

## ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДСТВА ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ДЕТСКИМ ТРУДОМ

К формам организации обязательного детского труда относятся:

–*дежурства,*

–*коллективный труд со сверстниками*

–*постоянные поручения (или обязанности).*

При их использовании воспитанники подключаются к работе в нужный момент, когда подошла очередь, и выполняют работы, предусмотренные обязанностями. Данный труд содержит в себе некоторые трудности, вытекающие из характера обязанностей.

Вместе с тем заставлять детей дежурить, коллективно трудиться или выполнять какую-либо обязанность нельзя. Во-первых, потому что подавление личности нарушает право свободной воли и выбора. Во-вторых, трудовая деятельность у дошкольников находится в стадии зарождения, и насилие может вызвать негативное отношение к ней. Преодолеть это противоречие возможно, если методика организации обязательного труда строится на заинтересованности детей в участии в нем, чтобы они сами заставляли себя трудиться так же, как это делают взрослые.

*Дежурство* — форма организации детского труда, в которой обязанности дежурного выполняются в порядке очередности. В детском саду используются три вида дежурств. Рекомендуется вводить дежурства по столовой во 2-й младшей группе, со второй половины года. В соответствии с учебной программой дошкольного образования, в средней группе дополнительно к дежурству по столовой вводится дежурство по занятиям, а в старшей добавляется дежурство по уголку природы.

Содержание работы и трудовая нагрузка определяются, прежде всего, подготовленностью воспитанников к данной форме организации труда. По мере освоения трудовых обязанностей содержание работы дежурных постепенно усложняется.

Чтобы дети были заинтересованы в дежурстве, важно соблюдать следующие педагогические условия.

*Первое условие.* Дежурство как особая форма организации труда должно быть престижной для детей работой. Сначала им занимаются не все, а только отдельные воспитанники, систематически проявляющие инициативу в выполнении эпизодических трудовых поручений. Для остальных это явится стимулом.

Постепенно, по мере повышения трудовой активности, количество дежурных может увеличиваться. Однако не исключено, что интерес, желание у отдельных детей может угаснуть. В этом случае воспитатель освобождает их от дежурства, изучает причины, вызвавшие негативное отношение к нему, и намечает работу по формированию predisposition, стремления участвовать в дежурстве. Если интерес исчезает у большинства воспитанников, то педагог вообще отменяет дежурство и возвращается к эпизодическим поручениям. Введение дежурства откладывается на более поздний срок, до тех

пор, пока не будут ликвидированы причины, вызвавшие у детей негативное отношение к нему.

*Второе условие* — ограничение объема обязанностей. Чтобы предупредить появление у детей негативного отношения к дежурству, лучше ограничить круг обязанностей одним-двумя (не более четырех) хорошо усвоенными навыками и умениями. Объем нагрузки постепенно увеличивается, но незначительно. Часто появление отрицательной позиции связано с отсутствием у детей тех или иных умений или с большим объемом работы. Например, дежурным по уголку природы достаточно ввести в обязанности только полив комнатных растений и кормление рыбок. Все остальное — вытирание пыли с листьев, рыхление почвы, обрезание сухих листьев, кормление птички, хомячка, чистка клеток и т. д. — пусть выполняют другие дети по желанию в форме поручений или совместного с воспитателем труда. Если дежурные изъявляют желание выполнить не входящую в круг их обязанностей работу, возражать не надо. Пусть трудятся, но не за счет освобождения от прямых обязанностей, которые должны быть выполнены в первую очередь. То же самое следует делать и по другим видам дежурств. Такой подход дает дежурным возможность справляться со всеми обязанностями, которые на них возложены.

Распределять нагрузку между дежурными можно по-разному: закрепить каждого из них за конкретными столами или объектами, предложить самим договориться, кто, что будет делать, или выполнять все вместе.

*Третье условие* — учет детских прав. В отличие от обязанностей, которые направлены на удовлетворение потребностей коллектива, права ребенка связаны с удовлетворением его личных интересов и потребностей. Чтобы их определить, воспитателю надо хорошо знать своих воспитанников. Например, педагогу известно, что дети его группы любят горбушки хлеба, а их на всех детей обычно не хватает. Значит, право съесть горбушки или распорядиться ими по своему усмотрению может быть предоставлено дежурным по столовой. Можно представить, что чувствует ребенок, имеющий низкий статус в группе, которому дали право раздавать горбушки так, как он считает нужным. Только ради этого условия, дающего ему возможность чувствовать себя уважаемой личностью, ребенок будет с нетерпением ожидать очередного дежурства и готов выполнить любые обязанности.

Какие еще права могут быть у дежурных? Можно предоставить им право забирать животное на выходные дни домой, выбирать для дежурства напарника и т. д. Предоставляемые права делают дежурство особенно привлекательным.

*Четвертое условие* — стимулирующее поощрение и восхищение успехами, стараниями дежурных на протяжении трудового процесса, а также после его завершения. Систематически, не реже двух раз в неделю, воспитатель обсуждает с детьми выполнение ими обязанностей дежурных: как прошло дежурство, все ли выполнено, какие были трудности, как с ними справились, что им больше всего понравилось или не понравилось делать и почему. Как правило, дети высказывают разные суждения. Воспитатель должен найти объективные причины совершенных ошибок, оправдать их или вообще оставить незамеченными, так как дошкольники совершают промахи и ошибки

при работе неумышленно.

**Коллективный труд со сверстниками.** Он, как и дежурство, — форма организации обязательного детского труда. Участие всех детей группы в совместном труде — обязательное условие его проведения.

Коллективный труд используется только при наличии большого объема работы, когда возникает потребность в участии всех детей. В этом случае вовлечение в труд каждого ребенка группы оправдано и имеет смысл. Данный вид труда может использоваться при проведении генеральной уборки группы в связи с подготовкой к какому-либо празднику или другому событию, при обильном листопаде или снегопаде, проведении весенней посевной компании, длительной засухе, когда требуется полив всей территории детского сада, при уборке богатого урожая и т. д. В тех случаях, когда нет достаточного для каждого ребенка объема работы, используются групповые или индивидуальные эпизодические поручения или совместный с воспитателем труд.

Так как коллективный труд организуется по мере необходимости, он не может носить систематического характера. Бывают ситуации, когда он организуется каждый день (например, во время сильного снегопада), а бывают периоды, когда потребности в нем нет длительное время, месяц и более. Еженедельная уборка группы, которая обычно проводится в форме коллективного труда, с большим успехом может быть заменена групповыми поручениями или совместным с воспитателем трудом, так как нагрузки для коллективной деятельности недостаточно. То же самое можно сказать и об организации ежедневного труда по уборке участка. Если для каждого ребенка нет достаточной нагрузки, то он проводится в форме групповых эпизодических поручений, при которых работа распределяется между детьми по их желанию.

Когда коллективный труд организуется при небольшом объеме работы, воспитатель вынужден давать детям незначительные трудовые задания, без достаточной нагрузки, или привлекать их к такому труду, в котором нет необходимости (вытирать пыль там, где ее нет, стирать чистое белье, мыть столы, которые не запачканы и т. д.). Такая работа не вызывает у детей чувства удовлетворения и не формирует правильного понимания сущности труда. Она скорее приносит вред, чем пользу, так как дети не видят результата, не осознают своей значимости. В работе Д.С. Сергеевой изучено отношение детей к физической нагрузке. Когда при переносе песка им давали возможность выбора, то ведра, наполненные песком наполовину, дети не брали. Когда же им предложили ведра с одинаковым уровнем заполнения, но в некоторых из них было двойное дно, то дети, установив разницу, брали более тяжелые. Эти эксперименты показывают, что дети дошкольного возраста стремятся к полноценному, настоящему труду с достаточной физической нагрузкой, которая вызывает у них чувство удовлетворения, позволяет ощутить собственную силу и значимость. О допустимости и недопустимости нагрузки можно судить по частоте пульса и дыхания. Считается допустимым увеличение частоты пульса на 8-10 ударов, дыхания — в 3-4 раза. Через 2-3 минуты эти показатели приходят в норму. При других показателях нагрузка слишком велика.

*Методика организации совместного коллективного труда* может быть разной. Это зависит от характера труда: степени его сложности, полиоперационности (наличии значительного количества различных операций), продолжительности, а также от уровня развития трудовой деятельности и взаимоотношений детей. Бывают случаи, когда предметы труда распределяются между детьми, и каждый ребенок все трудовые операции выполняет от начала до конца. Иногда педагог распределяет операции, а предметы труда переходят от одного ребенка к другому.

Начинается коллективный труд с постановки или напоминания трудовой задачи, которая детерминирована объективной необходимостью, экранируется на детское сознание, вызывая у них желание трудиться. Трудовая задача должна содержать цель труда (что делать) и мотив (для чего).

При формулировке мотива будущего труда выдвигаются два основных положения:

- 1) объективная значимость выполняемой работы для удовлетворения потребностей детей и близких им людей;
- 2) значимость участия в этой работе детей.

Осуществление трудовой задачи в коллективном труде требует определенной последовательности действий. Это необходимо, во-первых, для того, чтобы результат действий одних детей не уничтожался другими. Например, взрослый объясняет предлагаемую очередность следующим образом: «Сначала мы вымоем игрушки, наведем порядок в ящиках, а потом вымоем столы, чтобы мусор не оставался на столах», «Сначала мы вытрем пыль на стеллажах, вымоем подоконники, а потом расставим игрушки и растения, так будет удобнее». Во-вторых, чтобы дети овладевали логикой многооперационного труда: с чего разумнее начинать и чем необходимо заканчивать. Тем самым они сознательно постигают сущность любого объемного труда, требующего предварительного обдумывания и планирования. Хорошо, если педагог предлагает самим воспитанникам продумать последовательность действий в предстоящем коллективном труде, в том числе и распределить обязанности между собой.

В процессе труда педагог делает все возможное, чтобы воспитанники сами довели начатое дело до конца: похваливает, регулирует нагрузку, переключает с одной операции на другую, предлагает отдохнуть, переносит завершение работы на другое время, делит трудовое задание на части и др. Не надо спешить оказывать детям помощь.

Во-первых, потому что далеко не все дети хотят, чтобы им помогали.

Во-вторых, чтобы дать ребенку возможность приложить определенное трудовое усилие.

В-третьих, чтобы поддержать стремление детей самостоятельно справиться с работой, что ценно для воспитания у них уважения к себе, уверенности в своих силах и возможностях.

В-четвертых, помощь, оказываемая ребенку, не воспитывает у него такое важное качество личности, как ответственность.

С воспитательной точки зрения, оказание помощи полезно для тех детей,

которые помогают, но не для детей, которым оказывают помощь. В этом случае снижается статус ребенка в группе, не укрепляется его воля.

Если воспитатель видит, что у кого-то из детей появляются признаки утомления, он подключается к работе, мотивируя свое участие какими-либо объективными причинами, чтобы ребенок не утратил веры в свои силы. Например, при перекапывании гряд одна девочка начала уставать. Было очевидно, что она не сможет выполнить данный объем работы. Тогда воспитатель попросил у нее разрешения на ее территории показать детям, как можно при перекапывании выравнивать землю. Взяв у нее лопату, он перекопал часть грядки и тем самым незаметно для ребенка уменьшил объем работы, а затем, подбодрив девочку, дал ей возможность завершить трудовое задание.

В другой раз, при уборке группы, педагог уменьшил объем работы мальчику, мотивируя свое решение тем, что надо оставить часть стульев для Наташи, которая не пришла в детский сад, но очень хотела их мыть. Можно придумать другие основания, чтобы уменьшить завышенную норму без ущемления детского самолюбия, чтобы ребенок уверовал в свои силы.

При оказании помощи детям педагог вначале спрашивает у них, нуждаются ли они в ней. Как ни странно, не все дети и не всегда хотят, чтобы им помогали, особенно детей дошкольного возраста (72-80 % детей отказываются от помощи). Если ребенок согласился, воспитатель находит желающего помочь: «Кто хочет помочь Павлику?» Затем спрашивает у него: «Ты согласен, чтобы тебе помогла Наташа?» Получив утвердительный ответ, воспитатель предоставляет детям право самим договориться, кто чем будет заниматься.

*Заканчивается трудовая деятельность по выполнении трудовых заданий.* В коллективном (совместном) труде дети редко завершают работу одновременно. Часто воспитатели начинают поторапливать отстающих, прикрепляют к ним помощников, сами включаются в работу. Это нежелательно, так как этим мы снижаем интерес у успевающих детей, желание выполнять трудовое задание не только качественно, но и быстро, и лишаем медлительных детей возможности самим завершить свою работу. Исключение составляют случаи, когда отстающий ребенок сам просит о помощи и другие дети соглашаются ее оказать. Более целесообразно по мере завершения труда предоставлять детям право заниматься тем, чем они хотят, а потом пригласить их к себе для подведения итога.

*Подведение итога начинается с активизации положительных эмоций.* Педагог всеми доступными ему средствами (словами, жестами, мимикой) вызывает у детей чувство радости от того, что работа наконец-то закончена, задание выполнено и получен значимый для всех результат. Настоящая работа, которая имеет место в обязательном труде, связана с волевым напряжением, преодолением различных трудностей, иногда и с борьбой мотивов. Когда ребенок справился с этими трудностями — это успех, это счастье, это радость. Чем труднее была работа, тем больше радости должен испытывать ребенок по ее окончании.

Затем взрослый *оценивает результаты детского труда.* Особое внимание

обращается на проявленные ими старание и самостоятельность как показатели волевых усилий. Количество и качество работы отмечаются тогда, когда они являются следствием этих усилий и стараний. Оценка детского труда должна быть только положительной, независимо от полученного результата. Бывают обстоятельства, когда ребенок не достиг его потому, что слишком старался. Хорошо известно, что положительная оценка не только оптимизирует процесс формирования у детей положительного отношения к труду, но и повышает статус ребенка в группе, создает общественное мнение, стимулирует проявление настойчивости при выполнении трудового задания, удовлетворяет его потребность в признании. Поэтому воспитатель при оценке отмечает, кто проявлял старание, на каком трудовом этапе, как справлялся с трудностями.

К оценке результатов труда привлекаются прежде всего сами исполнители трудового задания. Их оценка, как правило, бывает положительной. Это хорошо. Затем выслушиваются мнения сверстников. Они обычно констатируют ошибки: «Она капнула на пол, когда несла лейку», «Я видел, он не туда положил тряпку». Педагог всегда находит оправдание ошибкам, которые замечены другими детьми: «Это бывает, видимо, лейка такая», «Не важно, куда положил тряпку». Его функция — подчеркнуть положительные стороны трудового процесса: «Зато он так тщательно вымыл стол, что тот стал как новый», «Катя потому так медленно работала, что очень старалась». Если ребенка хвалить не за что, воспитатель напоминает, как он выполнял эту работу раньше — в прошлом году, месяце, на прошлой неделе. Не важно, что ребенок этого может и не помнить, важно, что об этом помните вы и с радостью напоминаете об этом другим детям: «В прошлом году Коля тоже чистил клетку птички. Он протер каждый прутик, вычистил каждый уголок. Какая чистая стала клетка! Канарейка радовалась весь день и пела для нас свои песни». Будьте уверены, что после такой похвалы ребенок станет стараться так, как вы о нем говорили. Если такого усердия не было в прошлом, можно использовать положительную прогностическую оценку.

В оценке результатов детского труда могут участвовать родители, сотрудники учреждения и другие лица. Надо только с ними заранее договориться, чтобы они зашли в группу и похвалили детей за старания. Это очень ценно для воспитания у детей положительного отношения к труду.

*Подведение итога* заканчивается формированием у ребят стремления заниматься работой в дальнейшем. С этой целью обсуждаются перспективы будущего труда, намечается содержание трудовой деятельности в семье, выясняются желания, потребности. В результате завершение каждого коллективного трудового процесса становится началом подготовки к следующему.

**Постоянные поручения (или обязанности)** — трудовые задания, которые возлагаются на ребенка на относительно длинный период и носят обязательный характер. Например, отдельным детям можно поручить систематически следить за температурой воды в аквариуме, заполнять салфетками салфетницы и т. д. В домашних условиях содержание обязанностей более разнообразно: можно возложить на ребенка обязанность, поливать комнатные растения, складывать

отдельные вещи.

Обязательные поручения даются только детям с достаточно развитой самостоятельностью, сформированными трудовыми навыками и умениями и, главное, которые сами хотят работать. Чтобы ребенок мог выполнять возложенную на него обязанность, взрослые должны его хвалить, напоминать, советовать, а иногда и участвовать в работе, обещать вознаграждение. Если вы видите, что ребенок не справляется, несмотря на ваши усилия, то лучше снять с него постоянные поручения, но не заставлять.

В воспитании ответственности постоянные поручения — самая эффективная форма, но, к сожалению, она доступна не всем детям дошкольного возраста. Таким образом, использование дежурств, коллективного труда со сверстниками и постоянных поручений (обязанностей) предусматривает привлечение детей к труду по необходимости. Дети должны принять трудовую задачу, найти наиболее рациональный способ ее решения и довести начатое дело до конца. Это полноценный, настоящий, труд, который носит обязательный характер. Приобщение детей к нему требует проведения с детьми предварительной работы по активизации и расширению мотивационной сферы, которая сделает этот труд значимым для каждого ребенка.

Продукты детской деятельности должны использоваться по назначению, независимо от их качества, в соответствии с поставленной задачей и выдвинутым мотивом. *Переделывать или выбрасывать их нельзя*, чтобы у воспитанников не возникло негативного чувства. Продукты детского труда можно использовать в игровой, театральной, художественной, учебной, спортивной и других видах детской деятельности. По результатам детского труда организуются выставки, конкурсы, развлечения, и другие мероприятия..

### ***Формирование основ безопасного поведения во время трудовой деятельности***

Педагогам необходимо проводить инструктаж по технике безопасности, следить за соблюдением техники безопасности во время трудовой деятельности, привлекать к проведению инструктажа самих воспитанников. Однако следует помнить, что инструктаж по технике безопасности должен быть кратким, без дополнительной эмоциональной окраски, чтобы предотвратить возможное желание детей нарушить правила безопасности и увидеть последствия.

Осуществлять мероприятия по формированию основ безопасного поведения во время трудовой деятельности, необходимо в форме познавательного сообщения и предварительной беседы с воспитанниками.

Использованные источники:

|    |   |
|----|---|
| 1. | Учебная программа дошкольного образования. – Минск: НИО, 2012. – 415 с. |
| 2. | Лысенко В.Д. «Приобщаем детей к труду» – Мозырь «Белый ветер», 2004.    |