

МЕТОДИКА РУКОВОДСТВА СВОБОДНЫМ (НЕОБЯЗАТЕЛЬНЫМ) ТРУДОМ

Свободный труд организуется в форме *поручений и совместного с взрослыми труда*, которые отличаются друг от друга тем, что в совместном труде ребенок выполняет трудовое задание вместе с воспитателем, а в поручениях — самостоятельно. Но и та, и другая форма предусматривает вовлечение детей в работу на добровольной основе, то есть когда они изъявляют желание, не преднамеренно.

В совместном с взрослым труде (с воспитателем, помощником воспитателя, родителями) инициатор и основной исполнитель трудового задания — взрослый, а ребенок или несколько детей — его помощники. Совместная деятельность — начальная форма вовлечения детей в труд. Психолого-педагогические исследования показывают, что такое содружество взрослого и детей доступно для дошкольников. В совместном труде ребенок выполняет работу, которая ему нравится, и может завершить ее на любом этапе. Этот труд не содержит особых трудностей, но участники воспринимают его как настоящую работу, особенно когда воспитатель подчеркивает значимость их участия: «Без тебя я никогда так быстро не справился бы с работой», «Как легко работать, когда вы мне помогаете».

В чем преимущество совместного труда? Прежде всего, в том, что воспитанники могут принимать в нем участие, не имея сформированных представлений и умений. Это особенно важно для детей дошкольного возраста, так как трудовая деятельность у них еще только зарождается. Подражая воспитателю, они не только овладевают новыми действиями, но и учатся планировать, контролировать, договариваться, доводить начатое дело до конца. Поэтому *совместный труд чаще всего используется в младшем и среднем дошкольном возрасте*. Хотя его применение возможно и в старшем возрасте, особенно когда дети встречаются с новыми, неизвестными им трудовыми процессами, инструментами.

Преимущество совместного труда также состоит в том, что воспитателю легче регулировать трудовую нагрузку. При появлении первых признаков утомления, усталости педагог может без ущемления детского самолюбия переключить ребенка на другую операцию, взять на себя выполнение непосильной для него работы.

Но главное преимущество совместного труда заключается в возможности детей общаться с воспитателем. В дошкольном возрасте данный вид общения более значим, чем общение со сверстниками. Воспитанники предпочитают трудиться с воспитателем, так как достижение результата для них более очевидно, когда они работают с ним.

Совместный труд может быть организован по-разному. В одном случае в основу организации может быть положено *подражание*. Известно, что подражательность присуща детям дошкольного возраста. На ее основе воспитанники развиваются, усваивают общественно-исторический опыт, овладевают всеми видами деятельности. Учитывая эту особенность, педагогу

достаточно в присутствии детей без каких-либо словесных пояснений приступить к работе, к которой он хотел бы их привлечь. Можно рассчитывать, что потребность в подражании вызовет у детей желание поработать с Вами.

В другом случае педагог берет инициативу в свои руки. Наметив содержание какой-либо работы, он предлагает детям принять в ней участие: «Кто хочет со мной постирать кукольное белье?» Как правило, найдутся желающие, а если нет, то нужно попробовать другой вариант.

Совместная деятельность часто строится на положительном отношении ребенка к предмету труда. В этом случае педагог предлагает работу не всем детям, а конкретно ребенку, который проявляет к нему симпатию, интерес. Этот вариант больше всего подходит при выращивании растений, уходе за животными. «Сережа, помоги мне почистить клетку у канарейки — одной это сделать очень трудно», — обращается воспитатель к ребенку, хорошо зная его расположение к этому существу и рассчитывая, что он не откажется.

Возможна организация совместного труда на основе интереса детей к его процессу или результату: «Кто хочет помочь мне шить куклам постельное белье?», «Кто хочет резать бумагу?».

Совместная деятельность может быть связана с игровыми интересами детей: «Кто хочет делать вертушки для игр с ветром?». Дети обычно с радостью соглашаются, так как им всегда хочется играть. Могут быть и другие варианты активизации мотивационной сферы детей.

При распределении операций в совместном труде воспитатель учитывает не только желания, но и возможности детей. «Я буду затачивать карандаши, а ты раскладывай их по коробкам», — договаривается воспитатель, зная, что точить карандаши дети не смогут. Организация работы осуществляется по типу труда рядом, когда воспитатель и дети выполняют одинаковые трудовые действия, или по типу общего совместного труда, когда воспитатель выполняет одни трудовые действия, а дети другие. Участие детей в совместной деятельности на протяжении всего трудового процесса (от начала-замысла до получения результата) не обязательно. Если по какой-либо причине дети начинают отказываться от работы, воспитатель завершает один или с теми, кто остался. Совместный с взрослыми труд может протекать не только с одним, но и с несколькими детьми. Причем количество участвующих может меняться. Детям не возбраняется на любом этапе не только отстраняться от работы, но и включаться в неё. Однако надо помнить, что чем больше детей, тем труднее осуществить индивидуальное общение. Поэтому более разнообразным по содержанию, а отсюда и более интересным для ребенка будет совместный труд с матерью или отцом. Педагогу нужно разъяснить родителям, чтобы они, когда трудятся, не прогоняли детей, а наоборот — привлекали к посильной помощи. Трудясь с взрослыми, дети готовятся к самостоятельному труду.

Эпизодические поручения — наиболее распространенная форма организации необязательного детского труда, где, в отличие от совместного с взрослыми, дети выполняют трудовые задания самостоятельно. Воспитатель лишь определяет трудовую задачу, показывает или напоминает способы ее решения. Выполнение детьми эпизодических поручений способствует

воспитанию положительного отношения к труду, совершенствованию трудовой деятельности и формированию трудовых умений. Когда ребенок желает трудиться, он охотно принимает трудовую задачу, легко усваивает новые способы действия, овладевает умением планировать трудовой процесс и стремится получить результат.

Однако для воспитания у детей способности преодолевать трудности эта форма не всегда подходит, так как в ней не заложены условия, стимулирующие проявление трудовых усилий. К сожалению, дети дошкольного возраста еще не осознают, что трудовая деятельность связана с преодолением трудностей, и предлагаемые им поручения обычно воспринимают как настоящий труд. Чтобы у них не возникало отрицательного отношения к труду, при появлении малейших признаков утомления или нежелания работать педагог изменяет характер поручения, уменьшает объем работы или увеличивает количество участников, переводит в совместный с воспитателем труд или вообще освобождает ребенка от работы. Но, ни в коем случае, педагог не заставляет ребенка, не вызывает к чувству долга, совести, даже если это будет труд по самообслуживанию.

Положительный момент использования поручений — *возможность учета индивидуальных особенностей каждого ребенка*. Педагогические исследования показывают, что при совпадении содержания трудового задания с интересами, качествами личности маленького труженика, его отношением к окружающему, физическими возможностями, повышается эффективность разностороннего развития ребенка. Следует подчеркнуть, что поручения — наиболее приемлемая форма организации труда, в которой трудовое задание можно связать с личной заинтересованностью. А это — важный фактор, влияющий на работоспособность ребенка, его отношение к труду. При этом утомление наступает позже, а радость от полученного результата больше.

Как организовать поручение, чтобы дети выполняли трудовые задания не столько по указанию воспитателя, сколько по собственной инициативе?

Во-первых, целесообразно вначале обнаружить намечающуюся у отдельных детей инициативу. В этом случае трудовые поручения даются детям, которые сами предлагают свои услуги: «Можно я буду раскладывать ложки?», «Я хочу подмести веранду», «Разрешите мне покормить рыбок». Обычно это бывают одни и те же дети, и, к сожалению, их немного — четыре-пять человек на всю группу. Трудно сказать, как сформировалась данная позиция этих ребят: под чьим влиянием, при каких обстоятельствах, какими мотивами они руководствуются. Но реакция воспитателя должна быть адекватной — он предоставляет им возможность реализовать возникшее желание и ставит в пример другим детям. Если ребенок предлагает свои услуги в работе, которая ему явно не по силам, то можно организовать совместный с воспитателем труд, но не отказывать ему.

Во-вторых, так же, как и при совместном, с взрослым труде, воспитатель организует выполнение трудового поручения на основе подражания. В присутствии своих воспитанников он начинает заниматься какой-нибудь работой, объясняя детям не только содержание труда, но и мотив своей

деятельности, представляющей значимость и для них. Например: «Копая землю, хочу посадить здесь ромашки. Когда они зацветут, я срежу их и отнесу домой». Дети сразу проявляют заинтересованность: «А можно и мне посадить ромашку?», «И я хочу», «И я». Воспитателю остается только определить объем, условия выполнения трудового поручения и предоставить им возможность выполнить работу самостоятельно.

Поручение может быть организовано и по инициативе взрослого. Он сообщает детям о необходимости какой-либо работы: «Надо бы вымыть столы», «Сегодня нужно посадить лук», «Пора делать уборку на веранде». Затем спрашивает: «Кто хочет?» Трудовое поручение дается всем, кто захотел. Если желающих не нашлось, то воспитателю придется выполнять эту работу самому. При этом он подчеркивает личную заинтересованность в ее результате: «Ну что ж, если никто не хочет, я сам это сделаю с большим удовольствием. Чисто вымою стол и буду рассматривать за ним новую книжку», «Посажу лук, а когда вырастет, покрошу его в суп — ох, как будет вкусно!», «Уберу на стеллаже, а потом поиграю с луноходом». Может быть, кого-то заинтересуют выдвинутые воспитателем мотивы. Если не сегодня, то в другой раз они не откажутся выполнять предложенное взрослым поручение, которое связано с удовлетворением личных потребностей. Выполняя работу с удовольствием, педагог дает пример для подражания, который может вызвать у детей ответную реакцию.

Еще один вариант организации поручения — *предоставление детям права выбора*. Суть этого приема состоит в том, что воспитатель предлагает детям не одну, а две-три работы, а им предоставляется право выбрать одну из них. Как ни странно, но в этой ситуации дети никогда не отказываются от трудового поручения, даже тогда, когда им предлагаются нелюбимые работы. Как показывают наши исследования, любимые или нелюбимые трудовые процессы и операции есть у всех детей. Однако в данном случае они соглашались трудиться, даже если работа не очень привлекательна.

Интересный вариант организации поручений — *опора на замысел*. Воспитатель предлагает детям самим найти работу, которой они хотели бы заниматься. Организуется она так же, как и рисование по замыслу. Дети находят предмет, определяют содержание труда, а воспитатель корректирует замысел и помогает в его реализации.

Эффективный прием организации поручений — *опора на материальное вознаграждение*. Плата за труд, зарплата — обязательные условия труда взрослых. Надо полагать, что и дети заслуживают того, чтобы их труд вознаграждался. Безусловно, мы не можем им платить зарплату за выполненную работу, но отблагодарить ребенка какой-либо вещью, предметом — вполне. Например, за участие в сельскохозяйственном труде воспитатель «платит» детям оставшимися луковицами, семенами, рассадой, которые ребенок имеет право забрать домой. За систематическое выполнение трудовых поручений по уборке группы можно подарить ребенку поделку, предмет для коллекции или что-либо другое. Разумеется, о том, что за труд ребенок будет вознагражден, нужно его предупредить заранее и всегда выполнять обещанное.

Использование материального вознаграждения — не главное средство вовлечения детей в трудовые поручения. Если можно обойтись без него — хорошо, потому что главное вознаграждение за труд — благодарность и положительная оценка.

Предлагаемые варианты организации трудовых поручений не исчерпывают всех возможностей, так как каждый ребенок — неповторим со своим особым характером, темпераментом. Поэтому взрослому важно знать своих воспитанников, чтобы вызвать у них стремление включаться в работу по собственной инициативе.

Таким образом, совместный с педагогом труд и эпизодические трудовые поручения предусматривают вовлечение детей в трудовую деятельность при наличии у них желания. В основе этих форм организации труда лежит свободный непреднамеренный труд, который не носит обязательного характера, при котором не определяется нагрузка, не ограничиваются сроки выполнения трудового задания. Ребенок выполняет работу, которая ему нравится, включается в процесс и выходит из него, когда пожелает. Ему не надо преодолевать трудности. Но все-таки данная необязательная свободная деятельность — труд, так как в ее основе лежат трудовые действия, преобразующие предмет труда в продукт, направленный на удовлетворение жизненных потребностей.

Этот свободный (необязательный) труд — необходимая школа подготовки детей к участию в обязательном труде, а совместный со взрослым труд и эпизодические поручения следует рассматривать как ведущие формы организации детского труда.

Использованные источники:

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