

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ
«РОССИЙСКАЯ СЕМЬЯ»



СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ
В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ ВОСПИТАНИЯ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2025 ГОДА»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ ПО ТРУДОВОМУ ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ



Некоммерческое партнерство
Национальный общественный комитет «Российская семья»
Социальный проект «Трудовое воспитание подрастающего
поколения в контексте Стратегии воспитания
в Российской Федерации на период до 2025 года»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ
ПО ТРУДОВОМУ ВОСПИТАНИЮ
ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ**

*Под редакцией д-ра полит. наук, профессора
Г.И. Климантовой*

Москва
КВАНТ МЕДИА
2017

УДК 37.018.1:37.035.3
ББК 74.90я81
М19

Над Методическими рекомендациями работали:

Г.И. Климантова — д-р полит. наук, профессор;
М.Г. Котовская — д-р ист. наук, профессор;
А.М. Коршунов — канд. экон. наук, социолог;
Н.Н. Стрельникова — канд. пед. наук, доцент;
Н.М. Шелкова — педагог с 30-летним стажем работы в школе,
член Президиума НОК «Российская семья»;
Е.И. Холостова — д-р ист. наук, профессор (рецензирование)

М19 **Методические рекомендации для родителей по трудовому воспитанию детей и подростков** / под ред. Г.И. Климантовой. — М.: КВАНТ МЕДИА, 2017. — 72 с.

ISBN 978-5-9500513-4-0

Методические рекомендации подготовлены авторским коллективом с учетом мнений участников «круглого стола» «Трудовое воспитание подрастающего поколения как традиционная ценность» и XIV Международного конгресса «Российская семья» на тему «Трудовое воспитание подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года».

УДК 37.018.1:37.035.3
ББК 74.90я81

При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 68-рп и на основании конкурса, проведенного Союзом женщин России.

ISBN 978-5-9500513-4-0

© Коллектив авторов, 2017

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	5
И.П. Лотова Роль семьи в трудовом воспитании детей.....	7
М.М. Прокопьева Для родителей: условия воспитания самоорганизации с малых лет	14
Н.Н. Стрельникова Простые советы по непростому вопросу: трудовое воспитание в семье.....	15
РЕКОМЕНДАЦИИ «круглого стола» «Трудовое воспитание подрастающего поколения как традиционная ценность России» (Москва, 26 апреля 2017 г.).....	20
РЕКОМЕНДАЦИИ XIV Международного конгресса «Российская семья» на тему «Трудовое воспитание подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»	24
Методические рекомендации для общеобразовательных организаций в части определения видов трудовой деятельности обучающихся в рамках образовательной деятельности с учетом возрастных и психофизиологических особенностей обучающихся <...>.....	48

Введение

Президент Российской Федерации В.В. Путин на встрече с классными руководителями выпускных классов школ в июне 2017 года отметил, что воспитание является первичным фактором полноценного развития человека. В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года отмечается необходимость обновления воспитательного процесса с учетом современных достижений науки и на основе отечественных традиций. Предлагается реализовывать трудовое воспитание и профессиональное самоопределение посредством:

- воспитания у детей уважения к труду и людям труда, трудовым достижениям;
- формирования умений и навыков самообслуживания, потребности трудиться, добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности, включая обучение и выполнение домашних обязанностей;
- развития навыков совместной работы, умения работать самостоятельно, мобилизуя необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий;
- содействия профессиональному самоопределению, приобщению детей к социально значимой деятельности для осмысленного выбора профессии.

В решении проблем трудового воспитания важнейшая роль принадлежит семье. Семейное трудовое воспитание — неотъемлемая часть формирования личности. Эти проблемы были в центре внимания XIV Международного конгресса «Российская семья», проведенного НП «Национальный общественный комитет “Российская семья”» в г. Ставрополе (май 2017 г.). Конгресс был посвящен теме «Трудовое воспитание подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». В работе Конгресса приняли участие более 600 человек из 40 субъектов России.

Проблемы трудового воспитания обсуждались на «круглых столах»:

- «Трудовое воспитание подрастающего поколения как традиционная ценность России»;
- «Роль семьи и этнокультурных традиций в трудовом воспитании подрастающего поколения»;

- «Проблемы формирования социальной ответственности молодежи в контексте реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- «Влияние профессионального потенциала женщин на качество трудового воспитания в контексте Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы»;
- «Семейное предпринимательство как технология трудовой социализации и обеспечения будущей занятости детей»;
- «Комплексный подход в обучении и трудовом воспитании детей с ограниченными возможностями здоровья — залог эффективной социализации ребенка-инвалида».

Работе Конгресса предшествовало проведение социологического исследования по заявленной теме, итоги которого представлены в настоящем издании.

И.П. Лотова,

д-р психол. наук, профессор

РОЛЬ СЕМЬИ В ТРУДОВОМ ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ

В истории педагогической мысли семья всегда рассматривалась как основной источник приобщения ребенка к миру взрослых, как особый социальный институт, в котором ребенок познает азбуку жизни, овладевает опытом трудовой деятельности.

Высоко оценивая значение труда, великий русский педагог К.Д. Ушинский подчеркивал, что без определенной деятельности, без личного участия в каком-либо труде человек не только теряет физические силы, но и снижается его нравственность.

А.С. Макаренко раскрыл основы трудового воспитания детей, показал его огромное общественное значение и воспитательное воздействие. Он подчеркивал, что в труде рождаются и развиваются сознательность, любовь и уважение к трудящемуся человеку, в труде крепнет дружба и только на основе общего труда создается, развивается и крепнет настоящий коллектив.

Наукой и практикой доказано, что трудолюбие не дается от природы, а воспитывается с самого раннего детства. **Задача трудового воспитания детей в семье** — приучить детей к труду независимо от пола и возраста, научить выполнять в семье посильную работу, привить им нужные навыки.

Выполняя трудовые обязанности, преодолевая определенные трудности, ребенок становится более выносливым и терпеливым, наблюдательным, учится быстро и точно выполнять порученное дело. Воспитанный в труде, он, как правило, увереннее ориентируется в жизни и всегда находит способы преодолеть трудности на своем пути.

Однако родители не должны думать, что под трудом понимается только физический труд, мускульная работа. С развитием современного машинного производства человек постепенно становится участником больших, организованных механических процессов, от него всё больше требуются не только физические, но и умственные силы: распорядительность, внимание, расчет, изобретательность, находчивость. Другими словами, в своей семье **родители должны стремиться**

воспитывать не ломовую рабочую силу, а интеллектуально, творчески мыслящих граждан.

Отметим, что с середины XX века произошли существенные сдвиги в институте семьи, которые учеными описываются в основном как кризис традиционных семейных устоев. Наблюдается отказ от преданности браку на всю жизнь, интенсификация разводов и распад браков, отказ от беспристрастного отношения к воспитанию потомства, увеличение числа неполных семей и семей с неродными родителями, широкое распространение аборт и внебрачных рождений.

Часть родителей не могут позволить себе такую роскошь, как воспитание собственного ребенка. Они вынуждены идти на работу едва ребенку исполнится один год. Если не с кем оставить детей, то нанимают няню, сдают их в детский сад. Потом школа, улица. Приходя с работы вечером, родителям уже не до ребенка. Мамам нужно успеть выполнить все накопившиеся за день домашние дела: стирка, готовка, уборка, глажка. Остается минимум времени на уроки с ребенком. В итоге ребенок воспитывается кем угодно, только не родителями. Дети вынуждены обращаться с вопросами к своим сверстникам, Интернету, не всегда получая адекватный ответ.

Типичные ошибки родителей заключаются в недопонимании воспитательного значения труда для детей, оберегании их от труда и выполнении за них бытового, учебного труда, неверном стимулировании детского труда (плата за труд, за учебу, обещание дорогих подарков). Иногда наказывают трудом, не умеют правильно организовать труд ребенка в семье (ограничиваются и довольствуются разовыми поручениями, не дают постоянных заданий и на длительное время).

Определенную трудность составляет также воспитание ребенка в условиях полного достатка, а порой избытка. Материальные блага часто обращаются во вред детям, если родители не воспитывают у них здоровые духовные потребности. По мнению В.А. Сухомлинского, чем больше ценностей бытового характера и духовной культуры предоставляется в распоряжение молодого поколения, тем труднее воспитывать, тем больше должна быть ответственность всех тех, кто причастен к воспитанию. Неуклонный рост материального благосостояния семьи требует пристального педагогического внимания к формированию у детей разумных потребностей, умения управлять своими желаниями, воспитанию ответственности перед семьей и обществом за свое

поведение. Отец и мать, которые растят белоручек, не приучают своих детей работать в домашнем хозяйстве («сами научатся, когда станут взрослыми»), неправильно понимают любовь к ребенку.

На первых ступенях трудовая деятельность изменчива; она тесно связана с играми детей. Связь между трудом и игрой важна в дошкольном возрасте — игровые образы помогают детям выполнять работу с большим интересом. За игрой ребенка проще приучить к труду. Необходимо при этом помнить, что принуждение отвращает. Тем более работа, сделанная по принуждению, не отличается качеством. Помощь должна исходить от чистого сердца.

Какую же помощь по хозяйству могут оказывать дети дошкольного возраста? Диапазон достаточно широк. Кроме уборки своей комнаты малыш может помочь маме в приготовлении к ужину. Ребенку вполне по силам полить комнатные растения, покормить домашних питомцев. Поручая детям ту или иную работу, нужно обязательно подумать, по силам ли она для них. А для того, чтобы порученное дело выполнялось сознательно, дети должны знать, зачем они это делают. Очень важно, чтобы ребенок видел результаты своего труда, поэтому каждое поручение должно приводить к полезным, осязаемым результатам. Непосильная, а также нецелесообразная, бесполезная работа отрицательно влияет на детей.

Ребенку необходимо знать, зачем ему выполнять те или иные задания и какой результат должен быть достигнут. Только так у детей дошкольного возраста сформируется представление о необходимости этих действий. Поэтому всегда нужно объяснять, для чего мы трудимся. Например, если цветы не полить — они могут погибнуть; если мы не помоем посуду, то ей нельзя будет пользоваться.

Создание привычек — важнейший результат правильного трудового воспитания детей. Для этого полезно установить, начиная с дошкольного возраста, обязанности детей. Если, например, дети привыкают убирать после себя посуду или застилать утром свою постель, они будут делать это без лишних напоминаний, приказаний и угроз со стороны взрослых. Не случайно К.Д. Ушинский подчеркивал, что «воспитание не только должно внушать воспитаннику уважение и любовь к труду: оно должно дать еще ему и привычку к труду».

Никто не должен, например, убирать игрушки — нужно приучить детей самих это делать; необходимо научить их правильно одеваться

и раздеваться, правильно укладывать свои вещи на место, специально отведенное для этого.

«Каждой вещи — свое место» — это должно стать правилом. Но его выполнения нужно требовать не только от детей — оно в одинаковой степени касается всех без исключения членов семьи. Как и во всем, в трудовом воспитании детей важнейшее значение имеет пример взрослых. Правильно делают те родители, которые вместо надоедливых поучений на личном примере приучают детей к порядку, уважению к чужому труду, любви к работе, прививают им прочные трудовые навыки.

Ошибку делают те родители, которые, заставляя девочек с раннего возраста убирать постель, мыть посуду, подметать в комнате, готовить обед и проч., при этом освобождают мальчиков от домашних работ, считая, что это — женское дело. В результате мальчики начинают с пренебрежением относиться к домашней работе. Свободное время они проводят на улице и избегают всего, что касается работы по дому.

Труд ребенка не должен оставаться незамеченным со стороны взрослых. Любой труд должен быть поощрен — необходимо поблагодарить ребенка, похвалить, оценить его старания. Даже если ребенок сделал что-нибудь не так. А если он что-либо разобьет, сломает, не вздумайте ругать его, ведь ребенок хотел помочь. Труд и его результат должны сопровождаться положительными эмоциями. Постепенно у ребенка складывается положительное отношение не только к тем видам труда, которые связаны с игрой, но и к тем, которые не так интересны, но необходимы, т.е. происходит осознание важности трудовой деятельности. Только систематическое выполнение трудовых обязанностей будет способствовать воспитанию у детей организованности, ответственности, привычки к трудовому усилию, что так важно для подготовки ребенка к школе.

Деятельность взрослых служит детям образцом для подражания. Когда ребенок видит, что труд для взрослых — это тяжелое бремя, то и сам будет относиться аналогично. В этом плане трудно переоценить такой фактор, как личный пример родителей и других взрослых членов семьи, которые честно трудятся, а также сообща выполняют многочисленные домашние обязанности. Сила семейного воздействия на ребенка объясняется рядом факторов, важнейший из них — глубоко эмоциональный, доверительный характер отношений, основанных на родственных

чувствах и взаимной любви всех членов семьи. Особенно благоприятная атмосфера для развития у ребенка доброты, сострадания, заботливости, коллективизма создается в семьях, для которых характерны четкие нравственные установки и преемственность поколений.

Однако мы все понимаем, что реальная жизнь становится сегодня всё суровее. Напряженные и сложные проблемы, которые испытывает наше общество, порождают в некоторых семьях неблагополучие, грубость, нервозность, пьянство. Особенно пагубное влияние оказывают на ребенка изо дня в день повторяющиеся ситуации, свидетельствующие о негативном отношении к труду взрослых членов семьи.

Становится страшно, когда дети повседневно являются свидетелями нечестности взрослых, их стяжательства, заботы лишь о своей, личной выгоде подчас за счет общества. Тогда с раннего детства у ребенка начинается раздвоение личности: в детском саду, в школе он получает одни установки, в том числе и связанные с отношением к труду, а в семье — иные, иногда прямо противоположные.

В результате чаще всего в отношении ребенка к трудовой деятельности начинает доминировать потребительское отношение. Ребенок начинает привыкать к тому, что ему и так дадут всё, что он захочет, так, зачем для этого напрягаться. Ослабление роли семьи, удаленность родителей от детей, занятых зарабатыванием денег, карьерой, собой, неравные «стартовые» возможности среди вступающих в жизнь молодых людей и разрушающее влияние СМИ, рекламы приводят к утрате таких общественных ценностей, как интерес к учебе и труду.

Уже с детского возраста подростки, не имея четких нравственных ориентиров, мечтают о легких заработках, погоне за удовольствиями, исповедуют культ «успеха». В части общества, в СМИ произошла смена кумиров — раньше ими были герои производства (в широком смысле слова), сегодня — герои потребления. В свое время К.Д. Ушинский справедливо заметил, что «если, почему бы то ни было, у человека не окажется своего личного труда в жизни, тогда он теряет настоящую дорогу и перед ним открываются две другие, обе гибельные: дорога неутолимого недовольства жизнью, мрачной апатии и бездонной скуки или человек быстро спускается до детских прихотей или скотских наслаждений. На той и на другой дороге смерть овладевает человеком живо, потому что труд — личный, свободный труд — и есть жизнь...» [5, с. 289]. Эти слова в наше время звучат как никогда актуально.

Воспитание, в том числе и трудовое, должно строиться прежде всего на положительных примерах и фактах, ярких и убеждающих. Они необходимы всем людям независимо от возраста, в первую очередь — дошкольникам, чей жизненный опыт невелик, а впечатлительность, эмоциональность, внушаемость высоки.

Структура семьи в определенной степени влияет на воспитание детей, их подготовку к трудовой деятельности [2]. Некоторые семейные структуры усложняют процесс воспитания. Например, в многопоколенной семье с одним ребенком нередко возникают затруднения в воспитании у него коллективизма, трудолюбия, дисциплинированности. Ребенку не с кем себя сравнивать, и его нередко балуют, потакают капризам, оберегают от труда. На такого дошкольника благотворно влияет детский сад, особенно если между родителями и воспитателями устанавливается согласие в том, что касается необходимости и способов трудового воспитания.

В семьях с двумя детьми, особенно многодетных, есть объективные условия для правильного воспитания. Разновозрастный состав детей позволяет родителям лучше организовать их труд, сделать его более разнообразным. В таких семьях старших и младших объединяют для выполнения поручений и обязанностей, учитывая индивидуальные интересы детей и возрастные особенности. Родители имеют возможность проконтролировать выполнение работы, поручив это старшим детям, а также систематически организовывать коллективный семейный труд. Ребенок 5—6 лет в этих семьях может оказаться в роли младшего, который трудится вместе со старшим братом или сестрой, а может и сам быть «руководителем» маленького, что развивает в нем чувство ответственности, стремление самому лучше работать и т.п. Конечно, далеко не во всякой многодетной семье трудовое воспитание дает хорошие результаты, важно, чтобы родители были авторитетом, образцом для подражания и умели организовать трудовую деятельность своих детей.

В многопоколенной семье большую роль в трудовом воспитании играют бабушки и дедушки, как работающие на производстве, так и пенсионеры. Выполняя значительную часть домашней работы, они приобщают к ней внуков, развивают любовь к труду. Их воспитание подчас бывает более эффективным, так как бабушки и дедушки, беззаветно любящие внуков, мудрее, терпеливее, опытнее молодых

родителей. К сожалению, иногда любовь представителей старшего поколения к внукам оборачивается негативной стороной: жалея детей, бабушки и дедушки оберегают их от труда, сами выполняют обязанности внуков.

Естественно, что в полной семье для трудового воспитания условия более благоприятные, чем в неполной. Но решающим фактором воспитания у детей трудолюбия является не структура семьи, а нравственная позиция взрослых, прежде всего родителей, их личные и общественные интересы, убеждения и потребности, их педагогическая культура — весь уклад, основанный на взаимной любви и уважении всех членов семьи.

Многочисленные исследования показывают, что отношение ребенка к труду в любом возрастном периоде определяется стилем, содержанием и направленностью семейной жизни, а также единством педагогических действий дошкольной образовательной организации, школы, семьи и других социальных институтов. Слабая действенность указанных факторов или их отсутствие не только не способствуют формированию нравственного отношения к труду, но и вызывает отрицательное отношение.

Список литературы

1. *Лотова И.П.* Исследование педагогического потенциала семьи как междисциплинарная проблема //Актуальные проблемы образования и науки: традиции и перспективы: матер. междунар. науч.-практ. конф., посвященной 55-летию Ин-та дошкольного воспитания и 110-летию со дня рождения А.В. Запорожца (15 декабря 2015 г.). — Т. 3. — М.: НИИ школьных технологий, 2016. — С. 129—132.
2. *Лотова И.П.* Семья как социальный институт российского общества//Интеллектуальный капитал и способы его применения: сб. ст. по матер. XIX междунар. науч.-практ. конф. «Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия». — 2014. — № 1 (19). — Ч. 1. — М.: Education. — С. 93—95.
3. *Макаренко А.С.* Воспитание гражданина / сост. М.П. Павлова. — М.: Просвещение, 1968. — 373 с.
4. *Сухомлинский В.А.* Избранные педагогические сочинения: в 3 т. Т. 1 / сост. О.С. Богданова, В.З. Смаль. — М.: Педагогика, 1979. — 560 с.
5. *Ушинский К.Д.* Избранные педагогические сочинения / сост. Н.А. Сундуков. — М.: Просвещение, 1968. — 557 с.

М.М. Прокопьева,

д. пед. н., профессор Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова (Якутия), руководитель Якутского регионального отделения НОК «Российская семья»

ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ: УСЛОВИЯ ВОСПИТАНИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ С МАЛЫХ ЛЕТ

Первое условие. Ребенок с малых лет должен унаследовать от своих родителей все лучшие качества: мужество, трудолюбие, целеустремленность. Он должен быть воспитан в духе народных традиций, создающих условия для появления работоспособности. Этому способствует и сама природа. Ребенок постоянно бывает на свежем воздухе, загорает, получает от природы живительную силу, жизненную энергию.

Вторым условием, обеспечивающим успех подготовки к труду, народная традиция считает терпение. Ребенок должен терпеливо овладеть тем или иным видом труда, доведя свои способности точного исполнения задания до уровня скрупулезности. Тогда он сумеет научиться преодолевать любые трудности, любые тяжелые трудовые повинности.

Третьим условием является способность доводить до конца запланированную работу. Порой природные и хозяйственно-бытовые обстоятельства требуют работать с раннего утра до позднего вечера. В труде принимают участие все члены семьи. Трудясь в таком напряженном ритме, дети привыкают к работе в духе солидарности, сплоченности и без излишних затруднений завершают начатое.

Четвертое условие — проявление целеустремленности, стремления к выполнению намеченных планов независимо от обстоятельств. Отложенная работа часто отрицательно влияет на сознание ребенка, у него может появиться привычка отказываться от нее, обуславливая свой отказ поиском каких-либо причин, чтобы переложить дела на плечи других. Понятно, что из таких детей впоследствии выходят недобросовестные люди с поверхностным отношением к труду.

Пятое условие. Воспитание у детей умений качественного труда и привычки к трудовой деятельности, трудовых навыков всегда аккуратно, умело и добросовестно выполнять любые хозяйственно-бытовые работы. При этом большое значение следует уделять поддержа-

нию хорошего настроения ребенка на момент начала выполнения тех или иных видов работ.

Шестое условие. Ребенок должен привить себе все вышеизложенные положительные качества, необходимые для осуществления трудовой деятельности. Нужно сделать так, чтобы ребенок всем сердцем и душой чувствовал ответственность и важность выполняемых им работ, сам сумел овладеть определенными трудовыми навыками практической работы.

Н.Н. Стрельникова,

канд. пед. наук, доцент

ПРОСТЫЕ СОВЕТЫ ПО НЕПРОСТОМУ ВОПРОСУ: ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ

О важности трудового воспитания детей в семье говорить нет необходимости. Кто из нас не хочет, чтобы его ребенок вырос трудолюбивым, организованным, умеющим всё делать своими руками.

Но так бывает далеко не всегда. Родителям зачастую не хватает элементарных знаний, опыта, а то и просто желания и терпения в таком простом деле, как трудовое воспитание детей.

При этом такой опыт копился многими веками, передавался от одного поколения другому. Конечно, сегодня нельзя точь-в-точь применить методы наших дедов и прадедов в воспитании детей. Однако общие принципы, подходы, требования остаются незыблемыми, несмотря на век компьютерных технологий.

Попробуем в них разобраться.

Основы трудового воспитания закладываются в семье, потому что семья уже сама по себе дружный трудовой коллектив. В нем осуществляются общие дела, а также у каждого имеются свои обязанности, свои функции.

Любовь к труду возможно и необходимо начинать воспитывать очень рано. Подражание, свойственное маленькому ребенку, является одним из важнейших мотивов, побуждающих детей к активной деятельности. Все мы замечаем, как, наблюдая за трудом взрослых, ребенок стремится им подражать, сделать то же самое, поучаствовать в работе. Конечно, малыш еще ничего не умеет. Он скорее помеха,

чем помощник. Без него вы быстрее управитесь с домашними делами. Поэтому зачастую отмахиваетесь от него, отправляете играть или заниматься другими делами.

И это главная ошибка, которую допускают родители. Чем старше становится ребенок, тем более угасает его желание работать вместе со взрослыми или самостоятельно. И когда вы считаете, что он уже достаточно готов к труду, это желание практически отсутствует. Начать его формировать заново очень сложно, а порой и невозможно.

Итак, первое правило. Привлекайте ребенка к труду, пока он этого сам хочет, хотя ничего пока не умеет.

Начинайте с самообслуживания.

Убрать за собой игрушки, книги, отнести в мойку посуду, из которой ел, постепенно учиться самостоятельно умываться, одеваться — эти и другие навыки самообслуживания ребенок должен осваивать непрерывно.

От самообслуживания плавно переходим к общему труду, расширению круга трудовых обязанностей, наращиванию их сложности.

Прошло совсем немного времени, и ваше дитя уже активно участвует в уборке квартиры, отвечает за вынос мусора, моет посуду, нянчит младших братьев и сестер. Не всегда это хочется делать? Но ведь другие члены семьи выполняют свои обязанности, несмотря на то, нравится ли им это или нет.

В доме есть животные? (Как правило, их завели именно по настоятельной просьбе детей). Тогда это их забота — кормить, выгуливать, убирать за кошкой, собакой или другим животным. А то ведь как нередко бывает: первое время потешились, наигрались, а дальше все заботы ложатся на плечи родителей.

У вас есть дача? Тогда у ребенка дел еще больше. Надо помочь посадить огород, ухаживать за растениями, прибираться в доме и во дворе, собирать урожай. Возможно, и воды надо принести, и печь затопить.

У папы есть машина? Значит, надо не только на ней кататься. Привлекайте сына к ремонту, пусть поможет помыть машину, почистить ее внутри, навести порядок в гараже.

Отдельным предметом заботы ваших детей должны быть бабушки и дедушки независимо от того, живут они отдельно или вместе с вами. И неважно, что пока они справляются во многом сами. Пусть

внуки понимают, что не только дедушки и бабушки обязаны о них беспокоиться, но и о них надо также заботиться. Сил у них уже не так много, как это кажется.

А может, у вас есть соседи, знакомые, которые нуждаются в посторонней помощи? Мамочки, которым не с кем оставить, хотя бы на короткое время, ребенка? Инвалиды, пожилые люди, которым надо помочь купить продукты, спуститься вниз по лестнице, убрать квартиру? Да мало ли в чем могут нуждаться люди, которые не могут сами себя обслуживать в полной мере.

В последние годы стало меньше уделяться внимания участию детей в общественном труде. А ведь именно общественный труд — будь то уборка класса, субботник, летний лагерь труда и отдыха, ученическая производственная бригада, волонтерское движение — всё это эффективный способ формирования у детей не только трудовых навыков, но и коллективизма, сопричастности, чувства радости совместного труда. Резкий поворот в сторону индивидуализма, работы только для себя и на себя разрушает лучшие душевные качества человека. Почему мы тогда возмущаемся, когда видим примеры жестокого обращения детей со своими родителями, друзьями? Задумайтесь об этом.

Дел, в которых может принять участие ваш ребенок, еще можно назвать очень много.

Главное, не надо оберегать от них детей. Еще маленький, успеет наработаться, уроков много, дополнительные занятия — когда тут еще трудиться, пусть ребенок отдохнет побольше. Вам знакомы эти, казалось бы, неопровержимые доводы? А потом удивляемся — здоровый лоб, а постель за собой не убирает, посуду не моет, уборка квартиры вся на маме, на огород не затянешь. Не хотите этого? Не жалейте излишне ребенка. Не на каторге, не надорвется.

Что важно учесть при организации труда ребенка?

Нужно научить делать то или иное дело. Умения и навыки автоматически не даются. Всему надо учить. Прежде чем поручить что-либо ребенку, покажите образец правильного выполнения поручения, научите этому своего сына и дочь, несколько раз выполните поручение совместными усилиями. Когда ребенок увлеченно трудится вместе с папой и мамой, радость от этого остается на всю жизнь. Затем нужно постоянно наблюдать, что у ребенка получается, а что нет, поправлять, подсказывать.

Важно также научить организовывать труд. Прежде чем начать дело, давайте определим его цель, задачи, которые собираемся решать: что и для чего будем делать. Затем — как. Какие нужны инструменты, какие способы будем применять, в какой последовательности будем действовать, как будем оценивать результаты.

Нужен тактичный и постоянный контроль качества выполнения трудовых поручений. Ненавязчиво, без окриков и упреков, без высмеивания, если что-то не получилось. Каждый человек имеет право на ошибку — помните об этом.

Ребенок должен быть уверен в важности выполняемой работы. Если у него сложится впечатление о бесполезности его труда, это может отбить охоту от любой работы в будущем.

Детей желательно постоянно знакомить с трудом взрослых. Это в дальнейшем поможет им в выборе своей профессии, своего жизненного пути.

Надо сделать так, чтобы мальчики и девочки одинаково учились делать всё необходимое по хозяйству и не считали выполнение этого дела чем-то недостойным себя.

Позаботьтесь о чередовании труда и отдыха, разных видов деятельности, особенно у младших школьников.

Очень важно учитывать индивидуальные особенности и склонности ребенка при выборе видов труда. Конечно, это не значит, что делать нужно только то, что нравится. Но наилучшие успехи, а значит, и наивысшее удовольствие ребенок получит тогда, когда работа ему по душе и он умеет ее делать. Это, кстати, в полной мере относится и к труду взрослых людей.

Труд для ребенка не менее привлекателен, чем игра. Можно использовать труд-игру как средство развития активности, в первую очередь маленьких детей.

Ни в коем случае не следует видеть в труде лишь средство к достижению какой-то нетрудовой цели («Вот подметешь пол, уберешь со стола, тогда пойдешь гулять»). Конечно, такие мотивы иной раз тоже нужны, и ребенок должен их освоить. Однако взрослые слишком часто злоупотребляют применением в воспитании прямолинейных схем типа: хороший поступок (потрудился) — награда; плохой поступок (отказ) — наказание. В результате своими действиями они отдаляют ребенка от труда, превращая труд лишь в средство на пути к потребле-

нию. При этом взрослые иногда рассуждают следующим образом: чем больше я смогу пообещать, чем привлекательнее для ребенка награда, тем сильнее разовьется у него потребность в труде. Но потребность как раз и не развивается, напротив, труд всё больше лишается для ребенка привлекательности, рассматривается им как нечто вынужденное.

Привычка трудиться закрепляется волевыми усилиями. Важно помочь ребенку научиться различать понятия «можно», «надо», «нельзя». С этой целью необходимо приучать его делать не только то, что в данный момент хочется, а то, что надо. Предъявите сыну и дочери условное требование: «Не будешь смотреть телевизор, пока не наведешь в порядок в своей комнате». Причем родителям следует проявлять настойчивость до тех пор, пока для ребенка не станет привычкой сначала делать то, что «надо», а потом то, что «хочу». Приучать ребенка к слову «нельзя» — значит приучать его сдерживать свои желания, т.е. развивать самоорганизацию, самоконтроль, контроль, которые имеют огромное значение в развитии волевых качеств личности.

И, конечно, каждое хорошо выполненное дело требует поощрения. Это не значит, что за работу надо обязательно платить деньги. Хотя это тоже не надо исключать, особенно когда речь идет о труде подростков. Но доброе слово, похвала, особенно в присутствии других людей, членов семьи должны быть обязательным атрибутом. Мы все — и взрослые, и дети — хотим, чтобы нас замечали и ценили. Об этом не надо забывать.

И в завершение поразмышляйте над следующими вопросами.

- Если вы постоянно в присутствии детей говорите о том, что работа для вас наказание и каторга, то как о ней будут судить ваши дети?
- Если вы сами не выполняете домашние работы вовремя и аккуратно, то сможет ли этому научиться ваш ребенок?
- Если вам проще выполнить домашнюю работу самому, а не учить этому ребенка, что его ждет в будущем?
- Если вам важны успехи ребенка только в учебе, не боитесь ли вы вырастить черствого и эгоистичного человека?
- Если вы никак не оцениваете труд ребенка, откуда у него появится желание делать дальше любую работу?

**Вы хотите, чтобы ваш ребенок был счастливым человеком?
Научите его трудиться!**

РЕКОМЕНДАЦИИ

«круглого стола» «Трудовое воспитание подрастающего поколения как традиционная ценность России» (Москва, 26 апреля 2017 г.)

Участники «круглого стола» «Трудовое воспитание подрастающего поколения как традиционная ценность России», организованного Национальным общественным комитетом «Российская семья» в рамках реализации социально значимого проекта «Семья и трудовое воспитание подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»¹ обсудили и проанализировали проблемы трудового воспитания подрастающего поколения.

В ходе выступлений и обмена мнениями были рассмотрены следующие темы:

- история формирования трудовых навыков у детей и подростков в разных этнокультурных средах;
- общие психолого-педагогические подходы к изучению формирования трудовых навыков у детей;
- влияние культуры на формирование детско-юношеских ценностных ориентаций в сфере труда и занятости;
- роль профессиональных факторов в формировании будущего трудового поведения у детей;
- семья как основной источник формирования ценностей труда у подрастающего поколения;
- роль образовательных учреждений в трудовом воспитании и формировании мотивации у молодого поколения;
- семейное трудовое воспитание в условиях динамичных технологических преобразований.

Участники «круглого стола» констатировали, что в последнее время органы власти РФ всех уровней, научная, педагогическая и родительская общественность настойчиво ставят задачу активизировать работу, направленную на то, чтобы трудовое воспитание подрастающего поколения заняло подобающее ведущее место в целостном

¹ «Круглый стол» проводился в соответствии с договором гранта от 19 января 2017 г. № 170/68-4.

воспитательном процессе. На это направлены, в том числе, и усилия по включению термина «трудовое воспитание» в систему законодательства РФ, налаживанию взаимодействия между государственными, некоммерческими и общественными организациями в русле социального партнерства, разработке методологических, методических и организационных основ совместной деятельности семьи и системы образования по трудовому воспитанию детей и молодежи.

Тем не менее в настоящее время проблемы трудового воспитания в семье не получили достойного внимания. Лишь небольшая часть родителей воспринимает трудовое воспитание как специфическое направление воспитания, которое требует и особых подходов, и особых технологий. Вместе с тем общество и государство не выработали механизмов системного взаимодействия и координации с семьей, оказания ей необходимой помощи в трудовом воспитании детей. Например, трудовое воспитание в семье и повышение компетентности родителей в этом отношении практически выпали из сферы внимания школы.

Участники «круглого стола» отметили, что в условиях стремительных технико-технологических преобразований должны быть изменены подходы к трудовому воспитанию в большинстве семей. Наукоемкие производства будущего, сферы науки, культуры и образования предъявляют более высокие требования к квалификации, творческому мышлению, ответственности, умению прогнозировать социальные и нравственные последствия решений.

Участники «круглого стола» считают, что государство, общество и семья совместно должны обеспечить необходимые условия для коренного улучшения трудового воспитания, трудового обучения и профессиональной ориентации подрастающего поколения, повышения уровня практической и морально-психологической подготовки молодежи к трудовой жизни, формирования у подрастающего поколения осознанной потребности в труде.

Участники «круглого стола» рекомендуют:

1. Министерству науки и образования Российской Федерации организовать разработку методологических подходов и методического инструментария, помогающих родителям достичь достаточного уровня компетентности в вопросах трудового воспитания детей. В рамках реализации функции «трудовое воспитание» разработать

соответствующие программы для уроков труда и дополнительных занятий, учитывающие современные научно-технические достижения.

2. Подготовить и выпустить массовым тиражом библиотечку для родителей по трудовому воспитанию в семье, учитывающую социально-экономические реалии современной России.

3. Неуклонно проводить в жизнь принцип единства обучения и воспитания детей и молодежи. Вернуть термин «трудовое воспитание» в систему законодательства РФ.

4. Организовать на базе региональных и территориальных структур Минобрнауки постоянные бесплатные занятия для родителей по изучению современных технологий трудового воспитания.

5. Создать сеть пунктов педагогического консультирования по вопросам трудового воспитания детей. Оказывать помощь родителям в создании программ трудового воспитания, учитывающих индивидуальные особенности детей.

6. Ввести в штаты региональных и территориальных органов Минобрнауки должность инспектора по трудовому обучению, воспитанию и профессиональной ориентации учащихся.

7. Развивать различные формы участия подростков в общественно полезном труде — ученические производственные бригады, летние лагеря труда и отдыха и другие трудовые объединения.

8. Расширить практику целевого направления по договору в высшие и средние профессиональные учебные заведения молодежи, желающей приобрести высокотехнологичные рабочие профессии.

9. В рамках работы по профориентации школьников особое внимание уделять знакомству детей и их родителей с передовыми технико-технологическими достижениями производственных коллективов, привлекая к этой деятельности профсоюзные организации.

10. Профсоюзным организациям совместно с администрацией учебных организаций создать систему шефства лучших высокотехнологичных предприятий и организаций всех форм собственности над общеобразовательными школами в целях помощи в создании материально-технической базы трудового воспитания и профориентации учащихся.

11. Организовать дополнительные бесплатные занятия подростков на базе учебных цехов и на участках предприятий и организаций всех форм собственности, в межшкольных учебно-производственных

комбинатах, школьных и межшкольных учебных и учебно-производственных мастерских, подсобных хозяйствах, в ученических производственных бригадах и других школьных объединениях.

12. Высшим и средним специальным учебным заведениям обеспечить получение каждым студентом инженерно-технических, медицинских и аграрных вузов рабочей профессии по профилю своей специальности, а также овладение первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы. При приеме в вузы на очно-заочную, заочную и дистанционную формы обучения приоритет отдавать абитуриентам, имеющим опыт в освоении рабочих профессий по профилю обучения.

13. Законодательно утвердить и организационно обеспечить адекватные и законные формы реализации стремления подростков к посильной работе в свободное от учебы время или в период каникул.

14. Осуществить переподготовку и повышение квалификации руководителей школ и их заместителей, профильных специалистов региональных и территориальных органов Минобрнауки по программе «Трудовое воспитание и профориентация подрастающего поколения».

15. Министерству культуры Российской Федерации возобновить практику госзаказов на создание научно-популярных и художественных произведений для детей и юношества, стимулирующих интерес к перспективным профессиям.

16. Федеральному агентству по печати и массовым коммуникациям создать систему предпочтений для печатных и электронных СМИ, способствующих своей деятельностью трудовому воспитанию молодежи, освоению ею ценностей добросовестного и эффективного труда.

РЕКОМЕНДАЦИИ

XIV Международного конгресса «Российская семья» на тему «Трудовое воспитание подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»

Участники XIV Международного конгресса «Российская семья», организованного Национальным общественным комитетом «Российская семья» при поддержке Совета Федерации Федерального Собрания РФ и Государственной Думы Российской Федерации, Правительства Ставропольского края, обсудив и проанализировав проблемы трудового воспитания подрастающего поколения в контексте Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, подчеркивают актуальность усиления работы в данном направлении.

Участники Конгресса единодушно констатируют, что, несмотря на наметившиеся положительные тенденции со стороны федеральных, региональных и муниципальных органов власти в сфере духовно-нравственного, патриотического и трудового воспитания подрастающего поколения, включения в этот процесс структур гражданского общества, они нуждаются в динамичной общественной поддержке, усилении влияния гражданского общества на трудовое воспитание детей и юношества.

Участники Конгресса отмечают необходимость разработки законодательства, регулирующего участие подрастающего поколения в трудовых процессах, включая правовое решение проблем создания необходимой материальной базы в этих целях, а также подготовки квалифицированных педагогических кадров для данной работы:

- необходимость изменения информационной политики РФ путем введения нравственных критериев в оценке информационных продуктов. Их отсутствие наносит вред духовно-нравственному воспитанию молодежи, к которому относится также и трудовое воспитание;
- в СМИ мало передач, рубрик, раскрывающих духовный мир и значимость для России образа человека, достойно трудя-

щегося и влияющего на трудовое воспитание подрастающего поколения;

- недостаточное внимание в современной литературе, искусстве, театре, кинематографе к созданию положительного героя, являющегося примером для подражания, действия которого основывались бы на духовно-нравственных принципах, трудовых традициях многонационального народа России.

Признавая значимость для нашей страны Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, усиления трудового воспитания подрастающего поколения, участники XIV Международного конгресса «Российская семья» считают необходимым *рекомендовать*:

1. Органам государственной власти:

- усилить управление процессами трудового воспитания подрастающего поколения на национальных традициях народа с учетом современных технологий; усилить государственный контроль за соблюдением законодательства по трудоустройству молодежи и защите ее прав и интересов;
- принять конкретные меры по обеспечению школ и внешкольных учреждений необходимыми материалами для трудового обучения школьников, проведения внешкольной работы по техническому творчеству и сельскохозяйственному опытничеству.

Агропромышленному комплексу РФ совместно с региональными органами власти обеспечить дальнейшее развитие ученических производственных бригад, организовать их в каждой крупной сельской школе, добиваться, чтобы большинство школьников принимало участие в их работе;

- региональным и муниципальным органам власти вести анализ потребности в профессиях и по трудоустройству выпускников средних школ.

Участники Конгресса обращают внимание на необходимость совершенствования законодательной базы по реализации Стратегии воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

2. Региональным отделениям НОК «Российская семья», другим институтам гражданского общества:

- всячески содействовать реализации основных направлений Стратегии, вести активную работу по популяризации лучше-

го педагогического опыта трудового воспитания детей в семье на основе традиционных семейных и духовно-нравственных ценностей с учетом роли традиционных религий России;

- совместно с органами образования активно содействовать процессу трудового воспитания в семье и школе. При этом учесть, что:
 - трудовое воспитание есть процесс вовлечения ребенка в разнообразные педагогически организованные виды общественно полезного труда в целях передачи минимума производственного опыта, трудовых умений и навыков, развитие у него творческого практического мышления, трудолюбия и сознания человека труда;
 - трудовое воспитание имеет своей задачей осуществление начального профессионального образования и профориентации, формирование трудолюбия, нравственных черт, эстетического отношения к целям, процессу и результатам труда;
- отметить, что эффективность трудового обучения, воспитания и профориентации возрастает, если обеспечено участие старших подростков, юношей и девушек в производительном труде;
- в целях трудового обучения учащимся в школе обеспечить возможность использования материальной базы ученических производственных бригад, кооперативных объединений и подрядных бригад.

Участники Конгресса подчеркивают, что включение школьников в реальный труд является наиболее прогрессивной формой трудового обучения, позволяющей им непосредственно участвовать в создании материальных ценностей, производственных отношениях и зарабатывать средства для удовлетворения личных потребностей.

3. Родителям:

- при трудовом воспитании детей ориентироваться на нравственные критерии;
- осознавать, что в процессе трудового воспитания главная польза труда сказывается на психическом и духовном развитии ребенка;
- использовать субъективный прагматический метод воспитания — стимулирование трудовых усилий на создание условий, когда быть нетрудолюбивым, невоспитанным и т. д. становится

ся экономически невыгодно. Дать ребенку понять, что при таком поведении в будущем он не сможет зарабатывать деньги.

4. Научным и педагогическим кадрам:

- принимать активные действия по совершенствованию российской системы образования в целях повышения эффективности осуществления образовательными учреждениями функции приобщения учащихся к труду как важнейшей традиционной ценности России;
- вести научно-педагогическую работу по изучению динамики воспитательных технологий в условиях технологических трансформаций и разработка методик их совершенствования; обоснованию новых подходов и средств реализации современных воспитательных технологий;
- проводить разработку и апробацию технологии взаимодействия семьи, института образования и организаций социальной сферы при формировании трудового потенциала будущих профессионалов;
- проводить разработку и апробацию методики обучения родителей методам воспитания, направленным на формирование необходимых качеств трудового потенциала ребенка.

Рекомендации приняты XIV Международным конгрессом «Российская семья» (г. Ставрополь, 16—17 мая 2017 г.).

Анализ основных результатов социологического исследования «Семья и трудовое воспитание подрастающего поколения»¹

В целях выявления роли и места ценности трудового воспитания в современной российской семье НП Национальным общественным комитетом «Российская семья» проведено эмпирическое исследование «Семья и трудовое воспитание подрастающего поколения». В про-

¹ Опрос в рамках исследования провели: г. Москва — Н.М. Шелкова, член Президиума НОК «Российская семья»; Республика Башкортостан — Р.М. Ахмадинуров, д-р социол. наук, профессор, руководитель НОК «Российская семья» Республики Башкортостан; Московская область и г. Клин — Н.В. Филинова, канд. социол. наук, руководитель Клинского отделения НОК «Российская семья»; Ставропольский край — Р.Ф. Гударенко, канд. полит. наук, руководитель НОК «Российская семья» Ставропольского края.

цессе исследования проверялась гипотеза о том, что при ослаблении в обществе трудового воспитания подрастающего поколения, семья становится одним из основных субъектов формирования у детей трудовых ценностей.

Поскольку данные о фактах проведения социологических исследований проблем трудового воспитания в семьях не выявлены, указанное исследование имело инициативный характер. Тип выборки — целенаправленный, метод отбора — метод «снежного кома». Окончательный объем выборки — 942 человека.

Структура выборки: четыре совокупности респондентов по территориальному признаку численностью 236 человек (г. Москва), 227 человек (Московская область, г. Клин), 246 человек (Ставропольский край), 233 человека (г. Уфа). В каждой территориальной совокупности выделяются по три подвыборки из представителей трех поколений: старшее поколение (бабушки и дедушки) — 310 человек, среднее поколение (родители) — 306 человек, младшее поколение (дети) — 326 человек.

В данной стратегии исследования важны как количество опрошенных, так и полнота и насыщенность информации. Поэтому применение статистических методов обработки данных имело ограниченный характер и играло вспомогательную роль по отношению к оценочным суждениям респондентов.

Единица социологического анализа — член семьи.

Данное исследование проводилось в форме формализованного интервью (анкетирования). По способу — очное индивидуальное; по характеру — направленное; по степени формализации — формализованное.

Формализованное интервью состояло из закрытых вопросов. Респондент должен был выбрать предлагаемый вариант (варианты) ответа. Ряд вопросов допускал ответы в свободной форме, которые «закрывались» при обработке анкет. При заполнении анкеты присутствовал интервьюер, в обязанности которого входило оказание помощи респонденту или, при определенных условиях, заполнение анкеты со слов респондента. Выбор метода сбора информации вытекал из особенностей изучаемой проблемы, характера объекта, поставленных задач.

Основные выводы и рекомендации

1. Отношение респондентов к необходимости трудового воспитания в семье.

По вопросу о необходимости трудового воспитания детей в семье анализ не выявил значимых различий между мужчинами и женщинами, православными и мусульманами, по уровню образования, социально-профессиональному статусу. Считают, что семья должна заниматься трудовым воспитанием ребенка, 79,8% мужчин и 81,9% женщин; 81,4% православных и 87,7% мусульман, 77—88% в различных образовательных группах; 85—92% в различных социально-профессиональных группах.

Однако обращает на себя внимание достаточно высокая доля опрошенных, отрицающих необходимость трудового воспитания и уповающих на полезные связи, материальное благополучие: среди атеистов — 15,3%, что выше аналогичного показателя у православных (7,8%) и мусульман (4,8%).

Существенна дифференциация в отношении трудового воспитания между жителями Москвы и Московской области, с одной стороны, и респондентами из других субъектов РФ — с другой (табл. 1).

Таблица 1

**Отношение к трудовому воспитанию в семье
в поселениях разного типа (%)**

Город опроса	Должна ли семья заниматься трудовым воспитанием ребенка?				Итого
	Да, труд — самое важное в жизни	Да, но главное — здоровье и счастливое детство	Нет, учеба и есть главный труд	Нет, главное — полезные связи, материальное благополучие и карьера	
Москва	41,1	37,3	12,7	8,9	100,0
Клин	41,4	33,0	17,2	8,4	100,0
Уфа	50,2	36,5	7,7	5,6	100,0
Ставрополь	58,1	26,8	6,5	8,5	100,0
Итого	47,9	33,3	10,9	7,9	100,0

Доля тех, кто считает, что учеба заменяет детям трудовое воспитание, в Москве и Клину в 2—3 раза выше, чем в Уфе и Ставрополе (12,7% и 17,2% против 6,5% и 7,7%). Соответственно, среди москвичей на 9—17% меньше тех, кто считает труд самым важным в жизни. Эти показатели коррелируют с более негативным отношением москвичей к трудовой деятельности учащихся в школе и выбору ребенком рабочей профессии.

Аналогичную зависимость демонстрирует таблица 2. Выходцы из Москвы и среднего города Московской агломерации (Клин) преобладают среди тех, кто считает, что семья не должна заниматься трудовым воспитанием (22,3% и 22,2% соответственно). Причем труд считают важнейшим в жизни почти 65% выходцев из деревни и только 38% респондентов, проведших юность в мегаполисе.

Таблица 2

Отношение выходцев из поселений различного типа к трудовому воспитанию в семье (%)

Где жил респондент в возрасте до 15—17 лет	Должна ли семья заниматься трудовым воспитанием ребенка?				Итого
	Да, труд — самое важное в жизни	Да, но главное — здоровье и счастливое детство	Нет, учеба и есть главный труд	Нет, главное — полезные связи, материальное благополучие и карьера	
В деревне, селе	64,9	22,7	5,9	6,5	100,0
В поселке городского типа, малом городе (до 50 тыс. чел.)	48,0	39,2	3,9	8,8	100,0
В среднем городе (50—500 тыс.чел.)	46,7	31,1	13,3	8,9	100,0
В большом городе (500 тыс.-1 млн чел.)	46,7	35,5	9,3	8,4	100,0
Мегаполис (более 1 млн чел.)	38,1	39,6	15,1	7,2	100,0
Итого	47,9	33,3	10,9	7,9	100,0

По-видимому, эти показатели объясняются отличием социально-профессиональной структуры занятых в столичном регионе и на других территориях страны. В столице существенно больше доля лиц квалифицированного умственного труда, государственных служащих, предпринимателей (в том числе из теневых секторов бизнеса), рантье. Можно предположить, что в данном случае трудовая деятельность не соотносится с успешностью в жизни либо отдельные представители интеллигенции и чиновников целенаправленно ориентируют своих детей на сословные ценности, исключая без крайней необходимости взаимодействие с выходцами из «низших» сословий.

Тревожную тенденцию выявляют данные, приведенные в Таблице 3. Очевидно понижение от поколения к поколению статуса труда на шкале ценностей людей. За очень короткий исторический срок (порядка 40 лет) к третьему поколению статус труда, как абсолютного ценностного приоритета, снизился почти на 20% (с 58,7% до 39,0%). Равно как почти в 4 раза выросла доля тех, кто противопоставляет учебу труду (с 4,5% до 18,1%).

Таблица 3

**Отношение различных поколений респондентов
к трудовому воспитанию в семье (%)**

Поколение	Должна ли семья заниматься трудовым воспитанием ребенка?				Итого
	Да, труд — самое важное в жизни	Да, но главное — здоровье и счастливое детство	Нет, учеба и есть главный труд	Нет, главное — полезные связи, материальное благополучие и карьера	
Бабушки, дедушки	58,7	29,4	4,5	7,4	100,0
Родители	46,4	35,9	9,8	7,8	100,0
Дети	39,0	34,7	18,1	8,3	100,0
Итого	47,9	33,3	10,9	7,9	100,0

Вывод № 1: в целом гражданам России присуща высокая степень понимания необходимости трудового воспитания детей в семье. И это уже само по себе — хорошая основа для системного подхода к этому направлению воспитания. Поэтому необходимо со стороны государственных институтов оказать поддержку семье в реализации функции трудового воспитания.

Рекомендация № 1: государственным институтам организовать разработку методологических подходов и методического инструментария, помогающих родителям достичь достаточного уровня компетентности в вопросах трудового воспитания детей.

2. Практика трудового воспитания в семье.

Как было показано, 82—88% опрошенных взрослых считают, что семья должна заниматься трудовым воспитанием ребенка. Однако это совсем не означает, что они занимаются этим на практике (табл. 4).

Таблица 4

Практика трудового воспитания в семье у разных поколений (%)

Поколение	Как осуществлялось трудовое воспитание в семье?						Итого
	Трудовое воспитание отсутствует	Иногда помощь по хозяйству	Активная помощь по хозяйству	Семья живет трудно, домашний труд необходим	Подрабатывают при возможности	Интенсивное всестороннее воспитание по программе	
Бабушки, дедушки	7,4	7,7	37,7	22,6	18,7	5,8	100,0
Родители	9,5	14,1	39,9	17,0	13,4	6,2	100,0
Дети	14,4	27,3	47,9	3,1	4,0	3,4	100,0
Итого	10,5	16,6	41,9	14,0	11,9	5,1	100,0

41,7% детей отметили, что они предоставлены сами себе и никто их трудовым воспитанием не занимается, либо они неохотно выполняют редкие просьбы родителей помочь по хозяйству. Как показало исследование, эти показатели в 2—3,5 раза выше аналогичных данных по старшим поколениям.

Регулярно и сознательно трудятся в семье 55% детей. Конечно, помощь по хозяйству содержит важные элементы трудового воспитания детей. Но роль родителей в этом случае сводится в основном к интуитивному воспроизводству сложившихся межпоколенческих традиций, которые далеко не всегда учитывают возможности и интересы ребенка как будущего работника. Зрелый подход к воспитанию вообще и к трудовому воспитанию в частности демонстрируют те родители, которые выстраивают систему домашнего воспитания, основанную на программах, учитывающих индивидуальные особенности детей. По нашим данным в таких семьях проживают 3,4% детей. Это меньше, чем в предыдущих поколениях почти в 2 раза.

Как видно из таблицы 4, всего 4,0% детей по возможности подрабатывают. Но на прямой вопрос о желании подработать на каникулах или в свободное время утвердительно ответили 83,7%. У 11,7% школьников семья нуждается в деньгах, не хватает денег на повседневные нужды 18,4% детей, копят деньги на определенную покупку

32,5%. Остальные 21,1% хотят познакомиться с возможной будущей профессией или просто получить интересный опыт. Эти цифры демонстрируют, скорее всего, скромные материальные возможности большинства семей, а также значимость для детей занятий, определяющих и повышающих их статус среди сверстников. Это ставит перед государством и обществом проблему трудового воспитания с учетом интересов подрастающего поколения.

Ожидаемой оказалась дифференциация в оценке трудового воспитания между родителями, представляющими различные социально-профессиональные группы (табл. 5). Отсутствовало трудовое воспитание в семьях 41,1% неквалифицированных рабочих и 60% самозанятых (индивидуальных предпринимателей) — нынешних родителей. Неквалифицированные рабочие в подавляющем большинстве не обладают системной профессиональной подготовкой, выбрали занятие случайно, имеют общий уровень развития ниже среднего.

Характерно, что среди них много неполных семей:

- имеют супруга 58,8% при среднем показателе по России — 74,2%;
- разведены 23,5% при среднем показателе по России — 19,0%;
- никогда не были замужем 17,6% при среднем показателе по России — 6,9%.

Таблица 5

**Практика трудового воспитания (опыт родителей)
у представителей разных социально-профессиональных групп (%)**

Социально-профессиональный статус родителей	Как осуществлялось трудовое воспитание в семье?						Итого
	Трудовое воспитание отсутствовало	Иногда помощь по хозяйству	Активная помощь по хозяйству	Семья жила трудно, домашний труд был необходим	Подрабатывали при возможности	Интенсивное всестороннее воспитание по программе	
1. Рабочие неквалифицированного труда.	23,5	17,6	35,3	11,8	5,9	5,9	100,0
2. Рабочие квалифицированного труда	12,1	6,9	29,3	29,3	20,7	1,7	100,0

Окончание таблицы 5.

3. Рабочие высококвалифицированного труда	0	100,0	0	0	0	0	100,0
4. Служащие средней квалификации	9,9	19,8	36,3	14,3	11,0	8,8	100,0
5. Работники квалифицированного труда с высшим образованием	6,6	9,9	48,8	14,0	14,0	6,6	100,0
6. Работники высококвал. труда с высшим образованием и доп. подготовкой	0	12,5	62,5	12,5	0	12,5	100,0
7. Руководители малых и средних организаций	0	40,0	20,0	20,0	20,0	0	100,0
9. Самозанятые, ИП	20,0	40,0	20,0	20,0	0	0	100,0
Итого	9,5	14,1	39,9	17,0	13,4	6,2	100,0

Примечание: полные наименования социально-профессиональных групп.

1. Работники (рабочие) неквалифицированного труда, не требующего специальной профессиональной подготовки.

2. Работники (рабочие) квалифицированного труда, требующего специальной профессиональной подготовки и обучения.

3. Рабочие высококвалифицированного труда, требующего среднего специального и высшего образования, занятые на высокотехнологичных производствах.

4. Служащие, специалисты, занятые трудом, требующим среднего специального образования.

5. Работники квалифицированного умственного труда, требующего высшего образования.

6. Работники высококвалифицированного умственного труда, требующего высшего образования и дополнительной подготовки.

7. Руководители малых и средних организаций и предприятий.

8. Руководители крупных организаций и предприятий, органов власти.

9. Индивидуальные предприниматели, самозанятые.

Обращает на себя внимание тот факт, что среди руководителей малых и средних организаций высок процент тех, кто по возможности ранее в семье подрабатывал, активно помогал в домохозяйстве. Вероятно, этот приобретенный в семье опыт позволил реализовать свои возможности в условиях рыночной экономики.

Среди самозанятых родителей также высок уровень младших членов семьи, занятых трудом в хозяйстве.

Близки к средним показатели рабочих квалифицированного труда (массовых профессий) и работников умственного труда массовых профессий (инженеры, учителя, другие специалисты с высшим образованием). Более всех внимание трудовому воспитанию и активной помощи по хозяйству уделялось в семьях нынешних работников высококвалифицированного умственного труда (преподаватели, научные работники, специалисты, имеющие ученую степень).

Эти данные свидетельствуют о том, что высокий уровень образования и общей культуры, высокий социальный статус и даже семейное благополучие являются прямым следствием уровня педагогической компетентности родителей, ответственного подхода к воспитанию детей и формированию трудового фундамента их будущего.

Что касается территориальных различий в методах трудового воспитания, то в целом они отсутствуют. Во всех городах наблюдается достаточно ровная картина. Исключение составляет лишь один показатель: доля детей, активно помогающих родителям по хозяйству, в Уфе в 1,5 раза выше, чем в других городах (Уфа — 60,3%, Москва — 42,3%, Клин — 40,0%, Ставрополь — 48,4%).

Не выявлено также существенных различий в методах трудового воспитания в православных и мусульманских семьях¹.

¹ Надо иметь в виду, что опрошенные мусульманские семьи проживают в основном в Башкирии. Ориентации мусульман, проживающих в других регионах, например Северного Кавказа, требуют дополнительного изучения.

Весьма показательными являются полученные нами данные о знании детьми профессии и рода занятий своих родителей. Они оказались весьма неожиданными.

13,5% школьников (в основном в возрасте 14—16 лет) не знают, кто по профессии их родители и чем они занимаются. Причем среди москвичей 28,2% детей не знают о профессии и занятии родителей. Лучше всех осведомлены дети из г. Клин — 96% уверенно указывают занятия родителей.

Не знают о профессиональной занятости дети 12,8% православных, 12,9% мусульман и 22,9% атеистов. Опрос среди детей выявил, что 60,0% считают труд вынужденной необходимостью, и что ничего привлекательного в нем нет, а 22,3% школьников отрицают необходимость трудового воспитания в школе.

В многодетных семьях доля детей, не знающих о занятиях родителей, достигает 18,2%, в то время как в семьях численностью до трех человек она не превышает 6,7%.

Вывод № 2: разрыв между признанием родителями необходимости трудового воспитания в семье и реальной практикой в этом отношении можно объяснить рядом причин.

Прежде всего в России уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте один из самых высоких в мире и достигает, по сведениям Роструда, 77%. Аналогичный показатель у мужчин превышает 84%¹. Причем занятость матерей, имеющих детей в возрасте от 3 до 6 лет, составляла в 2016 году 77,8%².

Учитывая, что доля занятых в неформальном секторе экономики составляла в 2015 году 20,5% (22,5% — у мужчин и 18,75% — у женщин)³, то с большой уверенностью можно утверждать, что общая занятость в России трудоспособных лиц (в легальном, неформальном и теневом секторах) приближается к 100%.

При таком высоком уровне занятости, в первую очередь матерей, имеющих маленьких детей, сложно говорить о том, что родители могут уделять воспитанию детей достаточно времени. Статистика подтверждает, что в среднем родители тратят на общение с детьми ежедневно 1,5 часа (мужчины — 40 минут), причем преобладаю-

¹ URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/IssWWW.exe/Stg/01—12.doc (дата обращения: 18.06.2017).

² URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения: 18.06.2017).

³ URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/IssWWW.exe/Stg/03—03.doc (дата обращения: 18.06.2017).

щая часть этого времени «достается» детям дошкольного возраста¹. Учитывая, что в основном время тратится на «уход» за маленькими детьми, то на занятия с подростками и их воспитание остаются считанные минуты.

Следует отметить, что подавляющее большинство родителей являются «стихийными педагогами» и в лучшем случае воспроизводят известные им по опыту модели воспитания. Родители часто не владеют технологиями трудового воспитания.

Давно назрела проблема повышения педагогической компетентности родителей. Очевидно, на повестке дня стоит вопрос о взаимодействии в этом направлении государства и общества, государственно-частном партнерстве, внедрении социальных инноваций в области трудового воспитания подрастающего поколения.

Рекомендация № 2: систематически разрабатывать и выпускать массовым тиражом библиотечку для родителей по трудовому воспитанию в семье, учитывающую социально-экономические реалии современной России.

Организовать на базе государственных структур, социальных НКО постоянные бесплатные занятия для родителей по педагогическому просвещению и изучению современных технологий трудового воспитания.

Ввести в старших классах школы обязательные факультативные занятия по педагогическому просвещению учеников как будущих родителей.

3. Актуальные трудовые ценности респондентов.

Смена поколений неизбежно приводит к изменению структуры ценностей в обществе. И наиболее динамичны в этом процессе трудовые ценности. Они формируются как производное от сложного переплетения исторических и культурных традиций, господствующей социально-политической системы и общественных норм, технологического прогресса и качества жизни, доминирующей в государстве идеологии.

Изученная нами совокупность феноменологически подтверждает наличие этой динамики (табл. 6).

¹ URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения: 18.06.2017).

**Трудовые ценности у разных поколений респондентов
(%, возможны несколько вариантов ответа)**

Что привлекает в профессии?	Бабушки, дедушки	Родители	Дети	Итого
Высокий общественный статус, престижность	14,2%	12,7%	21,5%	16,2%
Возможность высокого заработка	15,5%	24,8%	54,9%	32,2%
Возможность развиваться, реализовать творческий потенциал	18,4%	21,2%	33,4%	24,5%
Возможность сделать административную карьеру, стать крупным руководителем	2,3%	6,5%	16,9%	8,7%
Возможность иметь достаточно свободного времени для личной жизни, путешествий, работы на приусадебном участке	5,2%	5,2%	15,6%	8,8%
Возможность иметь достаточно свободного времени для воспитания детей	4,8%	7,2%	10,1%	7,4%
Возможность принести пользу обществу, оставить добрую память о себе	20,3%	19,0%	19,0%	19,4%
Труд — это вынужденная необходимость	33,5%	23,5%	1,5%	19,2%

В первую очередь надо отметить выдвижение на приоритетную позицию финансового компонента трудовых ценностей. Если в старшем поколении высокий заработок основным трудовым стимулом считали 15,5% (4 место), то среди опрошенных родителей и детей он вышел на первое место (24,8% и 54,9% соответственно). Другие исследования, в которых опрашивались только старшеклассники 9—11 классов, дают еще более четкую структуру приоритетов — 80,5% говорят, что наиболее важным для них при выборе работы будет являться высокая зарплата¹. Поскольку среди опрошенных нами детей 48,2% составляют дети в возрасте от 8 до 15 лет, можно предположить, что данная ценностная ориентация формируется главным образом под влиянием установок родителей, а также средств массовой информации и массовой культуры. В нашей выборке 68,7% родителей старше 36 лет. Это означает, что они либо учились по советским школьным

¹ Справочная информация по результатам социологического исследования (по заказу Минтруда Республики Башкортостан): «Профессионально-образовательная ориентация учащихся выпускных классов средних общеобразовательных учреждений Республики Башкортостан, 2014 г.» (предоставлена д-ром социол. наук Р.М. Ахмадиновым).

программам, либо находились под влиянием советской школы, воспитывавшей детей в известной системе ценностей, т.е. в своих ответах родители скорее всего занижали реальную для себя ценность заработка и отвечали, ориентируясь на декларируемые социально значимые нормы. Поэтому справедливо оценить, что реальная ценность денег стоит на первом месте для 35—40% родителей.

Появление у новых поколений ценностей материального благополучия является адекватной реакцией на правила, установленные существующей социально-экономической системой страны. Кстати сказать, 65,4% опрошенных нами родителей имеют доход до 25 тыс. рублей в месяц, причем в Ставропольском крае таких 86,2%, а в Уфе — 79,5%. Для общества в этой связи возникает главная проблема: обеспечить достаточный доход для удовлетворения основных потребностей работающим гражданам, с одной стороны, и обеспечить соответствие высоких заработков тем видам деятельности, которые вносят наибольший вклад в развитие страны, с другой стороны.

Какой-либо значимой дифференциации в отношении ценности заработка по гендерным признакам, регионам, типам поселений, религиозно-культурной принадлежности нами не отмечено.

Важным представляется то, что и для родителей, и для детей среди приоритетных ценностей трудовой жизни находятся такие, как «Возможность развиваться, реализовать творческий потенциал» (21,2%, 33,4% соответственно) и «Возможность принести пользу обществу, оставить добрую память о себе» (по 19,0%).

Для целей трудового воспитания в этом феномене важно то, что существует самая благоприятная основа воспитательного воздействия на детей, направленного на закрепление и развитие стремления реализовать в труде свои устремления. И наше исследование показывает, что первичное осознание возможности реализовать в труде те или иные свои позитивные интересы формируется в возрасте 8—11 лет. Речь идет о формировании сознательного интереса к трудовой деятельности и выявлении склонности ребенка к деятельности определенного характера. 83,3% родителей считают, что трудовым воспитанием ребенка надо начинать заниматься в возрасте до 10 лет, в том числе 35,0% — до 5 лет¹.

¹ К сожалению, мы отмечаем, что многие родители не отличают «трудовое воспитание» от «профориентации». И фактически считают помощь ребенку в выборе будущей профессии трудовым воспитанием. Об этом косвенно свидетельствует то, что 42,5% из них считают, что профориентацией надо заниматься «как можно раньше», «до 13 лет».

Интересным критерием ценностных трудовых ориентаций предстает отношение людей к рабочим профессиям. Известно, что в эпоху научно-технических и технологических преобразований меняется характер и содержание труда рабочих. Поэтому представление о труде рабочих и, соответственно, образ рабочего отличается у разных поколений, на территориях разного уровня технологического развития, в разных социально-профессиональных группах и т.д.

Для повышения откровенности респондентов при ответах мы придали вопросу личностный характер: «Как Вы относитесь к выбору Вашим ребенком (внуком) рабочей специальности?»¹. Результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7

Отношение к выбору рабочей специальности (%)

Как Вы относитесь к выбору рабочей специальности?	Бабушки, дедушки	Родители	Дети	Итого
Отрицательно, человек должен преуспеть в жизни	10,0	17,3	7,7	11,6
Отрицательно, так как мой ребенок способен на большее (эти люди не способны на большее)	8,1	10,8	4,6	7,7
Это выбор самого ребенка (человека)	55,2	50,0	66,3	57,3
Положительно, так как рабочая специальность дает устойчивый заработок	16,1	13,7	9,2	13,0
Положительно, так как рабочие специальности становятся престижными и востребованными	8,1	6,9	9,2	8,1
В нашей семье выбор рабочей специальности — традиция	2,6	1,3	3,1	2,3

Мы видим, что 28,1% родителей относятся к выбору ребенком рабочей специальности активно отрицательно (18,1% — среди старшего поколения), а 21,9% — активно положительно (26,8% — среди бабушек и дедушек). Учитывая перевес в старшем поколении представителей рабочих профессий по сравнению с поколением родителей, можно утверждать о незначительной межпоколенческой ценностной динамике в отношении к рабочим профессиям.

¹ Для детей вопрос имел отвлеченный характер: «Как Вы относитесь к тем, кто выбирает рабочую специальность?».

Требуют дополнительного этносоциального анализа такие данные. Среди православных родителей активно отрицательно к выбору рабочего будущего детьми относятся 26,1%, среди мусульман — 36,6%, среди атеистов — 36,8%. Среди православных детей не одобряют рабочие специальности 7,7%, среди мусульманских — 19,3%, среди атеистов — 25,7%.

Ожидаема была территориальная дифференциация в отношении рабочих профессий. Активно отрицательно к выбору детьми рабочих профессий относятся 37,1% родителей-москвичей, 29,9% родителей из Московской области, 30,7% родителей из Уфы и лишь 12,3% родителей из Ставрополя. Интересно, что дети-москвичи в 78,2% случаев считают такой выбор суверенным делом личности, а 12,8% одобряют.

Не хотят видеть своих детей рабочими 50,0% работников высококвалифицированного умственного труда, требующего высшего образования и дополнительной подготовки; 40,0% индивидуальных предпринимателей; 33,0% служащих со средним специальным образованием; 27,6% квалифицированных рабочих. А вот среди интеллигенции массовых профессий таких 23,9%, что ниже среднего показателя (28,1%).

В целом же ответы детей подчеркнута нейтральны, так как у большинства из них отсутствует личное представление о рабочих профессиях.

Что это означает с точки зрения трудового воспитания?

У подавляющего большинства родителей представления о рабочих сложилось в индустриальную эпоху, когда преобладали массовые профессии со значительной долей ручного и маломеханизированного труда. При этом зачастую условия труда были либо тяжелые, либо малопривлекательные. Таким образом, в их представлении сложился образ рабочего, который в современных условиях быстро и безвозвратно уходит в прошлое. Естественно, что они не хотят для своих детей рабочей судьбы, исходя из своих устаревших представлений. Лишь считанные единицы опрошенных знакомы с прогрессом на производстве, особенностями профессий будущего технологического уклада.

При грамотном позиционировании рабочих профессий, демонстрации технико-технологического прогресса в труде рабочих, сложности и высокотехнологичности современных и будущих рабочих профессий, которые развивают человека и в профессионально-квали-

лификационном, и в интеллектуальном, и в личностном плане, мы можем сориентировать детей приобретать высокотехнологичные рабочие профессии. Разумеется, при условии адекватного развития производственной среды. И опыт многих передовых в технологическом отношении предприятий, где рабочим требуется высшее инженерное (биологическое, химическое и т.д.) образование, показывает, что молодежь с охотой идет на производство.

Вывод № 3: в настоящее время большое количество работающих граждан не имеют достаточного дохода для удовлетворения основных потребностей. Снижение доходов населения приводит к выдвиганию на приоритетные позиции среди трудовых ценностей высокого заработка.

Кроме того, наблюдается несоответствие высоких заработков тем видам деятельности, которые вносят наибольший вклад в развитие страны. Это дезориентирует молодое поколение и приводит к угрозе развития важнейших для будущего отраслей и сфер деятельности.

У большинства взрослых сформировалось стереотипное представление о рабочих на основе образа массовых рабочих профессий со значительной долей ручного и маломеханизированного труда, с тяжелыми и малопривлекательными условиями труда. Они не имеют достаточной информации о том, что эти виды занятий в ближайшем будущем стремительно уступят место профессиям нового научно-технологического уровня. Такой стереотип мышления родителей не только ставит под угрозу социально-трудовое будущее детей, но и серьезно тормозит прогресс производства из-за отсутствия работников необходимого качества, соответствующих достигнутому уровню развития производительных сил.

Рекомендация № 3: принять все возможные меры для искоренения бедности работающих граждан, имущественного и социального расслоения в обществе.

Необходимо задействовать все информационные каналы, в первую очередь средства массовой информации, образовательные учреждения, массовые молодежные мероприятия, для формирования у подрастающего поколения актуальной для будущего страны системы трудовых ценностей. При этом основной акцент надо делать на возможности творческого, профессионального и социального развития, самореализации, трудового служения обществу.

В рамках работы по профориентации школьников особое внимание необходимо уделять знакомству детей и их родителей с передовыми технико-технологическими достижениями на производстве.

Создать систему шефства лучших высокотехнологичных предприятий и организаций над общеобразовательными школами в целях помощи в создании материально-технической базы трудового воспитания и профориентации учащихся.

Расширить практику целевого направления по договору в высшие и средние учебные заведения молодежи, желающей приобрести высокотехнологичные рабочие профессии.

4. Семья и другие институты воспитания подрастающего поколения.

Важнейшим институтом, который взаимодействует с семьей в процессе воспитания подрастающего поколения, является система образования. Учитывая специфику нашего исследования, речь идет о школе.

Актуальной задачей в современный период является включение термина «трудовое воспитание» в систему законодательства РФ, учет всех аспектов и последствий этой правовой новеллы.

Семья может эффективно выполнять функцию трудового воспитания только во взаимодействии с разными институтами государства и общества. Исторически и практически сложилось тесное взаимодействие семьи и школы. Видят ли родители в школе достойного партнера в воспитании детей? Исследование выявило (табл. 8), что почти 80% взрослых респондентов отрицательно оценили эффективность школы в трудовом воспитании детей.

Таблица 8

Оценка деятельности школы по трудовому воспитанию детей (%)

Поколение	Считаете ли Вы, что современная школа эффективно занимается трудовым воспитанием детей?			
	Да	Нет	Другое	Итого
Родители	19,6	77,5	2,9	100,0
Бабушки, дедушки	17,1	79,7	3,1	100,0
Итого	18,3	78,6	2,9	100,0

Анализ проблем трудового воспитания в школе не является предметом нашего исследования. Однако ясно: без взаимодействия семьи и школы в вопросах трудового воспитания любые усилия дадут скромный результат.

Здесь надо понимать, что разработка технологий трудового воспитания является актуальной задачей не только для семьи, но и для школы. Точно воспроизводить и копировать советский опыт, пусть даже и успешный, сейчас не получится. Но на него надо опираться, взять всё лучшее, проверенное практикой. Конечно, нужно учесть колоссальные изменения в науке и технике, структуре знаний, психологии людей, темпах происходящих преобразований.

Актуальной проблемой сегодня является восстановление традиционных видов трудового воспитания. Большинство людей осознают необходимость активного участия школы в трудовом воспитании. Уроки труда в школе признают необходимыми 84,3% родителей, 88,9% бабушек и дедушек, 58,2% детей. А 22,2% родителей, 32,6% бабушек и дедушек, 6,4% детей хотят, чтобы работали летние трудовые лагеря для школьников.

Однако задача осложняется тем, что многие дети уже не воспринимают школу как институцию воспитания и подготовки к жизни, в том числе трудовой. 31,8% детей считают, что в школе надо только учиться (в Москве — 48,7%, в Ставрополе — 44,2%, в Клину — 17,3%, в Уфе — 12,8%).

Другим институтом, оказывающим мощное влияние на формирование трудовых ценностных ориентаций, являются средства массовой информации. Не имея задачи подробно и структурированно анализировать нынешнюю роль СМИ в общественных процессах, ограничимся констатацией ситуации. Как и в случае со школой, СМИ выполняют самые разные функции, решают самые разнообразные задачи, но меньше всего уделяется внимания задачам трудовой социализации детей и молодежи. Наоборот, как отмечают респонденты, общее их воздействие на молодежь таково, что складывается стойкое убеждение, что труд — нечто периферийное в жизни общества. Люди не только упрекают СМИ в невнимании к проблемам труда (45,5%), но и прямо заявляют об их деструктивной деятельности (27,8%) (табл. 9).

Таблица 9

**Влияние средств массовой информации
на отношение детей к труду (%)**

Поколе- ние	Какое влияние оказывают СМИ на отношение детей к труду?				Итого
	Эффективно способствуют формированию ценностей труда у детей	Не уделяют проблеме достаточно внимания	Формиру- ют у детей негативное отношение к некоторым профессиям	Разрушают традиционные нравственные ценности, в т. ч. в сфере труда	
Родители	9,2	41,2	21,6	28,1	100,0
Бабушки, дедушки	11,3	49,7	11,6	27,4	100,0
Итого	10,2	45,5	16,6	27,8	100,0

Совершенно естественно, что в этой обстановке невнимания и равнодушия основных общественных институтов к жизненно важным проблемам ребенка, выбирающему свое трудовое будущее, основным оплотом оказывается семья. Именно с родителями советуются дети по поводу выбора будущей профессии (табл. 10). По материалам исследования, авторитет школы в этом вопросе упал ниже 1%.

Таблица 10

Влияние на выбор профессии ребенком (%)

С кем бы Вы стали советоваться по поводу выбора профессии?	
С учителями, преподавателями	0,9
С родителями	68,1
С другими родственниками	1,2
С друзьями	4,0
Со знакомыми людьми	1,5
Я выберу профессию самостоятельно	22,1
Начну работать, кем придется, а дальше жизнь подскажет	2,1
Итого	100

В старших поколениях влияние родителей на выбор профессии было заметно слабее — 38,2% у родителей и 31,6% у бабушек и дедушек. И наоборот, большее значение имели школа (6,9%, 8,4%) и самостоятельное решение (31,0%, 34,8%).

Различий между детьми в зависимости от религиозной принадлежности семьи по этому вопросу нами не выявлено. А вот разница между столичным регионом и провинцией весьма значительна. С родителями собираются советоваться 78,2% детей из Уфы, 77,9% — из Ставрополя, 62,8% москвичей и 50,7% детей из Подмосковья. Тогда как самостоятельно выберут профессию 30,8% москвичей, 25,3% детей из Московской области, 18,9% — из Ставрополя, 14,1% — из Уфы.

Точно также всех героев книг, фильмов и репортажей затмили родители, бабушки и дедушки в качестве примера в труде (табл. 11).

Таблица 11

Пример в работе (труде) для детей (%)

Кто является для Вас примером в работе (труде)?	
Отец	35,0
Мать	31,6
Дедушка, бабушка	13,2
Другие родственники	9,5
Известные в стране люди	4,6
Герои книг	0,6
Герои кинофильмов	1,8
Трудятся неудачники в жизни, они не могут быть примером	3,7
Итого	100

Приведенные данные свидетельствуют о стойкости института семьи в период исторической турбулентности. Именно семья обеспечивает надежный тыл и дает систему координат.

Вывод № 4: трудовое воспитание детей оказалось на периферии круга задач, которые решают социальные институты общества. Это создает угрозу для будущего страны, поскольку именно трудовая деятельность создает основу бытия. И не любой труд, а тот, который адекватен достигнутому технико-технологическому уровню и обеспечивает конкурентоспособность экономики. В этих обстоятельствах именно семья оказалась тем институтом, который взял на себя всю полноту обязательств по трудовому воспитанию детей. Однако без взаимодействия с другими социальными институтами (образования, СМИ, культуры, занятости и др.) в одиночку выполнить эту функцию эффективно семья не может.

Рекомендация № 4: в первую очередь следует вернуть в школу функцию трудового воспитания. Разработать соответствующие программы для уроков труда, учитывающие современные научно-технические достижения.

Организовать дополнительные бесплатные занятия на базе школ или межшкольных комбинатов по выработке у детей первоначальных трудовых навыков.

Организовать стажировки старшеклассников на шефских предприятиях для прохождения производственной практики и сдачи квалификационных экзаменов по рабочим профессиям.

Возобновить практику госзаказов на создание научно-популярных и художественных произведений для детей и юношества, стимулирующих интерес к перспективным профессиям.

Создать систему преференций для печатных и электронных СМИ, способствующих своей деятельностью трудовому воспитанию молодежи, освоению ею ценностей добросовестного и эффективного труда.

Таким образом, проведенный анализ результатов социологического исследования подтвердил гипотезу о том, что при ослаблении в обществе трудового воспитания подрастающего поколения семья становится одним из основных субъектов формирования трудовых ценностей подрастающего поколения.

Г.И. Климантова,
д-р полит. наук, профессор, лауреат премии
Правительства РФ в области образования,

А.М. Коршунов,
канд. экон. наук, социолог

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ЧАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С УЧЕТОМ ВОЗРАСТНЫХ И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ <...>

<...> Разработаны в рамках исполнения Поручения Правительства ПР-1191 и комплекса мер по развитию и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016—2020 годы от 27 июня 2016 г. № 4455п-П8, утвержденного заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю.

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономическая ситуация в стране десятилетиями характеризуется разрывом между спросом и предложением на рынке труда и в системе образования, требованиями работодателей и уровнем подготовки специалистов, неразборчивостью в средствах достижения своих целей значительной части молодых людей, выросших в условиях противоречивого, разнонаправленного воздействия семьи, школы и социума.

Игнорирование задач трудового воспитания и профессионального самоопределения молодежи привело к тому, что выросло целое поколение молодых людей с завышенным уровнем притязаний, эгоистической направленностью личности, отсутствием трудовой мотивации. В последние десятилетия школа уделяла меньше внимания воспитательной функции, ограничившись подготовкой обучающихся к поступлению в профессиональные образовательные организации, учеба в которых редко связана с будущей профессиональной деятельностью. Между тем основой профессиональной успешности является трудолюбие, которое формируется с первых лет жизни и поддержива-

ется системой воспитательной работы в общеобразовательных организациях и обществом.

Вопрос о том, кого должна воспитывать школа — творца или потребителя, кажется, сегодня решается в пользу творца. Изменить ситуацию может целенаправленное воспитание обучающихся совместными усилиями семьи, школы и общества при продуманной образовательной политике.

В данных методических рекомендациях обозначены: цели трудового воспитания как важнейшего элемента процесса организации и стимулирования трудовой деятельности обучающихся, который направлен на приобретение обучающимися навыков и формирование компетенций, добросовестного отношения к труду, развитие творческих способностей, инициативы, стремления к достижению более высоких результатов; содержание трудового воспитания школьников; возрастные этапы, на которых последовательно должны решаться задачи трудового воспитания; прогнозируемые результаты трудового воспитания, — а также приводятся нормативные документы, регламентирующие трудовую деятельность обучающихся, и примеры локальных нормативных актов об организации труда обучающихся.

ЦЕЛИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

Обозначим цели, связанные с воспитанием детей и подростков:

- воспитание граждан, способных к самообразованию и саморазвитию, нравственных, самостоятельно мыслящих, обладающих реалистичным уровнем притязаний, настроенных на самореализацию в социально одобряемых видах деятельности, направленных на благо общества, заинтересованных в своем личном и профессиональном росте, путем создания педагогических, психологических и социальных условий;
- содействие достижению баланса между интересами и возможностями человека и потребностями общества;
- прогнозирование профессиональной успешности индивида в какой-либо сфере трудовой деятельности;
- содействие профессиональному становлению и развитию молодого человека в целях достижения удовлетворенности своим трудом и социальным статусом, реализации своего потенциала, обеспечения достойного уровня жизни.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ

Разнообразные виды труда, предусмотренные общеобразовательной программой, неодинаковы по своим педагогическим возможностям. Содержание и значение их меняется на том или ином возрастном этапе.

В дошкольных образовательных организациях основным видом труда ребенка является самообслуживание, которое имеет большое воспитательное значение — формирует у детей самостоятельность, уверенность в своих силах, желание и умение преодолеть препятствия, вооружает навыками. Ежедневное выполнение элементарных трудовых заданий (одеваться, умываться, самостоятельно принимать пищу, убирать за собой игрушки) приучает детей к систематическому труду.

На этапе завершения дошкольного образования ребенок обладает установкой положительного отношения к миру, разным видам труда.

Трудовое обучение детей школьного возраста является одним из важных факторов воспитания личности. Главная развивающая функция труда — это переход от самооценки к самопознанию и самореализации. В трудовой деятельности формируются новые виды мышления, ребенок получает навыки работы, общения, сотрудничества, что улучшает адаптацию ребенка в обществе.

Труд является равнозначным элементом общеобразовательной программы и необходимым условием полноценного развития личности. Поэтому трудовая деятельность должна стать для детей и подростков естественной физической и интеллектуальной потребностью.

Трудовое воспитание — процесс организации и стимулирования трудовой деятельности обучающихся, который направлен на приобретение обучающимися навыков и формирование компетенции, добросовестного отношения к работе, развитие творческих способностей, инициативы, стремления к достижению более высоких результатов.

Трудовое воспитание ребенка начинается с формирования в семье и школе элементарных представлений о трудовых обязанностях.

Выделяют три функции трудового воспитания:

- 1) обучающая — овладение обучающимися практическими умениями и навыками в сфере труда;
- 2) развивающая — обеспечивает интеллектуальное, физическое, эмоционально-волевое, социальное развитие;

3) воспитательная — правильно организованный труд формирует трудолюбие, коллективизм, взаимодействие, дисциплинированность, инициативность.

Задачи трудового воспитания:

- формирование у обучающихся положительного отношения к труду как высшей ценности в жизни человека и общества, высоких социальных мотивов трудовой деятельности;
- развитие познавательного интереса к знаниям, потребности в творческом труде, стремления применять знания на практике;
- воспитание высоких моральных качеств, трудолюбия, долга и ответственности, целеустремленности и предприимчивости, деловитости и честности;
- вооружение обучающихся разнообразными трудовыми умениями и навыками, формирование основ культуры умственного и физического труда.

Содержание трудового воспитания определяется этими задачами, а также рядом хозяйственно-экономических факторов, производственными условиями района, области, возможностями и традициями школы и т.д.

Трудовое воспитание школьников включает следующие виды труда:

- Учебный труд включает в себя труд умственный и физический. В процессе труда воспитывается коллективизм, уважение к людям и результатам их деятельности. Любой труд требует волевых усилий и терпения. Привычка к умственному труду имеет большое значение для всех видов трудовой деятельности. Школьными программами предусмотрен физический труд на уроках трудового обучения в учебных мастерских и на пришкольном участке.
- Общественно полезный труд организуется в интересах всего коллектива. Он включает в себя работу в школе и дома (уборка класса, школьной территории, бытовой труд дома, уход за насаждениями и др.), летнюю работу на полях во время школьных каникул, работу в школьных строительных отрядах, школьных лесничествах и иное.
- Производительный труд предполагает участие школьников в создании материальных ценностей, вступление в производственные отношения. Участие в производительном труде разви-

вает у обучающихся профессиональные интересы и склонности, позволяет получить начальный профессиональный опыт при наличии необходимой материально-технической базы для организации производительного труда. Возможным решением проблемы может быть взаимодействие с образовательными организациями профессионального образования и работодателями.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

В современной образовательной системе существует ряд разработанных и успешно функционирующих способов организации трудового воспитания в рамках основной общеобразовательной программы, включающей программу духовно-нравственного развития, воспитания (на уровне начального общего образования), воспитания и социализации (на уровнях основного общего и среднего общего образования):

- 1) организация постоянных и временных ученических коллективов, проектных групп, направленных на выполнение определенной работы;
- 2) создание и поддержание трудовых традиций в школе;
- 3) индивидуальные поручения, требующие трудовой деятельности;
- 4) проведение ярмарок, конкурсов, проектов, трудовых десантов и т.д.;
- 5) проведение профессиональных проб.

Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования ориентируют школу на расширение возможностей саморазвития личности и компетентного выбора жизненного пути, задавая вектор поиска и разработки новых образовательных технологий воспитания качеств, лежащих в основе личной эффективности и успешности человека.

Механизмы организации трудового воспитания:

- включение в основные общеобразовательные программы мероприятий, направленных на формирование трудолюбия, уважительного отношения к труду, его результатам и др. в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования;
- реализация дополнительных общеобразовательных программ — развитие познавательного интереса к знаниям, потребностей в творческом труде, стремления применять знания на практике;
- совершенствование локальной нормативно-правовой базы;

- совершенствование учебно-методического обеспечения;
- обновление кабинетов труда, межшкольных учебных комбинатов, внедрение моделей взаимодействия школы с организациями профессионального образования и потенциальными работодателями, заинтересованными в перспективных кадрах;
- создание психолого-педагогических условий организации трудового воспитания — подчинение труда детей учебно-воспитательным задачам, которое достигается в процессе взаимопроникновения целей учебного, общественно полезного и производительного труда; сочетание общественной значимости труда с личными интересами школьника; сочетание коллективных и индивидуальных форм трудовой деятельности и т.д.;
- создание системы профессиональной ориентации — профессиональное просвещение (профинформация), профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональная проба, профессиональная адаптация;
- формирование основ экономической культуры школьников через активные формы проведения занятий и творческих работ (деловые игры, выполнение экономических расчетов, определение экономической эффективности трудовой деятельности, изобретений и т.д.).

В уставе общеобразовательных организаций могут быть отражены положения, регламентирующие трудовую деятельность обучающихся, положения об организации общественно полезного труда обучающихся, о привлечении обучающихся к труду, не предусмотренному программой, что помогает предупредить или конструктивно разрешить конфликты с родителями обучающихся (Приложение).

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Учитывая, что трудовое воспитание — длительный процесс, имеющий отсроченный результат и не подлежащий индивидуальной оценке, начинать его надо в дошкольном возрасте (3—6 лет), сопровождать на всем протяжении школьного обучения (7—18 лет), а также в ходе профессионального образования.

Основные этапы трудового воспитания приходится на обучение в школе:

- 1—4-й классы (пропедевтический этап) — формирование начальных трудовых навыков и позитивного отношения к труду и миру профессий, осознание важности правильного выбора профессии;
- 5—7-й классы (ориентировочный этап) — формирование позитивного отношения к труду, интереса, основанного на включенности учащихся в общественно полезную деятельность;
- 8—9-й классы (поисково-зондирующий этап) — формирование профессиональной направленности, осознание своих интересов, мотивов выбора профессии;
- 10—11-й классы (этап развития профессионального самосознания) — уточнение личностного смысла будущей профессиональной деятельности.

Рассмотрим особенности трудового воспитания детей и подростков в условиях непрерывного образования.

На всех этапах важно отметить формирование уважительного отношения к труду и его результатам, развитие навыков сотрудничества со сверстниками и взрослыми.

Дошкольный возраст (3—6 лет) — эмоционально-образный этап, на котором решаются следующие возрастные задачи: воспитание интереса к труду и уважения к людям труда, обучение элементарным трудовым навыкам, начальное знакомство с миром профессий.

Формы работы	Ответственные
Игровые занятия, направленные на знакомство с миром профессий, экскурсии	Воспитатели, педагоги-психологи, родители воспитанников
Занятия по формированию трудовых навыков	Воспитатели, психологи
Просмотр и обсуждение тематических произведений (литература, изобразительное искусство, мультипликация и др.)	Воспитатели, педагоги дополнительного образования, родители воспитанников
Беседы с родителями о формировании у детей начальных трудовых навыков	Педагоги-психологи
Методическая поддержка и повышение квалификации работников дошкольных образовательных организаций	Специалисты учебно-методических центров, психологических и педагогических институтов, институтов повышения квалификации

Показатели эффективности работы на данном этапе:

- 1) сформированные навыки самообслуживания;
- 2) устойчивый интерес к труду взрослых;
- 3) готовность оказывать взрослым посильную помощь;
- 4) формирование первоначальных навыков сотрудничества со сверстниками и взрослыми.

Начальная школа (1—4-й классы, 7—10 лет) — пропедевтический этап, на котором решаются следующие возрастные задачи: воспитание положительного отношения к труду и к его результатам, освоение навыков организации труда, развитие начальных представлений о профессиях, ответственности и реалистичной самооценки, первоначальных навыков совместной продуктивной деятельности, сотрудничества, взаимопомощи, планирования и организации.

Формы работы	Ответственные
Организация бесед о созидательном и нравственном значении труда в жизни человека и общества	Классные руководители, педагоги-психологи
Проведение мероприятий по приобретению навыков самообслуживания, овладению технологическими приемами ручной обработки материалов	Классные руководители, педагоги-психологи, учителя-предметники
Организация бесед о правилах техники безопасности и организации рабочего места	Классные руководители, педагоги-психологи, ответственные за технику безопасности, учителя-предметники
Организация бесед о профессиях, о важности правильного выбора профессии, активизирующие методы профориентации	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, педагоги-психологи
Просмотр и обсуждение мультфильмов, чтение, изучение произведений литературы и искусства, книг о профессиях, работа с электронными образовательными ресурсами	Классные руководители, педагоги-психологи, учителя-предметники
Экскурсии в предметные кабинеты школы	Классные руководители, учителя-предметники
Занятия в кружках и секциях, участие в профориентационных мероприятиях	Классные руководители, педагоги дополнительного образования
Беседы с родителями о формировании у детей представлений о мире профессий	Педагоги-психологи, классные руководители, родительский актив

Методическая поддержка и организация курсов повышения квалификации работников образовательных организаций	Специалисты учебно-методических центров, институтов повышения квалификации
Проектно-исследовательская деятельность	Классные руководители, педагоги дополнительного образования, учителя-предметники
Организация общественно значимых мероприятий и участие в различных акциях (сбор макулатуры, оказание помощи инвалидам и ветеранам, субботник, волонтерство и др.)	Классные руководители, педагоги дополнительного образования, учителя-предметники, педагоги-психологи

Показатели эффективности работы на данном этапе:

- 1) формирование навыка самостоятельной деятельности;
- 2) получение первоначальных представлений о созидательном и нравственном значении труда в жизни человека и общества;
- 3) формирование уважения к труду и людям труда, бережного отношения к результатам труда;
- 4) развитие навыков сотрудничества со сверстниками и взрослыми;
- 5) развитие осознания добросовестного и творческого труда;
- 6) формирование потребности в оказании взрослым посильной помощи;
- 7) развитие интереса к различным видам профессиональной деятельности;
- 8) общая ориентация в мире профессий.

Основная школа (5—9-й классы, 11—15 лет) — этап предпрофильной подготовки, на котором решаются следующие возрастные задачи:

- осознание ценности труда, науки и творчества, умение соотносить свои притязания и склонности с общественными интересами, активное и заинтересованное познание мира;
- воспитание профессионально важных качеств, становление профессионального интереса;
- опыт профессиональных проб в различных видах общественно полезной деятельности;
- осознание своих возможностей, профессиональных интересов и мотивов выбора профессии.

Формы работы	Ответственные
Справочно-информационные индивидуальные и групповые консультации (содержание, профессионально важные качества, квалификационные требования, медицинские противопоказания, пути получения профессий и специальностей, рынок труда)	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, педагоги дополнительного образования, учителя-предметники, педагоги-психологи
Индивидуальные и групповые консультации по вопросам выбора профессии, профиля обучения, планирования профессиональной карьеры	Педагоги-психологи, специалисты центров профориентации
Уроки, факультативные занятия, классные часы, внеклассные мероприятия	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, учителя-предметники
Просмотр и обсуждение кинофильмов, изучение произведений литературы и изобразительного искусства, в том числе о профессиях и людях труда, работа с электронными образовательными ресурсами	Классные руководители, библиотекари
Экскурсии на предприятия, в организации профессионального образования	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, директора школ, руководители предприятий, организации профобразования, родители
Активизирующие методы профориентации (игры, тренинги, конкурсы и т.д.)	Педагоги-психологи, специалисты центров профориентации
Проектная и исследовательская деятельность	Учителя-предметники
Участие в профориентационных мероприятиях различного уровня организации (школьных, городских и т.д.)	Ответственные за профориентационную работу, специалисты центров профориентации и допобразования
Методическая поддержка и повышение квалификации специалистов образовательных организаций	Специалисты учебно-методических центров, психологических и педагогических институтов, институтов повышения квалификации
Профессиональные пробы	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, руководители предприятий, организации профобразования с привлечением родителей обучающихся

Показатели эффективности работы на данном этапе:

1) формирование устойчивой потребности в труде (самообслуживание, оказание помощи окружающим, участие в общественно полезных мероприятиях) и выражении оценки результатов труда;

2) развитие навыков сотрудничества со сверстниками и взрослыми в различных социальных ситуациях;

3) осознание обучающимися своих личностных особенностей, интересов и склонностей;

4) реалистичная самооценка;

5) развитие навыков самостоятельного поиска информации о профессиях и организациях профессионального образования;

6) знание факторов, значимых для выбора профессии и специальности;

7) способность анализировать условия, необходимые и достаточные для достижения профессиональных целей.

Профильная школа (10—11-й классы, 16—18 лет) — этап профильной подготовки, на котором решаются следующие возрастные задачи:

- уточнение профессионального выбора в условиях профильного обучения;
- развитие профессионально важных качеств, формирование индивидуального стиля деятельности;
- коррекция образовательных и профессиональных планов.

Формы работы	Ответственные
Справочно-информационные индивидуальные и групповые консультации (пути получения профессии, ситуация на рынке труда и образовательных услуг и т.д.)	Ответственные за профориентационную работу, педагоги-психологи, специалисты центров профессиональной ориентации
Индивидуальные и групповые профконсультации (выявление соответствия профессиональных интересов и склонностей требованиям профессии, помощь в планировании профессиональной карьеры)	Педагоги-психологи, специалисты центров профориентации
Элективные курсы	Ответственные за профориентацию, учителя-предметники, педагоги-психологи
Проектная и исследовательская деятельность	Учителя-предметники, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи и др.

Организация социальной практики и профессиональных проб (стажировки, производственная практика и т.п.)	Ответственные за профориентационную работу, классные руководители, педагоги-психологи, руководители образовательных организаций, педагоги дополнительного образования
Методы активизации профессионального самоопределения, формирование трудовых навыков	Психологи, специалисты центров профориентации
Экскурсии на предприятия и в организации профессионального образования	Классные руководители, руководители школ, предприятий, учреждений профобразования, родительский актив
Организация бесед и мастер-классов со специалистами — представителями различных профессий	Ответственные за профориентационную работу, педагоги-психологи, руководители школ, предприятий, учреждений профобразования, центров профориентации
Методическая поддержка и повышение квалификации специалистов образовательных организаций	Специалисты учебно-методических центров, психологических и педагогических институтов, институтов повышения квалификации
Организация получения профессиональной подготовки по выбранным профессиям	Руководители и специалисты школ, предприятий, учреждений профобразования
Проектная деятельность	Классные руководители, учителя-предметники, педагоги дополнительного образования и др.

Показатели эффективности работы на данном этапе:

- 1) совершенствование навыков самоорганизации и потребности реализации трудовых навыков;
- 2) сформированность ответственного отношения к учению, уважительного отношения к труду; наличие опыта участия в социально значимом труде;
- 3) осознание своих возможностей и ограничений;
- 4) информированность о социально-экономической ситуации в крае, городе, селе, требованиях рынка труда, путях получения профессии и перспективах трудоустройства по выбранной специальности;
- 3)¹ способность соотносить свои возможности, желания, стремления и потребности рынка труда;
- 4) трудовая мотивация;
- 5) профессиональная подготовка по профессии.

¹ Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

1. Трудолюбие, уважительное отношение к труду, к его результатам и людям труда.
2. Высокая личная заинтересованность и производительность труда.
3. Самоорганизация.
4. Ответственное отношение к умственному и физическому труду.
5. Опыт участия в социально значимом труде (индивидуальном, групповом).
6. Осознание своих возможностей и ограничений.
7. Информированность о социально-экономической ситуации в городе, требованиях рынка труда, путях получения профессии и перспективах трудоустройства по выбранной специальности (построение и развитие личной профессиональной траектории);
8. Способность соотносить свои возможности, желания, стремления и потребности рынка труда.
9. Готовность к осознанному выбору профессии, понимание значения профессиональной деятельности для человека и общества.
10. Мотивированность на образование и самообразование в течение всей своей жизни.

Документы, регламентирующие трудовую деятельность обучающихся:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 (ред. от 31 декабря 2015 г.) «Об утвержде-

дении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».

6. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821—10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

7. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553—09» (зарегистрировано в Минюсте России 5 ноября 2009 г., рег. № 15172).

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 1312 «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования».

10. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 апреля 2014 г. № НТ-443/08 (с изменениями от 6 августа 2014 г. № 08-1036) «О продолжении обучения лиц, не прошедших государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования».

**ПОРЯДОК
ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ТРУДУ,
НЕ ПРЕДУСМОТРЕННОМУ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММОЙ**
(локальный нормативный акт)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

приказ № ____ от _____

Принято Советом Учреждения

протокол № ____ от _____

В соответствии с частью 1 статьи 30 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон) образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом.

В целях реализации требований части 3 статьи 30 Федерального закона в пределах компетенции в установленной сфере деятельности в соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 28 Федерального закона «Порядок привлечения обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой» принят с учетом мнения Совета обучающихся образовательной организации.

1. Общие положения

1.1. Обучающиеся образовательной организации (далее — обучающиеся) осуществляют правомерную трудовую деятельность (далее — труд) на условиях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Порядком.

1.2. Трудовое воспитание обучающихся является одним из направлений образовательной деятельности образовательной органи-

зации, предусмотренной образовательной программой. Участие обучающихся в труде, предусмотренном образовательной программой, является обязательным.

Привлечение обучающихся к труду может быть предусмотрено образовательной программой в части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, в рамках организации факультативных (необязательных для данного уровня образования) и элективных (избираемых в обязательном порядке) учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого образовательной организацией (после получения основного общего образования).

Привлечение к такому труду является для обучающихся обязательным и не требует их согласия, а также согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Привлечение обучающихся к труду должно соответствовать гигиеническим критериям допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков.

1.4. Привлечение обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой, реализуется в соответствии с принципом добровольности с учетом возраста и состояния здоровья обучающегося. Нарушение данного принципа является нарушением права обучающегося на защиту от принудительного труда.

Лица из числа педагогических и иных работников образовательной организации, виновные в организации принудительного труда обучающихся, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Отказ обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося от привлечения к труду

2.1. В образовательной организации запрещается привлекать обучающихся без их согласия к труду, не предусмотренному образовательной программой, и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей).

2.2. Отказ обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой, оформляется в письменном виде и фиксируется подписью одного из родителя (законного представителя) несовершеннолетнего обучающегося.

2.3. Образовательная организация не предоставляет преимуществ в процессе реализации общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования обучающимся, выразившим согласие на участие в труде.

2.4. Недопустимо учитывать отказ обучающегося или родителя (законного представителя) несовершеннолетнего обучающегося от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой: при выставлении отметок текущей, промежуточной и итоговой аттестации; при принятии решения о награждении обучающегося похвальным листом «За отличные успехи в учении», похвальной грамотой «За особые успехи в изучении отдельных предметов»; при принятии решения о награждении обучающихся, завершивших освоение образовательных программ среднего общего образования, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию и имеющих итоговые оценки успеваемости «отлично» по всем учебным предметам, золотой или серебряной медалью.

2.5. За отказ обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой, к обучающемуся не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Порядком применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 марта 2013 г. № 185, а также меры педагогического воздействия.

2.6. Отсутствие отказа обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося от привлечения к труду, не предусмотренному образовательной программой, оформленного в соответствии с п. 6 настоящего Порядка, подтверждает согласие обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося к привлечению обучающегося к труду, не предусмотренному образовательной программой.

3. Организация труда, не предусмотренного образовательной программой

3.1. Привлечение к труду — процесс, обеспечивающий формирование у обучающихся навыков обслуживающего труда и самообслуживания в целях создания условий для формирования трудовых компетенций, связанных с выбором профессиональной

деятельности, определения и развития профессиональных интересов и склонностей.

3.2. Привлечение обучающихся к труду в образовательной организации осуществляется поэтапно. Формы организации труда обучающихся различны и зависят от его содержания и объема, постоянного или временного характера работы, возраста обучающихся.

3.3. Труд обучающихся, не предусмотренный образовательной программой, может быть организован по следующим направлениям: участие в общегородских субботниках; благоустройство образовательной организации и прилегающей территории; озеленение образовательной организации и прилегающей территории; поддержание чистоты и наведение порядка в классных кабинетах, ежедневное самообслуживание; дежурство по столовой, ежедневное самообслуживание; прохождение летней практики в школьных бригадах (отрядах), в том числе по трудовому договору — для обучающихся, достигших 14 лет; осуществление мелких ремонтных работ; плановое дежурство по образовательной организации и иные направления правомерной трудовой деятельности, не запрещенные действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Организация труда обучающихся, не предусмотренного образовательной программой, возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, в классе — на классного руководителя.

3.5. При организации труда обучающихся образовательная организация руководствуется нормативными актами, устанавливающими разрешенные виды работ и нагрузок, а также иными правилами и нормами, регулирующими условия и порядок трудовой деятельности работников, не достигших 18 лет.

3.6. Обучающиеся, достигшие 14-летнего возраста, получающие общее образование, вправе с согласия одного из родителей (законного представителя) несовершеннолетнего обучающегося заключить трудовой договор для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда и без ущерба для освоения образовательной программы, в том числе в рамках организации летней практики в школьных бригадах.

4. Организация труда с привлечением обучающихся

4.1. Вопросы организации труда обучающихся отнесены настоящим Порядком к компетенции Совета Учреждения, который при-

нимает соответствующее решение на основе добровольного участия обучающихся, с учетом мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4.2. Совет Учреждения вправе принять решение об организации трудовой практики в период летних каникул обучающихся. Реализация трудовой практики может осуществляться в пределах части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, в рамках организации факультативных (необязательных для данного уровня образования) и элективных (избираемых в обязательном порядке) учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого образовательной организацией (после получения основного общего образования).

4.3. В случае принятия Советом Учреждения решения об организации учебной трудовой практики в период летних каникул обучающихся Совет Учреждения разрабатывает и принимает соответствующий локальный нормативный акт, регулирующий вопросы организации трудовой практики. Сроки и порядок прохождения трудовой практики определяются распорядительным актом директора образовательной организации по согласованию с Советом Учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Порядок вступает в силу с _____ и действителен в течение ____ лет с момента его утверждения распорядительным актом директора образовательной организации.

Порядок является обязательным для всех участников образовательных отношений образовательной организации в части регламентации образовательных отношений, их касающейся.

5.2. Родители (законные представители) обучающихся обязаны соблюдать требования локальных нормативных актов, которые устанавливают порядок регламентации образовательных отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и оформления возникновения, приостановления и прекращения этих отношений.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, установленных настоящим Порядком, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

5.3. Обучающиеся обязаны выполнять требования локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности. За неисполнение или нарушение локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности к обучающимся могут быть применены меры дисциплинарного взыскания — замечание, выговор, отчисление из образовательной организации. Меры дисциплинарного взыскания не применяются к обучающимся по образовательным программам начального общего образования, а также к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития).

К иным обучающимся образовательной организации меры дисциплинарного взыскания не применяются во время их болезни и (или) каникул.

5.4. В случае изменения действующего законодательства Порядок подлежит пересмотру на предмет соответствия действующему законодательству Российской Федерации. Изменения и дополнения вносятся в Порядок распорядительным актом директора образовательной организации по согласованию с Советом Учреждения с учетом мнения Совета обучающихся, Совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также профессионального союза работников учреждения (при их наличии).

5.6¹. Настоящий локальный нормативный акт, пронумерованный, прошитый, заверенный подписью директора образовательной организации и скрепленный печатью, включен в реестр локальных нормативных актов учреждения и хранится в папке «Локальные нормативные акты» в делах образовательной организации.

Мнение Совета обучающихся при принятии локального нормативного акта учтено, протокол Совета обучающихся от «__» _____ 201_ г. № _____.

Председатель Совета обучающихся _____ / _____ /

Юридический адрес: _____

¹ Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по _____

от _____

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРИВЛЕЧЕНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ТРУДУ

1. Общие положения

1.1. Положение о привлечении обучающихся к труду разработано на основе части 4 статьи 34 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 37 Конституции Российской Федерации, статьи 4 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», Постановления Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», «Санитарно-эпидемиологических требований к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58, письма Роспотребнадзора от 24 июня 2013 г. № 01/7100-13-32 «О выполнении перечня поручений по результатам работы мобильной приемной от 31 мая 2013 года», Устава _____, утвержденного распоряжением начальника Управления по образованию _____ от _____.

1.2. Положение регламентирует порядок привлечения обучающихся к труду, не предусмотренному образовательной программой.

1.3. Обучающийся привлекается к труду при наличии его добровольного согласия и согласия его родителей (законных представителей).

1.4. Данное согласие оформляется в форме отдельного документа (заявления).

1.5. Привлечение обучающихся без их согласия и без согласия их родителей (законных представителей) к труду запрещается.

2. Направления и формы организации труда обучающихся

2.1. Направлениями труда обучающихся являются: обслуживающий труд, общественно полезный труд.

2.2. Обучающиеся могут привлекаться к самообслуживанию по наведению чистоты и порядка в здании школы, в форме дежурства по школе и классу.

2.3. Обучающиеся могут привлекаться к благоустройству территории в форме проведения субботников, акций по озеленению, акций по оформлению территории гимназии, проведения месячников по благоустройству территории школы.

2.4. Обучающиеся гимназии могут привлекаться к благоустройству территории городского округа в форме субботников, проведения месячника по благоустройству.

2.5. Формы организации труда обучающихся зависят от его содержания и объема, постоянного или временного характера работы, возраста обучающихся. Основной является коллективная форма. Трудовые объединения школьников могут быть постоянными или временными, одновозрастными или разновозрастными.

2.6. Администрация школы выделяет учителей для участия в организации труда обучающихся, осуществляющих педагогическое руководство их трудовой деятельностью.

2.7. Обучающийся, активно участвующий в труде, награждается Почетной грамотой, которая зачисляется в портфолио личных достижений.

3. Порядок организации труда обучающихся

3.1. Труд обучающихся организуется в течение учебных четвертей учебного года, во время, не связанное с образовательным процессом, в каникулярное время не проводится.

3.2. Дежурство по классу проводится не чаще одного раза в месяц, дежурство по школе не чаще одного раза в учебную четверть. Продолжительность дежурства:

— для обучающихся 5—9-х классов — не более 40 минут;

— для обучающихся 10—11-х классов — не более 60 минут.

3.3. В 5—11-х классах труд организует классный руководитель.

3.4. График проведения работ определяет классный руководитель по согласованию с заместителем директора по воспитательной рабо-

те. График работ может корректироваться с учетом погодных условий, вида проводимых работ и занятости обучающихся.

3.5. При наличии у обучающихся противопоказаний к физическому труду они могут привлекаться к облегченному физическому или интеллектуальному труду при добровольном согласии обучающегося и его родителей (законных представителей).

4. Охрана труда

4.1. Администрация школы организует труд обучающихся в строгом соответствии с правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, согласовывает виды работ, условия труда и несет личную ответственность за безопасные условия труда обучающихся.

4.2. Обучающиеся допускаются к участию в труде после предварительного медицинского осмотра и заключения врача о состоянии здоровья, обучения безопасным приемам труда, проведения с ними инструктажа с регистрацией в журнале установленной формы.

4.3. Запрещается привлечение обучающихся к работам, противопоказанным их возрасту, опасным в эпидемиологическом отношении, в ночное время, в праздничные дни, связанным с применением ядохимикатов, а также с подъемом и перемещением тяжестей свыше норм, установленных для подростков.

4.4. При несчастных случаях, происшедших с обучающимися в процессе труда, им оказывается срочная медицинская помощь. Несчастные случаи и причины, приведшие к ним, расследуются в установленном порядке. Должны быть немедленно устранены организационно-технические причины несчастного случая и приняты меры к предотвращению подобных случаев в дальнейшем.

4.5. Контроль за обеспечением безопасных условий общественно полезного труда обучающихся осуществляет комиссия по охране труда.

СОГЛАСИЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ И ЕГО РОДИТЕЛЯ (ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ) НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ТРУДУ

В целях формирования трудовых навыков и сознательного отношения к труду мы даем согласие на привлечение (Ф.И.О. обучающегося) _____ к труду.

Специалисты (наименование образовательной организации) обязуются следить за тем, чтобы труд осуществлялся с соблюдением санитарных норм, норм охраны труда под присмотром ответственных лиц из числа сотрудников школы и в соответствии с «Положением о привлечении обучающегося к труду».

Настоящее согласие вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего периода обучения в (наименование образовательной организации).

Данное Согласие может быть аннулировано по нашему письменному заявлению.

_____/_____
Ф.И.О. и подпись обучающегося

_____/_____
Ф.И.О. и подпись родителя (законного представителя)

Дата «__» _____ 20__ г.

Производственно-практическое издание

**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ
ПО ТРУДОВОМУ ВОСПИТАНИЮ
ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ**

Под редакцией Г.И. Климантовой

Корректор *Н.В. Багрова*
Компьютерная верстка *В.Р. Димухамедовой*
Дизайн обложки *В.Р. Димухамедовой*

Подписано в печать 21.08.2017. Формат 60×90/16.
Гарнитура Minion Pro. Усл. печ. л. 4,75.
Тираж 300 экз.

ООО «Квант Медиа»
125475, г. Москва, ул. Дыбенко, д. 26, корп.3, к. 80