значение подготовки персонала к выполнению новых, более сложных задач и видов деятельности.

В связи с новыми перспективами развития деловых отношений в современном цивилизованном мире значительно расширяются потребности компании в обучении работников и развитие персонала становится важнейшим условием успешного функционирования каждой организации.

Среди основных факторов, определяющих необходимость и значимость обучения персонала, можно выделить следующие.

Во-первых, обучение способствует повышению уровня трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и его включенности в ее дела, созданию благоприятного климата в организации, и хорошо спланированная и организованная работа по обучению может стать для организации

залогом успеха компании в достижении своих краткосрочных и долгосрочных целей, в повышении конкурентоспособности.

Во-вторых, обучение играет значимую роль и в повышении ценности человеческих ресурсов. Для многих крупных западных компаний бюджет профессионального обучения стал наибольшей после заработной платы статьей расходов и составляет миллиарды долларов. Некоторые компании создали собственные университеты и институты подготовки и переподготовки персонала [25, 72].

Наконец, повышение квалификации работника дает ему дополнительные возможности профессионального роста как внутри, так и вне организации, делая его более конкурентоспособным на рынке труда.

Среди важных преимуществ, которые дает обучение, отметим следующие [21, 44]:

- повышение эффективности труда - так как повышается производительность, улучшается качество и работа выполняется вовремя;
- облегчение, ослабление контроля - так как решаются проблемы опозданий, прогулов и т.п.;
- усовершенствование методов найма и отбора персонала. Возможность обучения привлекает нужных людей;
- сокращение текучести рабочей силы. Развивается потенциал работников повышается степень удовлетворения работников от работы;
- снижение затрат, вытекающие из вышеперечисленных преимуществ;
- более полное удовлетворение потребностей клиентов, достигаемое путем улучшения качества товаров и услуг.

Выделим основные цели обучения персонала [23, 19]:

1. Повышение производительности труда работников организации. Наверное, уже не секрет, что обучение персонала и мотивация сотрудников могут быть связаны самым тесным образом. Через правильно организованную систему обучения можно влиять на повышение мотивации персонала.

2. Повышение результативности периода адаптации новичков. Адаптационное обучение вообще может быть очень эффективным, поскольку в этот период новому сотруднику не только передаются профессиональные знания, но в его сознании формируется модель поведения, отношений внутри компании, корпоративной культуры. В этот период происходит понимание стратегии компании, от которой в дальнейшем будут зависеть не только вся деятельность нового работника, но и его дальнейшее обучение. И здесь очень важно понимать, что ценности компании должны быть приняты новым работником, или иначе отношений не получиться.

3. Подготовка управленческого персонала. В российских компаниях еще не так давно вообще было не принято отправлять на обучение кандидатов на карьерный рост. Часто людей просто назначали на вышестоящую должность, давали стол и «просили» начать работу. Конечно, и в данном случае новые профессиональные компетенции будут формироваться, но более длительным путем, что может привести к снижению эффективности работы вновь назначенного сотрудника, а значит и потерям компании.

4. Возобновление персонала. Поддержка, развитие и удержание талантливых сотрудников. Управление талантами.

5. Создание кадрового резерва. Внесение в кадровый резерв может быть хорошим стимулом для развития сотрудника, наверняка повысит его мотивацию, а с точки зрения компании поможет избежать «кадровых провалов», оголения должностей, на которые сложно найти подходящего работника.

6. Сохранение знаний опытных сотрудников, достигших пенсионного возраста. Многие специалисты называют это «утилизацией знаний». С одной стороны хочется освободить место для более молодого и энергичного сотрудника, а с другой сохранить те знания, носителем которых является пенсионер.

7. Возможность быстрого решения любых бизнес проблем. Тенденция последнего времени – введение таких методов обучения, которые помогали

бы решать непосредственные проблемы, возникшие в компании, в подразделении, между подразделениями и снижение числа «общеобразовательных» программ.

8. Обеспечение постоянного развития компании на основе систематического обновления знаний и применения их на практике. Управление знаниями.

Цели обучения могут существенно варьировать в зависимости от таких переменных, как потребности организации, содержание профессиональной деятельности слушателей, демографические или квалификационные характеристики персонала, финансовое положение предприятия и др. Цели обучения могут также изменяться со временем, при изменении рыночной ситуации, стратегии организации или других факторов.

Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются. Специалисты по управлению персоналом считают, что с позиции работодателя целями профессионального обучения являются [17, 31]:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений.

С точки зрения наемного работника, целями профессионального образования могут быть [19, 66]:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;

- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;

- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы

- развитие способностей в области планирования и организации производства.

Задачи обучения персонала предполагают совершенствование имеющихся навыков, освоение новых, более сложных работ и навыков, освоение новой техники и технологии, изучение наиболее рациональных приемов на основе опыта передовых производств, достижение качественных показателей, освоение новых методов и приемов труда и его организации.

Среди основных принципов обучения персонала обычно выделяют следующие [18, 51]:

- систематичность и последовательность осуществляется строгим соблюдением системы по программе, постоянным переходом от известного материала к неизвестному. От простых работ к сложным, правильным подбором упражнений, программ и заданий.

- доступность и посильность - пропорциональностью материала, применением разнообразных методов обучения в соответствии с характером учебного материала. Установлением норм времени в зависимости от периодов обучения;

- наглядность обучения - показом технологических и трудовых процессов, демонстрацией фильмов. Образцов моделей, макетов, схем, чертежей, постоянным совершенствованием методов использования наглядных пособий;

- прочность усвоения знаний и навыков - доходчивым и запоминающимся объяснением, показом, систематическим повторением и постепенным усложнением материала. Максимальной активностью и самостоятельностью обучаемых в процессе выполнения заданий и т.д.

- обучение на уровне требований передовой техники в производстве осуществляется применением наиболее современных машин и механизмов, передовых способов труда;

- обучение на основе производительности труда - выполнением производственных общественно полезных работ в процессе обучения.

Предметом обучения на профессию «няня» могут быть: *знания* - теоретические, методические и практические, необходимые для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения - способность выполнять эти обязанности; навыки - высокая степень умения применять полученные знания на практике; способы общения или поведения — совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, форма жизнедеятельности личности, выработка поведения в соответствии с требованиями рабочего места, коммуникабельность [16, 19].

Таким образом, цели обучения персонала зависят от очень многих переменных. От категории работников, проходящих обучение, от финансовых возможностей компании, конкретных задач, и могут меняться со временем. И от четко сформулированных целей, в свою очередь, зависит много факторов. Например, правильно подобранные методы обучения, содержание, а значит и его эффективность.

1.2 Построение системы обучения персонала в организации

Система обучения персонала – это совокупность разнородных компонентов, которые при этом являются согласованными и взаимосвязанными, «усиливают» друг друга, и, в конечном счете, работают на достижение единых целей.

К таким элементам можно отнести основные направления обучения; подходы к обучению – то есть формальное и неформальное обучение во всем его разнообразии; выявление, описание и развитие необходимых сотрудникам компетенций; дисциплины и процессы, выступающие в поддержку обучения; специальные технологии и инструменты; наконец, корпоративная культура, способствующая эффективному обучению.

Грамотная система обучения персонала может привести к [10, 110]:

1. росту производительности труда;
2. ускорению адаптации новых сотрудников и достижению ими необходимого уровня эффективности;
3. обучению персонала с минимальным отрывом от основной работы или даже вовсе без отрыва от обязанностей; сотрудники снабжаются нужными знаниями прямо на рабочих местах;
4. выявлению и сохранению знаний сотрудников, в том числе и покидающих компанию по разным причинам, систематизации этих знаний и эффективному их использованию;
5. более легкому внедрению организационных изменений, уменьшению сопротивления изменениям;
6. укреплению лояльности сотрудников и потребителей, рост вовлеченности;
7. обеспечению преемственности сотрудников на важных должностях, внутренний рекрутинг.

Однако чтобы реализовать все эти – весьма заманчивые – перспективы на практике, обучение действительно должно стать системой. Организации необходимо ясно представлять и адекватно оценивать собственные потребности в обучении, четко формулировать цели – как учебные, так и связанные с самим бизнесом, чтобы построить систему обучения, исходя из этих, специфических для каждой компании, вводных, и внести в нее соответствующие элементы [1, 11].

Основные направления корпоративного обучения, наиболее актуальные в современных условиях – это развитие лидерства и управленческих компетенций, профессиональное и специализированное обучение, обучение знаниям о продуктах и сервисах компании, обучение эффективным продажам и обслуживанию клиентов, обучение IT-навыкам и пользованию различными бизнес-системами, а также обучение, предназначенное для партнеров и потребителей. Отдельно следует отметить построение моделей компетенций

и развитие компетенций, необходимых для выполнения сотрудниками тех или иных конкретных ролей [2, 100].

Обучение персонала при этом может быть формальным и неформальным. К первому относят обучение, которое проходит под руководством инструктора или преподавателя – очное и в виртуальных классах, формальные курсы e-learning, симуляции и так далее. Неформальное обучение, в свою очередь, понятие очень широкое. К нему могут относиться обучение по запросу (в самых разных формах: e-learning, учебные видео и аудио файлы, учебные порталы, книги), социальное обучение (в социальных сетях, сообществах практиков, блогах, форумах, на конференциях и семинарах), а также такие вспомогательные формы, как коучинг и наставничество, стретчинг, сбор обратной связи и так далее.

На сегодняшний день обучение непредставимо без применения множества специализированных инструментов и технологий. К ним относятся LMS – системы управления обучением, LCMS – системы управления учебным контентом, инструменты для разработки электронного учебного контента (authoring tools), инструменты для совместной работы, социальные сети, средства для проведения вебинаров и онлайн-конференций, виртуальные классы, мобильные технологии, поисковые инструменты и инструменты для работы с мета-данными, технологии для аналитики, ведения отчетности, измерения результатов обучения и оценки его эффективности [4, 40].

Система обучения домашнего персонала включает три блока деятельности: планирование, реализация и оценка результатов.

В рамках первого блока должны быть выполнены следующие задачи [9, 22]:

1. Выявить потребность в обучении персонала, для этого проводится:

- анализ знаний, навыков и умений, которыми владеет персонал на текущий момент.
- анализ знаний, навыков и умений, которые необходимы для реализации целей семьи;

2. Разработка плана обучения персонала, которая сводится к следующим действиям:

- составление программ обучения. Содержание программы диктуются, в первую очередь, стоящими перед ней целями, отражающими потребности в профессиональном обучении персонала;

- выбор тренерского состава. На этом этапе необходимо решить, использовать своих тренеров или приглашать из тренинговых центров. Ориентироваться стоит на три фактора: чему учить сотрудников; какой тренер наиболее компетентен в данной области; финансовые возможности предприятия;

- разработка методов и форм обучения. Большинство программ обучения представляет собой сочетание самых различных приемов подачи материала — тренинги, лекций, семинары, видеофильмы, деловые игры, моделирование, вебинары и т.д. Выбор методов обучения зависит от индивидуальных возможностей каждой организации, и характеризуется наличием необходимых ресурсов (аудитория, материалы, удаленность от места проведения обучения) внутри организации;

- согласование сроков проведения обучения.

- разработка критериев оценки эффективности системы обучения. Этот пункт имеет очень большее значение, и зачастую является непростым для большинства руководителей кадровых агентств. Критерии оценки должны содержать в себе ключевые KPI, которые должны быть достигнуты в результате обучения. Критерии оценки необходимо установить до обучения. Затраты на профессиональное обучение должны рассматриваться, как капиталовложения в развитие персонала организации, а эффективность капиталовложений определяются возвратом вложенных средств. По сути, критерии оценки должны отражать результат, в цифровом эквиваленте, который необходимо получить после проведения обучения [5, 18];

- распределение затрат на обучение. Профессиональные системы развития персонала связаны с материальными затратами, поэтому формирование и

контроль за исполнением бюджета являются элементами управления обучением.

В итоге этой работы должен явиться готовый, утвержденный руководством кадровой компании, детальный план обучения надомного персонала на определенный период.

1.3.Специфика деятельности домашнего персонала

Под домашними работниками понимаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством [12, 5].

В ТК РФ введена глава 48 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц». При этом нужно отметить, что при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором (ст.303 ТК РФ). ТК РФ не ограничивает работников в выборе занятий каким-то конкретным списком, что полностью соответствует Конвенции МОТ 1964 года о политике в области занятости (122). Введением данной главы ТК РФ отвечает потребностям рынка [12, 174].

Безусловно, список востребованных профессий домашнего персонала разнится в зависимости от особенностей региона и даже конкретного города. Тем не менее, можно выделить несколько основных специальностей: няни, гувернантки (воспитатели), репетиторы, домработницы, экономки, повара, управляющие, водители, садовники, сиделки, компаньоны, семейные пары.

Независимо от специализации и образования, выполняемых функций и обязанностей, есть общие требования, предъявляемые к домашнему персоналу. Эти требования, в основном, касаются человеческих качеств: честности, порядочности, доброжелательности и терпения. Постороннему человеку сложно войти в чужой дом, стать своим. Каждый взрослый человек имеет

свой характер и устоявшиеся привычки. Поэтому, при работе в семье необходимо уметь подстраиваться под условия нанимателей, объективно воспринимать критику.

В некоторых случаях при найме домашнего персонала практикуется видеонаблюдение. Делается это по желанию нанимателя и нередко помогает разрешить спорные вопросы. Для работников, честно и добросовестно выполняющих свои обязанности, наличие видеонаблюдения может стать только плюсом.

От домашнего персонала требуется сдерживаться и хранить молчание в нужных ситуациях, как в общении с работодателями, так и в общении со своими друзьями и родственниками. С одной стороны, недопустимо навязывать хозяевам дома свое мнение (о ведении хозяйства, воспитании детей, системе питания и т.д.). С другой стороны, категорически недопустимо «выносить сор из избы»: рассказывать своим знакомым о привычках и поведении нанимателей, обсуждать их действия и планы, жизнь чужой семьи. Как бы близко домашний работник не сошелся с нанимателями, их отношения должны оставаться в рамках трудового и делового сотрудничества.

Работа в качестве прислуги – это всегда ответственность и умение выстраивать отношения с работодателем. Эти качества в большой степени определяют профессионализм работника любой специальности домашнего персонала. Только в этом случае домработница, повар или гувернантка приходят в дом на долгие годы, а уходя, получают хорошие рекомендации от прежних нанимателей.

В Трудовом кодексе РФ изложены некоторые особенности регулирования труда домашних работников. С развитием современных технологий, позволяющих многим компаниям пользоваться услугами специалистов-надомников, возникла также необходимость регулировать возникающие в таких случаях трудовые отношения. Во многом это связано с характером и условием выполнения трудовых функций, а также спецификой работы, которую предлагает наниматель [12, 175].

Нанимателей – физических лиц можно условно разделить на две группы.

В первую группу входят наниматели, которые привлекают работников на договорной основе для обслуживания личного домашнего хозяйства. В качестве примера можно привести водителей, секретарей, сиделок для больных членов семьи, гувернанток и т.п. При этом нанимателем может стать любой дееспособный гражданин, который имеет денежные средства для выплаты заработной платы нанятым сотрудникам.

Ко второй группе относятся наниматели – физические лица, которые ведут предпринимательскую деятельность без оформления юридического лица.

Трудовой договор между нанимателем и домашним работником должен заключаться только в письменной форме. В нем обязательно указываются все важные моменты для работника и нанимателя: место работы, трудовые обязанности, порядок оплаты труда, график работы и т.п. В связи с тем, что у физического лица – нанимателя не установлены правила внутреннего трудового распорядка, регулирование рабочего времени и времени отдыха происходит по соглашению сторон. Это является одним из обязательных условий трудового договора с домашними работниками. Например, в ст. 312 ТК сказано, что рабочее время домашних работников и время отдыха регулируется по договоренности между сторонами. Следует учитывать, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов, что соответствует полной норме рабочей недели. Это максимально допустимый предел. В трудовом договоре с домашним работником указанная норма может быть только снижена, но не увеличена [12, 176].

Домашние работники в обязательном порядке должны быть застрахованы в системе государственного страхования (в соответствии с требованиями ст. 314 ТК). Причем плательщиками взносов на государственное социальное страхование являются наниматели.

В ст. 311 ТК РФ указано, что трудовой договор между нанимателем и домашними работником может быть расторгнут по соглашению сторон, с предупреждением второй стороны об этом за три дня. Если условия трудового договора между сторонами были нарушены, его можно расторгнуть в любое время на основаниях, указанных в ТК РФ, трудовом договоре, либо в контракте. Из приведенной нормы становится понятно, что законодатель предоставил сторонам возможность расторгнуть договор по упрощенной процедуре, с обязательным предупреждением за три дня. Инициатива по расторжению договора или контракта без объяснения причин может исходить как от нанимателя, так и от самого работника. Если стороны пришли к соглашению, трудовой договор или контракт прекращают свое действие. Законодатель разрешил сторонам включать в трудовой договор или контракт дополнительные условия его прекращения. Мы считаем, что дополнительные основания расторжения трудового договора или контракта с домашними работниками необходимо формулировать максимально конкретно, чтобы во время их применения не возникали вопросы, и их нельзя было двояко истолковать.

Это то, что касается специфики работы надомного персонала любой профессии. При этом отдельные профессии предполагают наличие особенных требований. Рассмотрим их на примере работы няни.

Няня — это помощник родителей в вопросе воспитания ребенка. Доверяя самое дорогое, что есть в жизни, родители всё больше и больше прибегают к услугам профессионалов. Они подбирают своему малышу Няню, имеющую опыт работы, соответствующую квалификацию и компетентность в вопросе ухода за ребенком, воспитания детей, владеющей методиками развития [7, 9].

Работа няни всегда была в почете. Российское дворянство и купечество воспитывалось в семьях нянями, которые вначале растили маленького будущего отца семейства, лет через 18-20 смотрели за его сыном, а ближе к старости – за его внуком. Няня была второй мамой, не очень образованной, но любящей, доброй и мудрой. С ней ребенок бывал чаще, чем с родителями.

Няньки растили и царей, и князей, и простых людей. И все в равной степени получали любовь и заботу няни. Император Александр III, лежа на смертном одре, поминал свою покойную нянюшку: «Эх, если бы жива была старая! Вспрыснула бы с уголька, и все как рукой бы сняло. А то профессора, аптека…».

Помимо нянь с детьми занимались также под-няни. Это были маленькие девочки, которые должны были играть с малышом. Няньки жили и в крестьянских семьях, т.к. родители целый день были заняты работой в поле.

Когда ребенок подрастал, и приходило время учебы, нанимали гувернера. Но няня оставалась и продолжала выполнять свои обязанности. Для воспитанника она была защитницей и утешением во всех маленьких невзгодах. Если взглянуть на профессию няни с исторической точки зрения, можно осознать, насколько сильным было влияние этих женщин на лучших представителей человечества. Няня была у Николая Бердяева, Татьяны Толстой, Николая Гумилева, Михаила Лермонтова. Няня была даже у великой Клеопатры!

В старину няня была членом семьи. А дети, порою, любили няню не меньше родителей, ведь она была детям ближе и роднее и занималась ими больше, чем мамы и папы. В те времена к няням был не особенно большой список требований. Достаточно было быть просто доброй женщиной, любить детей, иметь опыт общения с ними. Н. А. Некрасов писал: «Я к няне убегал… Ах, няня! Сколько раз Я слезы лил о ней в тяжелый сердцу час. И няню вспоминал я» [20, 9].

Профессиональной подготовкой нянь в Петербурге стали заниматься только в конце XIX века. Одна из самых известных школ нянь, организованная при курсах Фребелевского общества, помещалась на Малой Итальянской улице. Заведовала ею опытная и знающая «фребеличка» мадам Салтыкова.

Сегодня работа няни предъявляет усиленные требования к женщине, доброго нрава уже недостаточно. Родители хотят иметь няню для своих детей образованную, с дипломом медицинского или педагогического института. Всегда востребована будет няня, владеющая методиками раннего разви-

тия детей, например, методом Монтессори или ранним развитием по Зайцеву. Так же, нянями могут работать воспитатели детских домов, медицинские сёстры.

Няня должна понимать причины детских капризов, страхов, агрессии и умело корректировать поведение ребёнка. Она должна обладать неослабевающей бдительностью, внимательностью, ведь маленькие дети, осваивая мир, часто падают, залезают в потенциально опасные места. В любом, даже самом оборудованном и адаптированном для маленького ребёнка доме, может найтись множество опасных для него мест: от раскрытых окон, до электрических розеток.

Успех работы няни во многом зависит от того, сможет ли она найти общий язык не только с ребёнком, но и с родителями. Поэтому, навыки общения и коммуникабельность – неотъемлемая часть работы няни. Скромность, порядочность, умение войти в дом к нанимателю, не нарушая традиций и устоев – всё это современная няня должна уметь и выполнять.

Опишем обязанности няни. В первую очередь, няня занимается уходом за ребенком, обеспечивает ему безопасность и комфорт. В отсутствие мамы няня должна заботиться о малыше так же, как заботится мама, а именно: кормить, водить на прогулки, играть, читать книжки, рассказывать сказки, укладывать спать и т. д. Кроме этого, готовить ребёнку еду, ухаживать за одеждой, стирать, гладить, поддерживать порядок в детской комнате, иногда закупать детское питание, посещать молочную кухню, ходить с ребёнком в поликлинику, кружки, секции, забирать из детского сада и школы, проверять домашнее задание [7, 46].

По договоренности с работодателями, иногда няня выполняет обязанности домработницы и гувернантки. Такая работа обычно оплачивается отдельно. В обязанности домработницы может входить поддержание порядка в доме, закупка продуктов, приготовление пищи для всей семьи, стирка, глаженье и прочее. Деятельность гувернантки направлена на образование и эстетическое воспитание детей, например, на обучение иностранным языкам или занятия по

школьной программе, развивающие игры и культурный досуг — посещение театров, выставок, музеев.

Выделяют следующие категории нянь [20, 20]:

- няня-воспитатель требуется детям, которые не могут посещать детский сад, грамотный воспитатель поможет получить все необходимые знания и навыки дома. Такая няня занимается интеллектуальным и духовным развитием ребенка: чтением художественной литературы; прослушиванием музыки; рассматриванием картин; лепка, конструированием; рисованием; играми, способствующими умственному и физическому развитию ребенка; занятиями физической культурой; изучением основ счета, правил чтения и письма.

- няня-репетитор занимается интеллектуальным развитием ребенка. Проводит занятия по науке, искусству: рисованию и лепке; занятия музыкой или танцами; изучением иностранных языков. К тому подготавливает детей к школе; работает с отдельными дисциплинами школьной программы.

- няня-логопед нанимается при отсутствии у ребенка возможности посещать специализированный детский сад или частного логопеда. При отсутствии проблем данной сферы такая няня проводит дополнительную стимуляцию развития речи. Обязанности: выделение и устранение проблем сферы логопедии: ведение дневника наблюдений за ребенком; проведение развивающих игр и мероприятий, направленных на устранение проблем коммуникации и дефектов речи; рисование, лепка; игры, способствующие развитию ребенка.

- няня-психолог нанимается при наличии проблем данной сферы, трудностей социализации и коммуникации. Обязанности: ведение дневника; прогулки, мероприятия, способствующие достижению поставленных задач; игры, способствующие благотворному психологическому развитию ребенка; занятия рисованием; чтение, музыка; профессиональный контроль, тестирование и т. п.

- няня-сиделка требуется, если малыш заболел или болезнь продолжительная и протекает не в условиях стационара. Обязанности: медицинский

уход: выполнение предписаний врача; прием лекарств; гимнастика; массаж (если является профессионалом в данной сфере); посещение поликлиники; при отсутствии противопоказаний - прогулки; ведение дневника наблюдений за больным; культурное развитие: рисование, чтение, музыка.

- няня-домработница нанимается, когда требуется не только уход за ребенком, но и помощь в ведении домашнего хозяйства. Обязанности: наведение порядка во всем доме или только в детской комнате, мытье и стирка игрушек; стирка (детских вещей); мелкий ремонт одежды; смена постельного белья; глаженье (детского белья), вещей. Иногда к этому списку относят и няню-компаньонку. Такую няню часто ищут родители, которые переезжают или планируют переезд с детьми в другую страну.

Таким образом, няня — это специально подготовленный профессионал в области ухода за детьми. А потому необходимо проводить работу по его обучению.

1.4.Основные подходы к обучению и развитию персонала

Традиционно различают также три вида обучения [11, 192]:

- подготовку кадров - планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения;
- повышение квалификации кадров - обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением должности;
- переподготовку кадров - освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

При организации обучения по любому из этих видов можно применить одну из концепций, выработанных зарубежной теорией управления. Суть данных концепций заключается в следующем [8, 17]:

- концепция специализированного обучения, ориентированная на сегодняшний день или на ближайшее будущее, имеет отношение к соответствующему рабочему месту. Обучение проходит непродолжительный отрезок времени, но способствует сохранению рабочего места и укрепляет чувство собственного достоинства работника;

- концепция многопрофильного обучения. Данная концепция эффективна с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. При этом работник имеет возможность выбора и менее привязан к рабочему месту. Это обстоятельство представляет риск для организации.

- концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности. Относится к персоналу со склонностью к научным исследованиям.

Помимо этих классических концепций современная теория управления разработала и другие, на которых мы остановимся ниже:

Обучение в течение всей жизни — это концепция, вокруг которой в течение уже многих лет ведутся международные политические дискуссии, преимущественно в странах Европы. К концу 90-х годов идеи «Обучения в течение всей жизни» были широко признаны и постепенно приобрели приоритетное общеполитическое значение. Участники совещания Европейского Совета, проходившего в марте 2000 г. в Лиссабоне, заявили, что наступил решающий момент для выбора направления в политике Европейского Союза и ее реализации. Провозглашенная в Лиссабонском Меморандуме цель заключается в инициировании во всей Европе обсуждения всеобъемлющей стратегии реализации ЛЛЛ на индивидуальном и институциональном уровнях и во всех сферах общественной и личной жизни [15, 164].

Концепция обучения в течение всей жизни, помогая поддерживать экономическую конкурентоспособность и возможности трудоустройства, является оптимальным способом борьбы с социальным отчуждением. Это означает, что образование должно ставить каждого человека и его потребности в центр своего внимания, что необходимо адаптировать образовательные системы к реалиям 21 века, в условиях которого важнейшим капиталом становятся человеческие ресурсы и их развитие. В Лиссабоне было заявлено, что «люди — это главное достояние Европы, и именно они должны стоять в центре европейской политики во всех сферах». Определение термина «Обучение в течение всей жизни» было сформулировано как всякая целенаправленная учебная деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенции. Было решено, что все население без исключения, должно иметь равные возможности реагировать на требования социальных и экономических изменений и активно участвовать в формировании будущего своих государств [6, 19].

Еще одной концепцией обучения персонала является корпоративная система обучения (КСО). Главная цель такой системы — минимизировать разрыв между имеющимся и требуемым уровнем развития персонала, обусловленным глобальной конкуренцией и организационными изменениями. Максимальный эффект от внедрения проектов КСО, как показывает опыт, достигается тогда, когда уже на этапе ее создания налаживаются взаимосвязи со всеми основными элементами системы управления персоналом: подбор — адаптация — мотивация — аттестация — ротация.

Причинами возникновения КСО, как правило, являются следующие факторы [3, 96]:

- необходимость объединения и систематизации разрозненных систем обучения головной и региональных структур компании;
- необходимость развития топ-менеджмента компании;
- создание единой системы развития персонала как элемента стратегии;
- усиление бренда компании как работодателя;

- повышение внутреннего статуса обучения.

Следовательно, основными задачами КСО являются [3, 97]:

- повышение эффективности деятельности и развития Корпорации через комплексное обучение персонала;
- содействие организационному развитию и совершенствованию системы стратегического управления;
- повышение мотивации и лояльности сотрудников, укрепление корпоративной идентичности;
- постоянное обновление и аккумулирование корпоративных знаний;
- повышение стоимости нематериальных активов компании;
- постоянное обновление и аккумулирование корпоративных знаний;
- создание механизма постоянных улучшений в компании, построение самообучающейся организации.

Основные блоки КСО в системе развития ключевых компетенций сотрудников можно рассматривать во взаимосвязи развития профессионально-технических и коммуникационных компетенций. Таким образом, можно выделить 5 основных внутренних блоков (направлений работы или программ) [14, 65]:

- школа «Новичок» (адаптация персонала);
- школа «Профессионал» (профессиональное совершенствование);
- школа «Лидер» (управленческое лидерство и кадровый резерв);
- школа деловых отношений (корпоративные коммуникации и взаимодействия);
- школа корпоративных тренеров (содействие внутриорганизационному обучению и управлению знаниями).

Приоритеты в последовательности запуска программ определяются в процессе диагностики потребности в обучении. При этом возможна реализация только одного или нескольких компонентов.

Внутри КСО выделяют модели внутрифирменного обучения, к которым относятся: модель «формирования компетенций», системная модель,

«лидерская» модель и «метамодель». Эти группы моделей объединяют значительное количество концепций и подходов к обучению персонала, представленных в менеджменте [13, 50].

Два типа моделей внутрифирменного обучения — модель «компетенций» и «системная» модель — в большей степени характерны для отечественных специалистов по управлению и бизнес тренеров. Анализ зарубежных информационных источников позволил выявить два принципиально иных типа моделей внутрифирменного обучения, преобладающих в западном менеджменте. К ним относятся «лидерская» модель и модель самообучающейся (научающейся) организации. Следует также отметить и некоторые различия в форме организации системы внутрифирменного обучения в отечественной и зарубежной практике. Если в России на сегодняшний день программы внутрифирменного обучения реализуются в форме корпоративных университетов, услуг тренинговых центров, консалтинговых компаний и ВУЗовских курсов, то в европейских странах помимо указанных форм распространена практика создания ресурсных центров обучения персонала и профессиональных ассоциаций тренеров по корпоративному обучению [1, 20].

Кроме того существует несколько основных подходов к обучению персонала. Первый – это проблемно-ситуационный. Данный подход применяется, если сотрудник компании обладает низкой квалификацией, связанной с высокими требованиями клиента или с отсутствием навыков для освоения нового оборудования. Этот подход применяют компании, когда низкая производительность становится фактом, при этом на регулярное обучение штата компания не делает ставку. Единственный плюс такого подхода в том, что очевидные пробелы в знаниях сотрудников всегда налицо.

Особенность тактического подхода заключается в том, что компании занимаются переквалификацией сотрудников в связи с существенными внешними изменениями в бизнесе. Тут также присутствует эффект ситуативности, но в компаниях с таким подходом к обучению могут быть специальные отделы, отвечающие за подготовку кадров. Кроме получения конкретных новых

знаний, работники получают необходимые навыки для постепенной перестройки под новые требования. В целом, этот подход характерен для компаний, работающих на перспективу [8, 322].

Существует также стратегический подход. Его применяют компании, которые не просто подстраиваются под реалии рынка, а сами его создают. Это обучение кадров, необходимость в которых появится через время. Такие организации моделируют свое будущее, опираясь на запланированную стратегию своего развития. Это позволяет встретить все изменения в бизнесе, технологиях во всеоружии.

Особенность стратегического подхода в том, что тут большое значение уделяется личностному росту сотрудника, его креативности, интеллектуальным способностям. Такие кампании активно внедряют и развивают внутрикорпоративную культуру.

Задача компании заключается в том, чтобы не просто грамотно организовать учебный процесс коллектива, но и отслеживать эффективность. Сотрудники должны быть мотивированы на получение новых знаний, а деньги, затраченные на это, должны в итоге вернуться в виде высокой результативности их работы. Если руководство компании не будет анализировать, что дал тренинг, какие знание были вынесены, в какие сроки персонал будет реализовывать все на практике, то сотрудники будут воспринимать тренинги как приятное времяпрепровождение, но не более того.

В рамках «хаотичного» подхода к обучению персонала компании HR-функция реализовывает отдельные обучающие мероприятия с разной периодичностью. Обучающие процессы структурированы слабо. Нередко обучением занимается секретарь или офис-менеджер. Обучение чаще всего происходят в виде посещения сотрудниками открытых тренингов, организации team-building и т.д. В результате сотрудники не только не используют полученные знания, но и цинично отзываются об обучении в целом [13, 61].

В компании с «точечным» подходом к обучению проводится ситуативное обучение, обусловленное появившимися потребностями – необходимо-

стью развить у руководителей навыки наставничества, обучить специалистов проводить презентации и т.д. В другое время обучение в компании практически не ведется. Нередко функциональный руководитель с целью более качественного донесения потребностей в обучении самостоятельно ведет переговоры с провайдером тренинговых услуг. «Точечное» обучение обусловлено необходимостью краткосрочного воздействия с целью оптимизации работы персонала. Такой подход оказывает минимальное влияние на внутреннюю культуру и предполагает оперативность в реагировании на потребности компании в развитии.

В компании существует «формальный» подход к обучению, если HR-менеджером разработана программа обучения, но, в силу формальности, результатов от обучающих мероприятий нет. Как правило, такой компанией декларируются громкие цели в отношении обучения, например, сделать из каждого сотрудника лидера или создать самообучающуюся организацию. Нередко в таких компаниях существует система сбора информации о потребностях сотрудников в обучении, проводятся внутренние исследования о результатах обучения, сотрудники посещают тренинговые программы. Наличие различных оценочных форм, инструкций, правил, положений и прочей документации относительно обучения зачастую способно создать иллюзию в высшей степени активного отношения HR-менеджера к развитию персонала. Вместе с тем, в силу различных причин, менеджмент компании фактически самоустраняется от обучающих процессов. Вследствие этого рядовые сотрудники не понимают, зачем и почему их отправляют на очередной тренинг, и что необходимо делать после с полученными знаниями [8, 219].

В компании с «системным» подходом система обучения основана на ряде принципов, с обязательной вовлеченностью всех заинтересованных сторон, дифференциацией целей программ, содержания обучения и участников, отслеживанием пролонгированных и краткосрочных результатов, интегрированных в систему управления, как персоналом, так и в систему менеджмента в целом. «Системный» подход востребован, когда у компании есть проблемы

определенного рода, решения которых более эффективны, если они последовательно развивают необходимые компетентности, и являются не отдельными курсами, а целостной программой развития. Можно выделить как минимум семь критериев, по наличию которых можно говорить о системном обучении персонала [1, 163]:

- наличие целей программы обучения, согласованных со стратегией компании на уровне топ-менеджмента.
- наличие процедур выявления потребностей в обучении и реализация обучения на основе полученных в результате проведения данной процедуры информации.
- наличие критериев оценки эффективности обучения и инструментов анализа различных эффектов обучения.
- наличие предтренинговых и диагностических, а также поддерживающих посттренинговых мероприятий.
- наличие системы внутренней коммуникации для осознания участниками и руководителями целей и задач программы обучения. Без информативной поддержки обучающая программа может стать формальной или вызвать сопротивление.
- вовлеченность в обучающие процессы всех заинтересованных сторон (менеджмент, HR-подразделение, участники и компания-провайдер).
- дифференцированный подход к целям обучающих программ, содержанию обучения и выбору участников.

Обучение в каждой и сфер имеет свои особенности. Исключением не являются и няни. Рассмотрим направления их обучения. В целом курс подготовки нянь отличается. Однако, как правило, он содержит следующие разделы.

1. Введение в профессию.
    - Особенности работы няни и гувернантки.
    - Особенности профессии домработницы.
    - Особенности и отличия семейных пар.

- Планирование рабочего дня няни.

2. Этика и культура поведения в семье.
   - Шесть основных заповедей этикета.
   - Этика и конфиденциальность.
   - Имидж домашнего работника.

3. Психология делового общения в семье.

3.1. Культура поведения и взаимодействия в семье.
   - Правила поведения в конфликтных ситуациях. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Тестирование на стрессоустойчивость.
   - Адаптация на новом месте работы. Вопросы, требования, просьбы двух сторон.

4Уход за детьми
   - Особенности ухода за детьми грудного возраста.
   - Первая доврачебная помощь. Режим дня. Питание.
   - Новинки питания и средств ухода за ребенком.
   - Воспитание и развитие ребенка от 0 до 3 лет. Кризис 3-летнего возраста.
   - Возрастные характеристики дошкольника. Готовность к школе.

5. Игры и занятия для интеллектуального развития детей.
   - Формирование элементарных математических представлений.
   - Развитие речи.
   - . Ознакомление с окружающим миром.
   - Изобразительное искусство.

6. Психология ребенка.
   - Методы и средства воспитания.
   - Особенности развития девочек и мальчиков.
   - . Некоторые психологические особенности одаренных детей.
   - Детские капризы, страхи, вредные привычки.
   - Поведение няни с гиперактивным ребенком, тревожным, застенчивым, агрессивным.
   - Формирование правильного поведения, культуры, хороших привычек у ребенка.

7. Возрастные особенности школьника. Помощь в освоении школьной программы. Режим дня школьника.

На основании данной программы, можно сказать, что обучение няни содержит такие основные блоки:

1. Общее представление о профессии няни.
2. Профессиональная этика.
3. Психологические особенности ребенка.
4. Уход за ребенком
5. Воспитание ребенка
6. Обучение ребенка.

В некоторых программ также содержатся обучение иностранным языкам. Также востребованным является подготовка нянь в направлении оказания первой медицинской помоши.

Рассмотрим профессиограмму няни.

Условия и характер труда. Няня проживает на территории домовладения нанимателя в отведенном для неё помещении либо приезжает туда в оговоренные дни. Выполнение обязанностей скорее не имеет чёткого расписания, отсутствует необходимость хронометража отдельных действий. Поручения с минимальной самостоятельностью. Средняя оплата труда, в связи с этим - непрестижность этого занятия. Полное отсутствие продвижения или роста на данном рабочем месте. Постоянное общение с узким кругом лиц с сохранением дистанции и субординации.

Необходимое образование. Среднее

Критерии эффективности. Удовлетворенность нанимателя воспитание ребенка (детей) и взаимоотношениями в процессе выполнения обязанностей няни. Отсутствие нареканий.

Знания. Психологические особенности детей. Правил ухода за детьми в зависимости от возраста. Педагогические методы обучения и воспитания детей. Расписание рабочего дня организует наниматель или члены его семьи. Правила общения оговаривает наниматель.

Умения и навыки. Умение пользоваться электроприборами, компьютерной техникой. Грамотная речь.

Интересы и склонности. Минимальная социальная активность (ниже среднего склонность к общению и новым ощущениям).

Основные мотиваторы:

1. При наличии близких родственников - острая необходимость хоть в каком-нибудь заработке.

2. Отсутствие близких родственников или непростые отношения с ними, компенсация одиночества служением чужой семье.

Профессионально важные качества. Стрессоустойчивость, бесконфликтность, выносливость, способность неукоснительно выполнять предложенные правила, уважение к укладу семьи нанимателя, внимательность, постоянная готовность к оказанию услуги.

Профессионально нежелательные качества. Рассеянность, видимые физические дефекты, вульгарное поведение, в т.ч. внешние проявления (неестественный цвет волос, пирсинг, чрезмерный макияж), вредные привычки.

Профессионально противопоказанные качества. Неряшливость, болтливость, демонстративный характер, отсутствие волевых качеств, лживость.

Возрастные и иные ограничения. Любой трудоспособный возраст.

Медицинские противопоказания. Инфекционные, психиатрические заболевания.

Социальные противопоказания. Судимость, невыплаченные кредиты

Таким образом, можно сделать вывод, что программы обучения нянь ориентированы на профессиограмму. В целом, следует отметить, что в программу обучения няни могут входить базисный и вариативный компоненты. Первый – это базовая подготовка, второй – няня может выбирать сама в зависимости от своих возможностей и потребности в обучении.

Выводы:

В современном мире создание систем обучения персонала стало насущной необходимостью, причина в том, что знания и технологии развиваются так стремительно, а системы обучения в компаниях, часто либо не существу-

ют, либо находятся в стадии зарождения. Особенно это касается системы обучения домашнего персонала.

Нехватка компетентного персонала на рынке труда, все больше заставляет кадровые агентства думать о необходимости удерживать, обучать и развивать уже имеющийся персонал, что означает профессиональную подготовку сотрудников, связывающих свою деятельность с задачами и целями компании. Так, при обучении нянь лучше всего переучить уже имеющихся специалистов с медицинским или педагогическим образованием.

В свою очередь сотрудники заинтересованы в таком месте работы, на котором существует возможность повысить свои профессиональные навыки, реализоваться и заниматься интересной работой. Для этого необходимо сделать таким образом, чтобы работа стала центральным местом для реализации личного развития и роста. Задача совсем непростая, а для многих кадровых агентств, скорее всего, недостижимая. Для этого предлагается несколько способов, которые только в совокупности приведут к результату:

- сделать обучение персонала постоянным и систематическим
- заполнить рабочее пространство персонала возможностями для обучения и предоставить им право выбора;
- научить персонал эффективно управлять собой и планировать время.

Необходимо отметить, что системная программа обучения сотрудников имеет безусловные преимущества перед разовыми мероприятиями, которые способны обеспечить только временный эффект. Разовые мероприятия по обучению целесообразно использовать для получения краткосрочного результата, при этом будет неверно рассчитывать на далекую перспективу. Видимый эффект от разовых обучений длится в среднем от 3 до 6 месяцев, более длительный результат может дать только системный подход к развитию персонала, рассчитанный на определенный период и индивидуальный для каждого сотрудника.

Глава 2. Анализ практики обучения нянь в России

2.1. Анализ требований к няням в России

Требованиям к няням в России отличаются в зависимости от специфики работы.

.Рассмотрим их.

1. Няня с проживанием. Работа няней с проживанием имеет свою специфику. Не каждый человек может быстро освоиться в чужом доме. Обычно няне выделяется для проживания отдельная комната и помимо зарплаты она обеспечивается еще и питанием. Работа няней с проживанием нередко предполагает выезд на дачу или сопровождение ребенка с родителями в заграничных поездках. Поэтому наличие действующего загранпаспорта рассматривается как преимущество. Однако и требования, предъявляемые к няням, достаточно высоки. Сегодня уже не достаточно сослаться на опыт воспитания собственных детей - нужны определенные навыки и знания. При этом профессиональные навыки должны сочетаться с сугубо личностными качествами - добротой, любовью к детям и другими чертами, которые нельзя просто указать в резюме, не обладая ими на самом деле.

2. Няня для новорожденного.

Для новорожденного нужна заботливая и опытная няня, которая не растеряется в сложной ситуации. Кроме того, очень важен настрой работника, желание общаться с ребенком - это необходимо малышу. Няня к грудничку в обязательном порядке должна иметь медицинское образование и опыт работы с грудными детьми, как в специализированных учреждениях, так и в семьях.

В обязанности няни входит полный уход за грудным ребенком: кормление, проведение гигиенических процедур, прогулки, развитие в соответствии с возрастом.

3. Няня-воспитатель

В период с трех до семи лет формируется личность маленького человека. Очень важно, кто находится с ребенком в этот период. Поэтому роль няни в этом трепетном возрасте просто неоценима. Роль хорошей няни. Няня-воспитатель должна иметь педагогическое образование и помимо всего прочего уметь организовать досуг ребенка: обучение лепке из пластилина, рисова-

нию, работе с ножницами, создание аппликаций, развитие других способностей - все это должно быть в арсенале няни- воспитателя.

4. Няня на неполный рабочий день.

Потребности родителей бывают самые разные. Для одних нужна няня с проживанием, для других - приходящая на весь день, а кому-то достаточно, чтобы она приходила на несколько часов в день или на несколько дней в неделю. Есть варианты: няня выходного дня, няня на сопровождение, ночная няня. Требования в каждом случае оговариваются отдельно, и оплата устанавливается почасовая в зависимости от реально отработанного времени.

Разберем общие требования, присущие рынку персонала для дома в сегменте нянь.

Возраст в вакансии обычно указывается в таком виде: 20 - 55 лет. Двадцать - это верхняя ступень, а 55 - нижняя. Но если у няни достаточно большой опыт работы, тогда возрастной диапазон может расшириться, и работодатель изменит условия. Возрастные рамки могут расшириться, если есть профильное образование, минимальный опыт работы от 2 месяцев до 1 года в семьях и рекомендации.

Опыт работы. Опыт работы няней не менее полугода с наличием рекомендаций и соответствующим образованием.

Образование: медицинское или педагогическое, а также психологическое образование, также приветствуется опыт работы в детских учреждениях (яслях, детских садах), а также в семьях.

Отношения между нянями и родителями не всегда бывают безоблачными. Несмотря на предварительно оговоренные обязанности няни, в процессе работы возникает взаимное непонимание и претензии, всплывают дополнительные требования к няне. Нередко это заканчивается для нянь увольнением. Мы проанализировали основания, выдвинутые родителями для увольнения няни, которые в последующем переходят в требования при подборе нянь.

1. Внешний вид. Необходимо уделить должное внимание своему внешнему виду. Опрятность, чистоплотность, подчеркнутое соблюдение элемен-

тарных требований гигиены и бытового поведения должны быть непременным атрибутом хорошей няни. Однако, уделять значительное внимание макияжу также не рекомендовано. Вот, например, за что увольняли нянь: «- неряшливая, не следит за собой - пятна на одежде, немытая голова, всклокоченные волосы и т.п.;

- не соблюдала правила гигиены и не выполняла просьбы родителей в этом отношении;

- была очень неряшлива (не убирала за собой посуду, не вытирала со стола и т.д.);

- пыталась сильно накраситься перед выходом с ребенком на улицу под предлогом, что должна хорошо выглядеть.»

2. Необходимо помнить, что дом работодателя - это не дом няни. Няни, которые не понимают требований этикета, работают лишь до момента, пока работодатель будет терпелив.

Примеры жалоб «- приносила к нам домой стирать свои вещи в нашей стиральной машинке.

- няня в моё отсутствие привела подругу домой и угощала ее моими продуктами. Поляна была накрыта по полной программе - все, что у нас было в холодильнике и не только.

- пользовалась моими средствами личной гигиены, невоспитанная, лазит по личным вещам

--надевала на себя мои украшения, перемерила всю мою одежду, пока нас дома не было.

- про личные вещи молчу - все перерыты вплоть до трусов, а когда уходила, то прихватила бижутерий.»

3. Отсутствие вредных привычек на работе.

Примеры жалоб:

«- за детьми ухаживает неплохо, но не стесняется при них курить и выпивать, также выяснять отношения со своими домашними (няня работает на дому);

- проработала у нас месяц, а потом напилась при ребенке (водку принесла с собой);

- стала курить во время прогулки с младшим ребенком (1,8г). Хотя при устройстве на работу говорила, что не курит;

- с няней вроде было все в порядке, претензий по работе не предъявишь, но этот постоянный специфический запах… То ли выпила, то ли вчерашний перегар – не поймешь. В общем, отказались от неё.»

4. Требование оставить все личные проблемы за пределами работы.

Такая возможность у няни, чаще всего, имеется и соблазн сделать это с расчетом, что никто не узнает, может появиться. Но реакция родителей, если они всё же узнают, может быть очень негативной. С другой стороны, если няня работает по 11-12 часов, то у неё может просто не быть времени на самое неотложное для себя. Адекватные родители это понимают, с ними всегда можно решить проблему, однако их необходимо поставить в известность.:

Примеры жалоб работодателей:

«- решает во время работы личные вопросы, в т.ч. совершает покупки;

- на прогулке с ребёнком занималась своими делами, могла вместе с ним съездить к себе домой, походить по магазинам;

- на третий день своей работы начала совмещать прогулки с грудным ребенком со своими личными делами: покупка продуктов на рынке, поход к себе домой (так как жила недалеко от работодателя). Была уволена нами уже после 3-го дня работы.

- няня часами сидела на телефоне, как только приобрела знакомых в округе - стала ходить с ребенком по гостям. Вместо прогулок обходит с ним все магазины, аптеки и т.д. «

5. «Профессиональная нелюбопытность» относительно частной жизни семь.. Специфика работы няни в том, что она оказывается допущена к внутренней семейной информации, которая для всех остальных за пределами семьи должна оставаться конфиденциальной. Данным своим положением няне категорически нельзя злоупотреблять. Если няня не проявляет необходимого

такта, то её увольняют. Также нельзя в новой семье рассказывать о предыдущей. Родители спроецируют эту ситуацию на себя – они поймут, что в следующей семье няня расскажет уже о них самих.

Примеры жалоб работодателей:

«- рассказывала всем знакомым, соседям про нашу семейную жизнь с мужем. Если хотите, чтобы о вас узнали все в округе - это няня для вас. - оставив дома диктофон, вечером услышали про себя и семью в целом много удивительного))) Рассказывала она по телефону своему мужу, какие мы плохие люди)) Все это с матом и другими ругательствами.

- выяснилось, что всем вокруг поливала нас грязью, выдумывала Бог знает что, хотя прекрасно к ней относились, очень хорошо платили.

- чересчур любопытна. Постоянно влезала во все дела, спрашивала кто сколько получает и где работает. При всем этом не могу сказать что она плохая няня.

- весь двор будет в курсе Ваших семейных дел, кто, где и кем работает, взаимоотношения в семье, причем все будет приукрашено и перевернуто с ног на голову. После ее увольнения даже другие няни подходили к маме и выражали свое удивление, как можно было держать в доме такого человека! - любит посплетничать о работе в предыдущих семьях. Была уволена через 10 дней.

- помешана, иначе не скажешь, на богатых семьях! В наше отсутствие и присутствие выносила мозг ребенку и нам рассказами о работе в прошлой семье. Что ели хозяева-"миллиардеры", что пили, что покупали дочке, что было у нее в шкафу, что за проблемы были у мужа с женой. Преисполнена зависти. Постоянно сравнивает наши условия работы и зарплаты с теми. «

6. Понимание субординации. Несмотря на то, что няня работает в семье, работодатели требуют придерживаться субординации. Инициатива практически по всем вопросам должна оставаться за работодателем. Хорошая няня всегда даст полезный совет, но её голос чисто совещательный, правом выступать как ответственная "семейная единица" она не обладает.

Примеры жалоб:

« неадекватное поведение - няня "выступает" там, где ее не просят (например на родительском собрании у ребенка, хотя ее об этом не просили).

- помешана на религии. Без спроса понесла 4-х месячного ребенка в церковь на причастие.

- уволена в связи с тем, что устроила скандал, орала на работодателя в присутствии гостей.

- допускает высказывание своего недовольства вслух, обсуждения хозяев с другим персоналом и старшими детьми.

- пыталась стравливать членов семьи между собой, врала, сообщая ложные сведения одним членам семьи о других.

7. Некоторые няни, понимая, что главой семьи и источником финансирования является муж, активно пытаются заручиться его расположением, желая прочно сохранить за собой хорошее место. Но также необходимо понимать, что хозяйкой в доме является жена. Ей такого рода активность няни может крайне не понравиться.

Жалобы:

«- вносит конфликты в семью, может заигрывать с мужем.

- у меня работала няня, которая, похоже, собралась замуж за моего мужа. Была немедленно уволена.

- влезала в личные отношения в семье и старалась их испортить.

- наговаривала мужу всякие небылицы, после чего он не разговаривал со мной.

- постоянно занималась мелким интриганством, фактически поставив нас с мужем на грань развода.

8. Порядочность и прозрачность в деловых отношениях, строгое исполнение достигнутых с родителями договоренностей, отсутствие «двойного дна».

Примеры жалоб:

«- договорились на сумму 950 долларов - 6 суток с проживанием - работа няни и домработницы. Проработала 2 недели и потом сообщила, что теперь ее сумма в 950 долларов не устраивает за месяц, а хочет 1200 долларов и вместо 1 выходного два и домашнюю работу делать не будет.

- при получении зарплаты стала говорить, что хочет больше денег, жаловалась на то, что ей тяжело, говорила про сгоревший дачный дом. Короче, это стало продолжаться каждый месяц при получении зарплаты. Я сказала, что больше эту тему обсуждать не буду и про сгоревший дом слушать не хочу.

- в процессе работы периодически начинался шантаж по поводу оплаты, ультиматумы оставить ребенка и бросить работу в самый неподходящий для семьи момент, если не будет увеличена оплата.

- может в середине рабочего дня позвонить и сказать что ей срочно надо уйти. И как хочешь, но за 20 минут успей домой.

- 3 раза покидала место работы без предупреждения и без звонка родителям, оставляя ребенка 1.5 годика с больной бабушкой-сердечницей, которая еле двигается.

- выискивала по соседству одиноких пенсионеров и занималась уходом за ними в оплаченное нами рабочее время, оставляя ребенка без присмотра одного в квартире.

- втайне от нас вступала в переговоры с соседями с целью перейти к ним на более высокую зарплату. В итоге - к ним не устроилась, а от нас уволена.

- в рабочее время тайком от нас занималась поисками работы (пользуясь при этом нашими ресурсами: компьютер, интернет, телефон).»

9. В разговорах с детьми необходимо избегать «сомнительных» тем. Жалобы:

«- няня ведет неадекватные разговоры с ребенком на тему смерти.

- беседовала с ребенком на околосексуальные темы, например, сказала 8-летней девочке о том, что мужчинам нравится большая грудь у женщин, и т.п.

- с пятилетней девочкой вела разговоры о слове "секс", рассказывала ей непристойные истории.

- говорит глупости ребенку (пугала вампирами - ребенок целый час не мог после этого успокоиться и заснуть).».

Таким образом, работодатели – родители очень требовательны к няням, так к ее профессиональным, так и личным качествам, манере общения и поведения.

2.2.Анализ системы обучения нянь в России

В России обучение такие специальности, как няня или домашний воспитатель, пока не введены. А в США давно существуют тренировочные студенческие курсы бебиситтер. На данный момент обучение нянь в России осуществляется учебными центрами, агентствами. Нами был проведен анализ московского рынка образовательных услуг для нянь.

На Московском рынке можно выделить следующие организации, осуществляющие подготовку.

1. Агентства по подбору домашнего персонала. Примерами являются:

- *НяняPrima* - специализированное агенство по подбору персонала для ухода, развития и обучения детей.

Компания предоставляет обучение - школа профессиональных нянь - это системная программа обучения для нянь, воспитателей, гувернанток и всех, для кого важен профессиональный подход к вопросам ухода, обучения и воспитания детей.

Обучение имеет модульный характер. Ведущие Школы - эксперты-практики в соответствующем направлении.

Программа Школы профессиональных нянь

Модуль 1. Педиатрия

Модуль 2. Возрастная психология

Модуль 3. Развивающие игры

Модуль 4. Логопедия

Модуль 5. Адаптация в семье. Мастерство коммуникации

- *Кадровое агентство «Ланила»*

Кадровое агентство Ланина предлагает ускоренный курс по подготовке нянь и домработниц

Ускоренный курс по подготовке:

- Нянь со знанием современных развивающих систем: Монтессори, Никитин, Зайцев, Глен Доман.

- Домработниц со знанием VIP-гардероба, методов ухода за сложными поверхностями, основ сервировки стола и рецептов блюд московской кухни.

Квалифицированные преподаватели с большим практическим опытом

Теория закрепляется практикой

За обучение выдается Сертификат и рекомендация.

Продолжительность курса 4 дня.

20 академических часов.

- *Кадровое Агентство "Альконти".*

Школа нянь и гувернеров

Цель курса:

1. Ознакомление с особенностями профессий "няня" и "гувернер". Востребованность профессии.

2. Расширение профессиональной компетенции нянь и гувернеров в области взаимодействия с родителями и воспитанниками в процессе индивидуального обучения и воспитания детей.

3. Предоставление дополнительного образования для дальнейшего успешного применения его в условиях индивидуальной работы с детьми в семье.

Задачи курса:

1. Дать теоретические знания и практические навыки, необходимые при работе с детьми.

2. Сформировать систему профессиональных действий в процессе индивидуальной работы няни и гувернера в семье.

3. Способствовать саморазвитию профессиональных качеств у персонала, работающего в семье.

Курс включает:

-теоретическую часть: основные знания об особенностях развития детей разного возраста, основы ухода за детьми, воспитания, ознакомление с требованиями, предъявляемыми работодателями к персоналу;

-практическую часть: знакомство с современными методиками, развивающими играми, правилами поведения в семье.

Программа курса:

1. Особенности профессий «няня» и «гувернер». Требования к обслуживающему персоналу: внешний вид, состояние здоровья, взаимодействие с работодателем, соблюдение этикета, конфиденциальность. Навыки и умения, необходимые для данной профессиональной категории. Принципы соблюдения договорных обязательств.

2. Уход за грудничками: гигиена, режим, питание, прогулки, развивающие игры. Требования, предъявляемые к персоналу, работающему с грудными детьми. Кризис первого года жизни ребенка.

3. Система развития основных навыков и умений у детей от 1 года до 3 лет. Развитие высших психических функций у детей от 1 года до 3 лет. Особенности кризиса 3 летнего ребенка.

4. Развитие детей от 3 до 7 лет. Особенности кризиса у ребенка 7 лет.

5. Приучение ребенка к самостоятельности, самообслуживанию, к трудовой деятельности в рамках задач, поставленных работодателем. Развитие способностей и талантов ребенка. Формирование характера, дисциплины, волевых качеств, навыков общения со сверстниками и взрослыми.

6. История развития частного образования и воспитания в России.

7. Понятие о гендерных (половых) различиях.

8. Обзор (изучение) основных развивающих методик:

- Методики физического развития.

- «Творческие» методики: обучение речи, письму, счету, энциклопедическим знаниям.

- «Творческие методики»: развитие творческих способностей.
- Методики начальной школы, параллельные государственным методикам.

9. Развивающие игры. Классификация. Принципы использования развивающих игр для развития детей разных возрастных категорий.

10. Практические занятия по изучению основных ВПФ: восприятия, внимания, памяти, мышления и применению развивающих игр.

11. Особенности работы в VIP – семье.

12. Аспекты трудоустройства: необходимые документы, заполнение анкеты, собеседование.

13. Самопрезентация в процессе телефонного общения, при личном собеседовании, при трудоустройстве в агентстве.

Теоретические занятия сопровождаются практическими.

После окончания курса выдается "Сертификат VIP персонала"

2. Агентства, занимающиеся непосредственно обучением домашнего персонала Агентство

- «Ающка. Школа персонала» предлагает курсы подготовки нянь.
- Центр подготовки персонала «Век» предлагает следующие курсы:

а) Современные педагогические направления. Развивающие игры (Монтессори, Никитин, Глен Доман, Зайцев). /Спец. курс для нянь, гувернанток/.

б) Идеальный образ домашнего работника.

в) Стратегия и тактика поведения на собеседовании.

г) Составление резюме. Подготовка личной папки.

д) Технология трудоустройства.

е) Юридический аспект трудоустройства.

ж) Культура поведения и общения в семье.

з) Особенности первого рабочего дня и формирования положительного образа у работодателя

- Агентство «Ритм города» предлагает программу обучения «выходного дня»

Содержание курса выстроено на психологии детей и правильности отношений между няней, родителями и детьми.

Программа курсов:

1. Первая встреча с родителями и ребенком:

а) Как спланировать и провести успешное знакомство.

б) Как настроить себя перед встречей?

в) Ключевые вопросы для обсуждения с родителями и ребенком.

г) Правила выбора семьи и ребенка ?

д) Как помочь родителям принять правильное решение при выборе няне?

2. Роль, полномочия и ответственность няни в жизни ребенка и семьи, в которой она работает.

а) Как и сколько общаться с ребенком?

б) Как стать его другом?

в) Как быть ему другом? И что этому может помешать?

г) Как быстро и эффекивно найти общий язык и понимание с родителями? И что этому может помешать?

д) Как быстро и эффекивно найти общий язык и понимание с родственниками и друзьями семьи? И что этому может помешать?

3. Правила поведения и распорядок дня ребенка, в соответствии со знаниями, опытом няни и пожеланиями родителей.

4. Развитие ребенка:

a. Методики раннего развития.

b. Психологические особенности разных возрастов. Умственное и физическое развитие ребенка.

Таким образом, программы обучения непосредственно профессии «няни», предоставляются частными организациями двух типов – агентствами по подбору персоналом и агентствами по обучению домашнего персонала.

Продолжительность подготовки – от двух дней до нескольких месяцев.

Рассмотрим учебную программу следующего агентсва – кадровое агентство «Няня». Это агентство является одним из старейших на московском рынке кадровых агентств, занимающихся подбором домашнего персонала.

Агентство «Няня» оказывает услуги по подбору квалифицированного домашнего персонала. Опытные менеджеры внимательно относятся к пожеланиям клиента, и рекомендуют наилучший вариант из обширной базы сотрудников.

Собеседования с кандидатами проходит в офисе агентства, но возможен и выезд менеджера с персоналом в офис или на дом. Выезд менеджера оплачивается в размере 1000-1500 руб. в зависимости от расстояния.

В агентстве "Няня" есть возможность получить консультацию практикующего детского психолога. В агентстве есть уютная переговорная, а также возможен выезд психолога на дом.

Перечень услуг:

1. Няня к грудничку
2. Няня-воспитатель
3. Гувернантка к детям от 3-х лет
4. Детский психолог
5. Домработница (возможно с готовкой)
6. Повар–профессионал 5-6 разряд
7. Семейная пара в загородный дом

8. Садовники-профессионалы для работы на приусадебных участках

9. Детские праздники

10. Няня на выходные

Кроме того:

- Опытный и проверенный персонал
- Медицинский контроль работников
- Подбор в течение 24 часов
- Гарантия замены
- Скидки для постоянных клиентов

1. Основанное в 2005 году, кадровое агентство «Няня» на протяжении уже 10 лет стоит на страже интересов вашего домашнего уюта.

2. Найти няню (Москва), гувернантку, домработницу, повара или садовника

3. Все потенциальные работники проходят предварительную проверку нашими сотрудниками, предоставляя необходимые документы об образовании, опыте работы и состоянии здоровья.

4. В удобное для вас время вы можете подъехать в офис (или вызвать наших сотрудников к себе на работу или домой) и провести собеседование с кандидатами, отобранными менеджером.

5. Чтобы полностью развеять возможные сомнения, вы можете пригласить любого из кандидатов на пробный день и проверить его в деле.

6. Каждый претендент, попавший в базу кадрового агентства «Няня», прошел соответствующее обучение и обладает большим опытом.

7. Все соискатели проходят внимательную проверку службой безопасности

Таким образом, мы рассмотрели особенности учебных программ ряда столичных агентств, занимающихся подбором персонала. Для сравнения этих агентств в разнообразии предоставления услуг, рассмотрим учебный

план , который проходят соискатели на должность «Няня воспитатель» в каждом из этих агентств. Сравниваться будут следующие параметры:

Стоимость курса;

Составляющие учебного курса.

1. Стоимость цен на услугу «Няня воспитатель» в кадровом агентстве «Няня»

Условия	Оплата
5 дней в неделю по 8-10 часов	от 180 руб. в час
3 через 3, 2 через 2 с проживанием (рекомендуется найм двух работников)	от 2500 руб. в сутки
ночная няня	от 1500 руб.
5-6 дней в неделю с проживанием	от 30000 руб. в месяц, полный пансион
частичная занятость	минимальный оклад от 25000 руб.

Обязанности няни-воспитателя:

- соблюдение режима
- гигиенические процедуры
- приготовление еды для ребенка (составление меню, кормление)
- прогулки
- составление индивидуального плана развития ребенка
- возрастное развитие (рисование, лепка, конструирование, чтение книг, разучивание стихов, песен, прививание навыков самообслуживания и т.п.)
- выполнение рекомендаций педиатра
- уход за детским гардеробом
- поддержание порядка в детской комнате
- эстетическое развитие ребенка

2. Стоимость цен на услугу «Няня воспитатель» в кадровом агентстве «Альконти»

Условия	Оплата
5 дней в неделю по 8-10 часов	от 200 руб. в час

3 через 3, 2 через 2 с проживанием (рекомендуется найм двух работников)	от 2700 руб. в сутки
ночная няня	от 1800 руб.
5-6 дней в неделю с проживанием	от 35000 руб. в месяц, полный пансион
частичная занятость	минимальный оклад от 30000 руб.

Должностные инструкции:

- полный уход за ребенком;
- организация режима дня;
- приготовление еды для ребенка, кормление;
- мытье детской посуды;
- выполнение гигиенических процедур;
- прогулки на свежем воздухе;
- купание;
- стирка и глажение детского белья;
- уборка детской комнаты;
- поддержание игрушек в чистоте и порядке;
- обучение ребенка навыкам самообслуживания;
- чтение детских книг;
- занятия по развитию речи, письму, математике;
- развивающие игры с ребенком;
- проведение занятий по рисованию, лепке, разучивание стихов и
- детских песенок.

Дополнительно:

- изучение иностранных языков;
- занятия музыкой;
- гимнастика;
- посещение с ребенком различных кружков, секций, музеев, театров, выставок.

3. Стоимость цен на услугу «Няня воспитатель» в кадровом агентстве «Ланила»

Нет информации на сайте (сайт не доступен).

4. Стоимость цен на услугу «Няня воспитатель» в кадровом агентстве «*НяняPrima*»

Условия	**Оплата**
5 дней в неделю по 8-10 часов	от 300 руб. в час
3 через 3, 2 через 2 с проживанием (рекомендуется найм двух работников)	от 3000 руб. в сутки
ночная няня	от 2000 руб.
5-6 дней в неделю с проживанием	от 40000 руб. в месяц, полный пансион
частичная занятость	минимальный оклад от 33000 руб.

Обязанности гувернантки:

- соблюдение необходимого режима;
- своевременное приготовление пищи для ребенка, кормление;
- режим и организация дня, прогулки на свежем воздухе;
- поддержание чистоты и порядка в детской комнате;
- соблюдение гигиены детских вещей и игрушек;
- соблюдение рекомендаций педиатра;
- соблюдение пожеланий родителей;
- образовательное и физическое развитие;
- общее развитие, организация досуга;
- эстетическое развитие, развивающие игры;
- помощь при выполнении домашнего задания;
- контроль за выполнением домашнего задания;
- обучение компьютерной грамотности, обучение иностранным языкам

Анализ услуги «Няня воспитатель» в четырех кадровых агентствах позволил определить преимущества и недостатки данной услуги в агентстве «Няня».

Преимущества:

Агентство «Няня» существует уже более 10 лет, это наибольший стаж из всех рассмотренных агентств.

С точки зрения клиентов, у агентства самый низкий прайс на услуги, что позволяет сэкономить на найме квалифицированного персонала.

Недостатки:

Основным недостатком можно назвать то, что в лжностных инструкциях няни-воспитателя отсутствуют специальные навыки и знания: обучение иностранным языкам, посещение выставок и театров, обучение компьютерной грамотности.

Таким образом, чтобы устранить обозначенный недостаток, было принято решение разработать методический комплекс по обучению няни воспитателя у четом выявленных недостатков.

2.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы обучения нянь

На основании изучения требований, выдвигаемых к няням, существующих на рынке программ обучения мы разработали методический комплекс по обучению няни (с учетом данных, которые мы получили в ходе анализа предложений московских кадровых агентств).

Программа предлагаемого курса будет состоять из следующих модулей.

1. Введение в профессию

1.1. Профессиональные качества няни, смысл ее профессии

1.2. Профессиональные обязанности. Этический кодекс няни

2. Няня – помощница мамы

2.1. Особенности ухода за детьми грудного возраста

2.2. Первая доврачебная помощь. Режим дня. Питание

2.3. Новинки питания и средств ухода за ребенком

2.4. Воспитание и развитие ребенка от 0 до 3 лет. Кризис 3-летнего возраста

2.5. Возрастные характеристики дошкольника. Готовность к школе

3. Игры и занятия для интеллектуального развития детей

3.1. Формирование элементарных математических представлений

3.2. Развитие речи

3.3. Ознакомление с окружающим миром

3.4. Изобразительное искусство

3. Психология ребенка

3.1. Методы и средства воспитания

3.2. Особенности развития девочек и мальчиков

3.3. Некоторые психологические особенности одаренных детей

3.4. Детские капризы, страхи, вредные привычки

3.5. Поведение няни с гиперактивным ребенком, тревожным, застенчивым, агрессивным

3.6. Формирование правильного поведения, культуры, хороших привычек у ребенка

4. Возрастные особенности школьника. Помощь в освоении школьной программы. Режим дня школьника

5. Иностранные языки (по выбору)

Обучение по данным программ должно вестись квалифицированными педагогами.

Так, введение в специальность может вести няня со стажем работы, учитель младших классов/ дошкольного воспитания.

Оказание первой медицинской помощи должно быть представлено педиатром.

Кроме того, будут вовлечены психолог и преподаватель иностранного языка.

Особое место в курсе обучения должно отводится практическим занятиям.

Нами было разработано занятие по развитию речи детей дошкольного возраста.

Цель занятия: ознакомить будущую няню с особенностями и методами развития речи у ребенка.

Ход занятия

1. Приветствие.

2. Изложение теоретического материала.

В современной методике словарная работа рассматривается как целенаправленная педагогическая деятельность, обеспечивающая эффективное освоение словарного состава родного языка.

С каждым годом жизнь предъявляет все более высокие требования не только к взрослым людям, но и к детям: неуклонно растет объем знаний, которые нужно им передать. Чтобы помочь детям справиться с ожидающими их сложными задачами, нужно позаботиться о своевременном и полноценном формировании у них словаря. Это основное условие успешного обучения ребенка в дальнейшем.

В 3-4 года у ребенка происходит обогащение словарного запаса, речевые цепи удлиняются и усложняются. Чем богаче словарный запас младшего дошкольника, тем легче ему высказывать свои мысли, тем шире его возможности в познании окружающей действительности, содержательнее и полноценнее отношения со сверстниками и взрослыми, тем активнее осуществляется его психическое развитие.

Дидактические игры – эффективное средство формирования словаря, закрепляют и уточняют словарь, упражняют в составлении связных высказы-

ваний, развивают объяснительную речь. В этих играх ребенок попадает в ситуацию, когда он вынужден использовать приобретенные речевые знания и словарь в новых условиях, в словах и действиях играющих.

Эффективным методом является игра.

Например, рассмотрим, проведение игры в направлении ознакомления с сезонными явлениями природы с целью развития словаря. Основные задачи применяемых методик:

1. Использовать обследование уровня сформированности словаря детей дошкольного возраста.

2. Внедрить дидактические игры по формированию словаря детей дошкольного возраста.

3. Совершенствовать диалогическую речь с использованием раздаточного дидактического материала.

Существуют две группы методов:

- методы накопления содержания детской речи;
- методы направленные на закрепление и активизации словаря, развитие его смысловой стороны.

Первая группа включает методы:

а) непосредственного ознакомления с окружающим и обогащение словаря: рассматривание и обследование предметов, наблюдение, осмотр помещения детского сада, целевые прогулки и экскурсии;

б) опосредованного ознакомления с окружающим и обогащение словаря: рассматривание картин с малознакомым содержанием, чтение художественных произведений, показ кино и видеофильмов, просмотр телепередач.

Вторая группа методов используется для закрепления и активизации словаря: рассматривание игрушек, рассматривание картин с хорошо знакомым содержанием, дидактические игры и упражнения.

Дидактические игры – это широко распространенный метод словарной работы. Игра является одним из средств умственного воспитания. В ней ребенок отражает окружающую действительность, выявляет свои знания, де-

лится ими с товарищами. Особенно важное место в умственном воспитании занимают дидактические игры, обязательными элементами которых являются познавательное содержание и умственная задача.

Именно в дидактической игре ребенок получает возможность совершенствовать, обогащать, закреплять, активизировать словарь.

Методические приёмы делятся на три основные группы: словесные, наглядные и игровые. Мною широко применялись словесные приёмы. К ним относятся речевой образец, повторное проговаривание, объяснение, указания, вопрос.

1. Речевой образец – правильная, предварительно продуманная речевая деятельность педагога, предназначенная для подражания детьми. Образец должен быть доступным и по содержанию и форме. Он произносится чётко, громко и неторопливо.

2. Повторное проговаривание – преднамеренное многократное повторение одного и того же речевого элемента (звука, слова, фразы) с целью его запоминания.

3. Объяснение – раскрытие сущности некоторых явлений или способов действия. Широко используется для раскрытия значений слов, для объяснения правил и действий в дидактических играх, а так же в процессе наблюдений и обследований предметов.

4. Указания – разъяснение детям способа действия для достижения определённого результата.

5. Вопрос – словесное обращение, требующее ответа. Вопросы разделяются на основные и вспомогательные. Основные могут быть констатирующими – "Кто? Что? Какой? Какая? Где? Куда? " и поисковыми, требующими установления связей и отношений между явлениями – "Почему? Зачем? Чем похожи? " вспомогательные вопросы бывают наводящими и вспомогательными. Вопросы используются во всех методах речевого развития.

Наглядные приёмы – показ иллюстративного материала, картин, предметов, показ образца, способов действия.

Игровые приёмы могут быть словесными и наглядными. Они возбуждают у ребёнка интерес к деятельности, обогащают мотивы речи, создают положительный эмоциональный фон процесса обучения и тем самым повышают речевую активность детей и результативность занятий.

Таким образом, в словарной работе необходимо использовать совокупность разных методов и приёмов в зависимости от степени овладения детьми слова.

Для формирования словаря следует использовать дидактические игры разных видов.

Следует отметить, что все эти игры можно успешно использовать для активизации словаря дошкольников. Игры с предметами наиболее доступны детям, так как они основаны на непосредственном восприятии, соответствуют стремлению ребенка действовать с вещами и таким образом знакомиться с ними, кроме того, ребенок с желанием называет увиденные предметы.

В младшем дошкольном возрасте многие игры с игрушками сопровождаются движениями, что соответствует особенностям восприятия и мышления ребенка. Настольные печатные игры, так же как и игры с предметами, основаны на принципе наглядности, но в этих играх детям дается не сам предмет, а его изображение. Содержание настольных игр разнообразно. Некоторые виды лото и парные картинки знакомят детей с отдельными предметами (посуда, мебель, с животными, птицами, овощами, фруктами, их качествами и свойствами.

Исходя из описанных приемов и методов, предлагаем для рассмотрения следующее занятие, направленное на ознакомление с сезонными явлениями в природе: «Путешествие в осенний лес».

(данное занятие имитируется преподавателем, для того чтобы няни имели представление о своем поведении с ребенком /детьми)

Цель: Закрепить представления об осени, о признаках и приметах осени.

Задачи:

1. Образовательная:

- учить внимательно слушать речь няни,
- расширять и активизировать словарный запас воспитанника;
- совершенствовать грамматический строй речи;
- формирование элементарных математических представлений у ребенка: - учить соизмерять один предмет с другим по заданному признаку (величине, длине, высоте и пр.)

2. Развивающая:

- развивать интерес к окружающему миру в процессе
- игры;
- формировать элементарные представления об изменениях в природе осенью, диких животных, их внешнем виде и жизни;
- развивать словарь детей.

3. Воспитательная: воспитывать бережное отношение к природе.

Интеграция областей: «Коммуникация», «Познание», «Социализация», «Художественное творчество».

Словарная работа: осень, разноцветные, расписные листья, красный, желтый, оранжевый, короткий, длинный.

Предварительная работа: наблюдение за листопадом, погодой, рассматривание листьев, чтение стихотворений об осени, рассматривание книг, иллюстраций об осени, сбор разноцветных листьев во время прогулки.

Предметно – развивающая среда: игрушки: заяц, белка, ежик; корзинка с листьями, лки разной высоты, березы; раздаточный материал: листики, шишки, презентация «Осенний лес»; запись (П. И. Чайковского цикл «Времена года» «Октябрь»).

Для рисования: листы бумаги с нарисованными ежиками без иголок, ватные палочки, гуашь серого цвета.

Ход: (Н – няня, Р – ребенок)

Н: Здравствуйте, мой малыш!

С добрым утром!

Р: Здравствуйте!

Н: Давай ка разомнемся и поздороваемся

Психогимнастика «Здравствуйте»

Здравствуйте глазки! Здравствуйте! (делают из кулачков «бинокль»)

Здравствуйте, ручки! Здравствуйте! (хлопки в ладоши)

Здравствуйте, ножки!

Здравствуйте! (топают)

Здравствуйте наши гости! Здравствуйте! (поднимают руку, машут)

Ребенок присаживается на ковр.

Н: «_имя», я прочитаю тебе стихотворение, а ты внимательно послушай..

Называется стихотворение «Падают листья»

Падают, падают листья.

В нашем саду листопад…

Желтые, красные листья

По ветру вьются, летят.

Н: Скажи, о каком времени года говорится в стихотворении?

Р: Об осени.

Н: Правильно. Об осени. Она приходит к нам в гости каждый год. Это очень красивая пора. Деревья и кусты становятся разноцветными — это листочки на них меняют свой цвет. Посмотри, пожалуйста в окошко, на картинки и скажи, какого цвета стали листочки?

Р: желтые, красные, зеленые, оранжевые.

Листопад, листопад,

Листья желтые летят.

Под ногой шуршат, шуршат,

Скоро голым станет сад.

(В корзине сухие разноцветные листья)

Листья падают на землю и шепчутся друг с другом – шуршат. Вот так (дети по очереди трогают листья в корзинке) .

Н: О чем же шепчутся листочки?

Р: О том, что стало холодно на улице, что скоро наступит зима.

Н: Если выйти на улицу, можно почувствовать, что стало холодно?

Как ты думаешь, почему?

Р: Дует ветер, солнышко светит, но не греет, часто прячется за тучами.

Н: Сейчас мы с тобой превратимся в осенние листочки, подует ветерок и отнест нас в лес.

Покружились, покружились

И в листочки превратились.

Речь с движением:

Мы — осенние листочки. (Машем головой вправо-влево.)

Мы на веточках сидели. (Медленно поднимаем руки вверх, затем плавно опускаем вниз.)

Дунул ветер – мы цепочкой (Дети поворачиваются в сторону водящего.)

Друг за другом полетели. (Бегаем по кругу на носочках.)

Полетели, полетели,

И на землю тихо сели. (Присаживаемся на корточки.)

Н: Вот мы и в лесу. Давай я превращу тебя снова в малыша

Покружись, покружись и в детишек превратись.

Н: «__», посмотри как тут красиво! Деревья стоят в красивом наряде.

А хочешь погулять по лесу? Тогда отправимся в путь (Смотрят презентацию «Осенний лес»)

Как много разноцветных красивых листочков! Ветер пошалил и разбросал на поляне листочки. Давай их соберем.

Игра «Собери листочки»

Н: Какой красивый букет у нас получился!

Н: Посмотри, какие интересные деревья здесь растут. Как они называются?

Р: Ёлочки.

Н: А у них есть листья?

Р: Нет, у них иголки.

Н: Интересно, а кого можно встретить в лесу?

Р: Зайчика, мишку, волка, лисичку.

Н: Давай подойдем к низкой елочке. Посмотри, кто там сидит?

Р: Зайка.

Н: Был летом зайка серенький, а сейчас он побелел, шубку новую надел. Он готовится к зиме. Потрогай зайку. Какая у него шубка?

Р: Белая, мягкая.

Н: Какие у зайчика ушки?

Р: Длинные.

Н: А какой у него хвостик?

Р: Маленький.

Н: Хвостик у зайки короткий. Давай вместе скажем: «короткий».

Зайчик хочет нам что-то сказать. Он хочет с нами поиграть!

Игра «Жили-были зайчики»

Жили-были зайчики

На лесной опушке. (Машем кистями рук над головой, имитируя ушки зайцев)

Жили-были зайчики

В маленькой избушке. (Над головой крышечка)

Мыли свои ушки,

Мыли свои лапки.

Наряжались зайчики. (Руки на поясе повороты вправо и влево)

Надевали тапочки. (Выставляем ноги поочередно вперед)

Н: Ребята подойдем к высокой елочке. Кто тут прячется? Белка!

Она тоже готовится к зиме: собирает шишки, сушит грибы. А давайте мы ей поможем собрать шишки.

Игра «Собери шишки»

Няня просит ребенка собрать шишки, разбросанные на полу. По команде «Раз, два, три, собери! » ребенок берет по одной. Няня опрашивает, сколько шишек и предлагает сложить все в корзину.

Н: Сколько шишек стало в корзине?

Р: Много.

Н: Как хорошо мы поиграли и белочке помогли.

Р: До свидания! Белочка!

Н : _____, слышишь, кто-то плачет (под деревом ежик) .Ежик говорит, что ему скучно одному, чем же мы можем ему помочь? Давай нарисуем ему друзей.

У нас есть листочки бумаги с нарисованными ежиками. Только чего же не хватает?

Р: Иголок

Н: Правильно, иголок. Нарисуем иголки не кисточками, а ватными палочками.

Н: Посмотри как много стало друзей у ежика!

Н: Нам нужно возвращаться в наш дом. Мы снова превратимся в осенние листочки.

- Покружились, покружились и в листочки превратились.

Полетели, полетели и на землю тихо сели.

Вот мы и дома. Где мы сегодня с вами были.

Р: Мы были в лесу.

Н: Какие деревья растут в лесу?

Р: Высокие, низкие; елочки, березки.

Н: Кого мы встретили?

Р: Зайку, белку и ежика.

Н: Что собирали в лесу?

Д: Листочки, шишки

Н: Кого нарисовали?

Р: Нарисовали ежика.

Данное занятие представлено с ознакомительной целью, чтобы Вы, будущие или настоящие няни, могли представить, как можно весело погулять на улице, как развивать речь во время этой обыкновенной прогулки.

Данное занятие может быть Вами использовано в работе с ребенком.

Таким образом, с помощью различных приемов и методов, использованных в предложенном нами занятии предполагается определенное развитие речи детей дошкольного возраста. Будьте инициативны с детьми, не забывайте, что они дети, и обучать их лучше всего в форме игры, чтобы занятия были непринужденными, ребенок оставался доволен. А довольный и развитый ребенок означает для Вас довольный Вашей работой Ваш работодатель – родители.

Благодарю за внимание, успехов в работе!

Данное занятие разработано нами, как образец того, какими должны быть занятия по обучению нянь. Недостаточно лишь рассказать теорию, необходимо привести практику. Аналогичным образом должны быть построены и иные занятия в рамках программы. Также няни должны выполнять определенные практические задания. Все это будет способствовать развитию профессионализм няни.

Заключение

Данная работа посвящена проблеме подготовки домашнего персонала, а именно нянь. Исследование строилось в два этапа, каждому из которых соответствует глава работы.

На первом этапе были изучены теоретические концепции по теме исследования. Был сделан вывод, что в современном мире создание систем обучения персонала стало насущной необходимостью, причина в том, что знания и технологии развиваются так стремительно, а системы обучения в компаниях, часто либо не существуют, либо находятся в стадии зарождения. Особенно это касается системы обучения домашнего персонала.

Нехватка компетентного персонала на рынке труда, все больше заставляет кадровые агентства думать о необходимости удерживать, обучать и развивать уже имеющийся персонал, что означает профессиональную подготовку сотрудников, связывающих свою деятельность с задачами и целями компании. Так, при обучении нянь лучше всего переучить уже имеющихся специалистов с медицинским или педагогическим образованием.

В свою очередь сотрудники заинтересованы в таком месте работы, на котором существует возможность повысить свои профессиональные навыки, реализоваться и заниматься интересной работой. Для этого необходимо сделать таким образом, чтобы работа стала центральным местом для реализации личного развития и роста. Задача совсем непростая, а для многих кадровых агентств, скорее всего, недостижимая.

Система обучения персонала – это совокупность разнородных компонентов, которые при этом являются согласованными и взаимосвязанными, «усиливают» друг друга, и, в конечном счете, работают на достижение единых целей.

Система обучения домашнего персонала включает три блока деятельности: планирование, реализация и оценка результатов.

Под домашними работниками понимаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Няня — это помощник родителей в вопросе воспитания ребенка. Доверяя самое дорогое, что есть в жизни, родители всё больше и больше прибегают к услугам профессионалов. Они подбирают своему малышу Няню, имеющую опыт работы, соответствующую квалификацию и компетентность в вопросе ухода за ребенком, воспитания детей, владеющей методиками развития.

Обучение в каждой и сфер имеет свои особенности. Исключением не являются и няни.

обучение няни содержит такие основные блоки:

1. Общее представление о профессии няни.
2. Профессиональная этика.
3. Психологические особенности ребенка.
4. Уход за ребенком
5. Воспитание ребенка
6. Обучение ребенка.

Программы обучения нянь ориентированы на профессиограмму. В целом, следует отметить, что в программу обучения няни могут входить базисный и вариативный компоненты. Первый – это базовая подготовка, второй – няня может выбирать сама в зависимости от своих возможностей и потребности в обучении.

На втором этапе исследования нами были изучены требования, которые предъявляются к няням в современных условиях в России.

Общие требования, присущие рынку персонала для дома в сегменте нянь.

Возраст в вакансии обычно указывается в таком виде: 20 - 55 лет.

Опыт работы. Опыт работы няней не менее полугода с наличием рекомендаций и соответствующим образованием.

Образование: медицинское или педагогическое, а также психологическое образование, также приветствуется опыт работы в детских учреждениях (яслях, детских садах), а также в семьях.

Работодатели – родители очень требовательны к няням, так к ее профессиональным, так и личным качествам, манере общения и поведения.

В России обучение такие специальности, как няня или домашний воспитатель, пока не введены. А в США давно существуют тренировочные студенческие курсы бебиситтер. На данный момент обучение нянь в России осуществляется учебными центрами, агентствами. Нами был проведен анализ московского рынка образовательных услуг для нянь.

Программы обучения непосредственно профессии «няни», предоставляются частными организациями двух типов – агентствами по подбору персоналом и агентствами по обучению домашнего персонала.

Продолжительность подготовки – от двух дней до нескольких месяцев.

На основании изучения требований, выдвигаемых к няням, существующих на рынке программ обучения мы разработали методический комплекс по обучению няни.

Список используемых источников

1. Бадаев Ю.Л. Развитие системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; Науч. - исслед. ин-т развития проф. образования Департамента образования г. Москвы. - М., 2009. - 24 с.
2. Базаров Т.Ю., Управление персоналом. — М.: ЮНИТИ, 2010 .— 513с.
3. Батяев А. А. Идеальный персонал. – Воронеж: Научная Книга, 2012. – 317 с.
4. Вязигин А.В., Обучение персонала. – М.: Вершина, 2009. – 256с.
5. Гордилов А. В. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации// Научный аспект №1-2013
6. Зимина Е.Ю. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; Новосиб. гос. ун-т экономики и упр. – НИНХ. - Новосибирск, 2009. - 23 с.
7. Зицер В., Зицер Н. Частный детский сад. С чего начать, как преуспеть. – СПб.: Питер, 2012. – 240 с.
8. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2012. – 448 с
9. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.
10. Коноплёва Г. И., Борщенко А. С. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала// Грамота, 2013. № 5 (72). С. 110-111.
11. Корнюшин В.Ю., Развитие персонала в компании. – М.: МИЭМП, 2010. – 120с.
12. Косаренко Н. Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Wolters Kluwer, 2010. – 168 с.
13. Краснова Н. В. Развитие персонала компании. – М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2011. – 96 с.

14. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала [Текст] / К. С. Крячко // Экономическая наука и практика: материалы II междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. — С. 65-71.

15. Лукичева Л. И. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: Омега, 2011. - 274 с.

16. Мальцева М.В. Коучинг в обучении персонала организации// Международный научно-исследовательский журнал, 2014 №2

17. Митрофанова Е. А., Свистунов В. М., Каштанова Е. В. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.

18. Новиков Е. А. Организация работы службы управления персоналом. – Воронеж: Научная Книга, 2012. – 281 с.

19. Протопопова С. Ю. Принципы формирования эффективной корпоративной системы обучения персонала// Экономика и современный менеджмент: проблемы и решения»:материалы международной заочной научно-практической конференции. (27 февраля 2013 г.) — Новосибирск: Изд. «СибАК», 2013. — 100 с

20. Романова В. А. Профессия – НЯНЯ – М: Педагогика, 2013 – 184с

21. Рудавина Е., Екомасов В. Большая книга директора по персоналу. – СПб.: Питер, 2011. – 368 с.

22. Семенихин В. В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2011. – 160 с.

23. Федцоф В. Г., Юдина Г. Г. Практика управления персоналом предприятия. На примере газодобывающих предприятий. – М.: А-Приор, 2012. – 254 с.

24. Шевченко Т.В., Нестандартные методы обучения персонала. – М.: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 128с.

25. Щербатых Ю. Психология труда и кадрового менеджмента. - М.: КноРус. 2011. – 248с.