**Особенности руководства обязательным детским трудом**

К формам организации обязательного детского труда можно отнести дежурства, коллективный труд со сверстниками и постоянные поручения, или обязанности.

При их использовании дети подключаются к работе в нужный момент, когда подошла очередь, и выполняют работы, предусмотренные обязанностями. Этот труд сопряжён с определёнными сложностями, которые связаны с особенностями выполняемых 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.

Содержание работы и трудовая нагрузка зависят от уровня подготовленности детей к такой форме организации труда. По мере освоения обязанностей содержание работы дежурных постепенно усложняется. Чтобы дети проявляли интерес к дежурству, важно соблюдать определённые педагогические условия.

Первое требование. Дежурство должно быть для детей почётной обязанностью, а не повинностью. Сначала к дежурству привлекаются не все, а только те, кто проявляет инициативу и активно участвует в выполнении разовых 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 предрасположенности, 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 — это ограничение круга обязанностей. Чтобы избежать негативного отношения к дежурству, лучше всего ограничить обязанности одним-двумя хорошо усвоенными навыками и умениями (максимум четырьмя). Уровень нагрузки постепенно возрастает, но несущественно. 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. В случае, если дежурные захотят выполнить работу, которая не входит в их обязанности, не стоит препятствовать им. 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 позволяет дежурным эффективно выполнять все свои обязанности.

Нагрузку между дежурными можно распределить разными способами: закрепить каждого за определённым столом или объектом; предложить им самим договориться о распределении обязанностей или же выполнять всё вместе.

Третье условие — это уважение детских прав. В отличие от обязанностей, которые направлены на удовлетворение нужд коллектива, права ребенка связаны с его личными интересами и потребностями. Чтобы понять и оценить их, воспитатель должен 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 распоряжаться 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 ночь или на выходные дни домой, выбирать для себя или своего друга тарелку, срезать с клумбы для мамы букет цветов, 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 справлялись, 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 доя 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 детских садах в форме коллективного труда, с большим успехом может быть заменена групповыми поручениями или совместным с воспитателем трудом, так как нагрузки для коллективной деятельности недостаточно. Тоже 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.

Методика организации совместного коллективного труда может быть разной. Это зависит от характера труда: степени его сложности, полиоперационности, 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 воспитатель 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:

— объективная значимость выполняемой работы для удовлетворения

— потребностей детей и близких им людей;

— 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 воспитатель предлагает самим ребятам продумать последовательность действий в предстоящем коллективном труде, в том числе и распределить обязанности между собой.

Во время работы воспитатель делает всё возможное, чтобы дети самостоятельно завершили начатое дело. Он хвалит их, регулирует нагрузку, помогает переходить от одной операции к другой, предлагает отдохнуть, переносит завершение работы на другое время, делит трудовое задание на части и так далее. 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 замечает, что кто-то из детей начинает уставать, он подключается к работе, находя для этого объективные причины. Это помогает ребёнку не потерять веру в свои силы и продолжать заниматься. 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, on перекопает 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 старшие дошкольники (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 может привести к потере интереса у детей, которые успевают по всем предметам, и к снижению желания выполнять задания не только качественно, но и быстро. Кроме того, медлительные дети могут лишиться возможности завершить свою работу самостоятельно. 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 итогов начинается с создания атмосферы радости. Воспитатель, используя все доступные ему средства — слова, жесты, мимику, — стремится вызвать у детей чувство удовлетворения от завершения работы, выполненного задания и значимого для всех результата. 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. Он обращает внимание на старание и самостоятельность детей, которые являются показателями волевых усилий. Количество и качество работы оцениваются только в том случае, если они являются результатом этих усилий и стараний. Оценка детского труда должна быть исключительно положительной, вне зависимости 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». Воспитатель 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 детского сада 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 итогов завершается формированием у ребят стремления продолжать заниматься работой. 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 салфетницы салфетками, в течение недели ежедневно обтирать раствором листья заболевшего растения и т. д. В домашних условиях содержание обязанностей более разнообразно: можно возложить на ребенка обязанность ходить захлебом., поливать комнатные растения, выгуливать собачку, выносить мусор и др.

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 дошкольникам.

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 ребят 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, утренники и другие интересные мероприятия. Но это уже другое направление работы, которое не является объектом нашего обсуждения.