

***Совместная со взрослым
трудовая деятельность***

Принцип и содержание совместной деятельности взрослых и детей, ее воспитательное значение достаточно убедительно раскрываются в работах Г.Н. Годиной, Д.О. Дзинтере, Л. Загик, В.В. Кондратовой, Е.И. Радиной, Д.В. Сергеевой, С.Н. Теплюк, А.Д. Шатовой и других.

В исследовании Е.И. Радиной под совместной работой подразумевается такая деятельность взрослых с детьми, когда воспитатель (и другие взрослые) выступает не только в качестве лица, организующего и направляющего труд детей, но и в качестве непосредственного участника трудового процесса. Как правило, ребенок (дети) и взрослый выполняют одинаковую по содержанию работу. Они участвуют в трудовом процессе на равных основаниях. Взрослый и ребенок оказываются участниками одного и того же трудового процесса.

В отличие от других форм организации детского труда совместная со взрослым трудовая деятельность в большей мере выступает как обучающая форма организации труда дошкольников. Дошкольник учится в совместном труде со взрослыми последовательному выполнению трудовых действий, получает образец трудовой направленности. Применение этой формы организации труда в дошкольном возрасте педагогически целесообразно тогда, когда осваивается новый трудовой процесс. Она необходима на первоначальном этапе овладения детьми трудовыми навыками. Совместный труд может выступить и как метод педагогического воздействия. Это возможно при следующих обстоятельствах и с целью:

- дети не могут довести начатое дело до конца;
- у ребенка пропадает интерес к труду;
- с целью стимулирования инициативы детей в труде;
- для регулирования взаимоотношений детей;
- для формирования реальных социально значимых мотивов;
- для воспитания деловитости.

Формы совместной трудовой деятельности взрослого и детей могут быть разнообразными. В основу выделения форм сотрудничества исследователь заложила временной показатель — время, затрачиваемое взрослым на непосредственное участие в труде.

Итак, формы сотрудничества взрослого и детей:

1. Выполнение работы преимущественно взрослым. Роль ребенка сводится к оказанию помощи в выполнении отдельных трудовых операций и действий.

2. Снижение активности взрослого как непосредственного участника процесса труда. Выполняется большой объем работы детьми; трудится большая группа детей. Взрослый акцентирует свое внимание на решение различных воспитательных задач.

3. Сочетаются в разных вариантах трудовые действия взрослого и детей.

В ходе совместной со взрослым трудовой деятельности между взрослым и ребенком устанавливаются определенные отношения.

Выделено три этапа в развитии этих отношений.

1. Отношение — общение. Определяющим во взаимоотношениях является нравственно-духовная близость (это показатель).

2. Отношение — деятельность. Ребенок овладевает трудовыми умениями, навыками. Он приходит к самостоятельным действиям — положительное отношение к людям (к взрослым) выступает как доминирующая направленность личности, как черта характера. Показателем является возрастной уровень трудовой деятельности детей.

3. Положительное отношение к людям (к взрослым) выступает как доминирующая направленность личности, как черта характера. Показатель этого этапа — потребность поступать в соответствии с усвоенным опытом.

Совместная со взрослым трудовая деятельность может быть организована с одним ребенком, а также подгруппой детей (4 -6 человек).

Объединения взрослых и детей могут быть: воспитатель — дети; помощник воспитателя — дети; воспитатель — помощник воспитателя — дети; родители — дети; воспитатель — родители — дети; сотрудники ДОО — дети.

Обозначим характерные признаки совместного со взрослым труда.

Вся работа разбивается на ряд последовательных микроэтапов (циклов). В каждом этапе выделяются микромотив, способ действия, результат. Все они раскрываются в процессе совместной со взрослым деятельности. При этом взрослый связывает значимость достижения результата на каждом этапе с конечным.

Конкретные рекомендации по организации совместного со взрослым труда детей младшего дошкольного возраста дает С.Н. Теплюк. Она выделяет два основных этапа включения младших детей в трудовую деятельность.

Первый этап — подготовительный. Его особенности:

- значительная часть работы выполняется взрослым в общих чертах и за короткое время;
- вся процедура выполнения объекта комментируется взрослым как подготовка к предстоящей игре;
- дети вовлекаются в продуктивные действия совместно со взрослыми только на завершающем этапе выполнения объекта;
- действия детей носят кратковременный характер.

Второй этап — развернутые, относительно продолжительные во времени совместные действия взрослого и детей для достижения результата.

На этом этапе воспитатель обучает детей необходимым трудовым действиям, порядку их выполнения. Взрослый делит выполнение трудового процесса на циклы последовательных действий, каждый из которых имеет промежуточный результат. Результат каждого цикла должен увязываться с конечным результатом. Взрослый показывает и объясняет сложные трудовые действия. В последующем эти действия выполняются совместно со взрослым. Так, взрослый учит детей четко выполнять один цикл действий за другим.

Совместный труд со взрослым можно применить и в старшей группе, когда осваивается новый трудовой процесс (Д.В. Сергеева). Взрослый берет на себя определенную часть работы, непосредственно включаясь в трудовой процесс. Ему не обязательно выполнять одинаковую работу с детьми.

Итак, совместная со взрослым трудовая деятельность — начальная форма организации детского труда, является оптимальной на этапе младшего дошкольного возраста. Это обусловлено следующим:

- особенностями сформированности компонентов трудовой деятельности (дети не выделяют труд среди других видов деятельности, способы трудового действия ими не освоены, их не интересует результат);
- психологическими особенностями детей (подражательность, непосредственность, повышенная эмоциональность, низкий уровень самостоятельности, большая зависимость от взрослых).

Трудовые поручения

После овладения способами действий дошкольника можно привлекать к поручению (раздать карандаши, накрыть на стол, принести какой-либо предмет, убрать посуду и т.д.).

Поручить можно то, что ребенок умеет выполнять сам.

Трудовое поручение — это возложение на ребенка определенного задания, связанного как с самообслуживанием, так и действиями для коллектива. Поручение как форма организации труда детей имеет ряд особенностей:

- в значительной степени — это кратковременный, эпизодический труд;
- они всегда идут от взрослого;
- в них заключена четкая направленность на получение результата;
- конкретно определена задача;
- они представляют широкие возможности для индивидуальной работы с детьми;
- поручить можно то, что ребенок умеет выполнять сам.

Виды поручений:

- по трудности (простые и сложные);
- по характеру (индивидуальные и коллективные);
- по времени исполнения (кратковременные, эпизодические, длительные).

С точки зрения содержания поручений, выделяет четыре группы:

1. поручения, связанные с выполнением одного способа действий. Вызваны временной необходимостью (посадить, принести);
2. поручения, которые содержат несколько способов действий, несколько трудовых операций. Для их выполнения нужны общетрудовые умения;
3. поручения, результаты которых получаются не сразу (постирать кухонной белье или др.);

4. поручение — нет видимого результата.

Содержание поручений, требования к самостоятельному и качественному их выполнению постепенно усложняются. В младших группах — простые, кратковременные, индивидуальные. В старших группах — отсроченные поручения, задания длительного характера; поручения носят ярко выраженный общественный характер.

Трудовые поручения могут выступить распространенной формой организации детского труда на этапе среднего дошкольного возраста, а также к пониманию детьми цели деятельности и на этой основе содействуют обособлению игры и труда. Они формируют у детей заинтересованное отношение к делу, стремление добиться результата. Исследователь рассматривала трудовые поручения как важное средство воспитания положительного отношения к труду. С этой целью исследователь отмечает эффективность применения правил. Содержание этих правил зависит от характера поручения (индивидуальные, коллективные). Для успешного выполнения индивидуального поручения необходимы правила, которые характеризуют способы организации собственной деятельности, поведения (бережно и правильно использовать оборудование, удобно располагать его, убирать на место); а для организации совместного поручения должно быть усвоено новое содержание правил совместной деятельности (не мешать друг другу, проявлять предупредительность, оказывать помощь и т.д.).

Г.М. Киселева исследовала педагогические возможности использования поручений в старшем дошкольном возрасте. Особый акцент она сделала на изучении роли поручений в воспитании инициативных детей в процессе труда с учетом их возможностей. С этой целью рекомендовала использовать отсроченные поручения с ярко выраженной социальной мотивацией, вариативность выполнения поручений, создание проблемных ситуаций, наталкивающих на труд (неполная сервировка стола и т.д.).

Целесообразное применение поручений подводит к более сложной организационной форме, ибо в ходе них дети учатся видеть необходимость работы, самостоятельно ее планировать и контролировать в доступных видах труда, учатся выполнять задачу в соответствии с требованиями (исполнительность).

По данным исследований к пяти годам ребенок практически и психологически готов к выполнению некоторых обязанностей.

Обязанность — это деятельность, освоенная посредством поручений.

Однако следует заметить, что обязанность заключается в том, что ребенок осознает необходимость постоянно и систематически выполнять дело без напоминания взрослых, даже тогда, когда у него нет желания. Выполняя обязанность, ребенок действует из чувства долга и ответственности перед коллективом.

Следует заметить, что эта форма организации детского труда может быть применима воспитателем при высоком уровне развития трудовой деятельности

ребенка. В данном случае трудовая деятельность характеризуется тем, что дети:

- выделяют труд как важное, серьезное дело, отделяют его от других видов деятельности;
- понимают социальную значимость труда — забота об окружающих;
- владеют способами выполнения различных трудовых процессов;
- определяют последовательность работы;
- заранее предвидят конечный результат и стремятся к нему;
- могут контролировать себя, находить допущенную ошибку;
- самостоятельно или с помощью воспитателя устанавливают причины недостатков.

Перечисленные особенности проявляются в обычных, знакомых условиях организации детского труда.

В отличие от поручений при выполнении обязанностей ребенок максимально проявляет самостоятельность, в частности, такую ее характеристику, как инициативная исполнительность, т.е. в данном случае дошкольник еще не может начать трудиться по собственному побуждению, однако он включается в труд при определении взрослым социально-значимого мотива, в процессе труда способен самостоятельно находить новые объекты для трудовой деятельности; проявляя инициативу в выборе способов выполнения работы, целенаправленно осуществлять трудовой процесс.

Традиционно в дошкольных учреждениях обязанности по содержанию связаны с такими видами дежурств:

- по столовой (со второй младшей или средней группы),
- по подготовке к занятиям (со средней группы),
- по уголку природы (со старшей группы).

Принципы организации дежурств:

– принцип общего труда (со старшей группы). Дети ставятся в условия выполнения общего задания. Дежурные выполняют задания целиком. Они сервируют все столы. Старшие дошкольники должны сами договориться, кто какую часть работы будет выполнять;

– принцип совместного труда — пооперационный труд (подготовительная группа). Дежурные выполняют свои обязанности не целиком, а какую-либо часть работы, передают результат своего труда другому. В данном случае максимально выражена зависимость одного дежурного от другого в самом процессе выполнения обязанностей и зависимость общего результата от успешности действий каждого из участников работы. Данная форма создает условия для взаимного контроля, взаимопомощи, требовательности.

В подготовительной группе воспитатель может объединить детей в одно дежурное звено. Они самостоятельно договариваются об очередности и содержании работы, назначают дежурных.

Как часто детей можно приобщать к выполнению обязанностей?

На начальном этапе один день за столом дежурит один ребенок. На последующих этапах на каждый вид дежурства назначают по два ребенка. По рекомендациям З.Н. Борисовой смена дежурных осуществляется через два дня; по А.Д. Шатовой - ежедневно; по Д. В. Сергеевой — через три дня. Как видим, данные исследователи отдают предпочтение длительным обязанностям. Важным вопросом при организации дежурств являются принципы объединения детей в пары. Вышеназванные авторы предпочитают такие принципы:

- «умелый с неумелым» (уровень подготовленности детей)
- избирательные отношения (дружеские объединения).

Дошкольники быстро теряют интерес к этой форме организации труда в силу ее повторяемости, начинают дежурить без удовольствия. Предупредить подобное явление поможет «элемент новизны»:

- смена оборудования;
- введение новых правил, усложняющих содержание обязанностей дежурных;
- использование нестандартных ситуаций, где дети должны проявить самостоятельность в принятии решения (например, в практике - накрывать на стол с учетом меню, для празднования коллективных дней рождения приема гостей, конкурсы на лучшую сервировку стола, «кто из дежурных проявит больше заботы о группе», и т.д.);
- своевременная поощрительная оценка в разной форме (прямая, предвосхищающая) работы дежурных со стороны взрослых.

Если не учитываются эти моменты, то обязанность превращается в нудное дело, тяжелую повинность.

Труд по собственной инициативе

Трудовая деятельность ребенка шести лет имеет иной характер, чем в младшем возрасте. Старший дошкольник становится более самостоятельным (сам ставит цель, умеет организовать труд и достигать результата труда, объективно оценивать свой труд).

Ведущей характеристикой труда по собственной инициативе детей выступает «самодеятельное участие ребенка в труде». В данном случае дошкольник:

- начинает трудиться по собственному побуждению (либо на основе социально-значимых мотивов: забота об окружающих, стремление помочь и т.д., либо на основе устойчивого интереса к труду, отдельным видам труда);
- самостоятельно находит объект труда;
- находится в поиске новых путей и средств выполнения работы;
- способен включаться в трудовую деятельность не только в знакомых (привычных) условиях, но и в незнакомых.

«Самостоятельность» ребенка в труде возможна при определенных условиях:

1. дошкольник должен овладеть в комплексе всеми компонентами трудовой деятельности;

2. у ребенка должны быть сформированы обобщенные трудовые умения (они помогают действовать в незнакомой ситуации);

3. взрослый должен обеспечить творческую направленность трудовой деятельности (обеспечивать расширение «проблемного поля» в процессе трудовой деятельности), а именно:

- ставить детей в ситуацию самостоятельного поиска работы, в условия свободного выбора труда;

- практиковать творческие задания детям при организации трудовой деятельности;

4. должен осуществляться дифференцированный подход к детям.

Применение этой сложной формы организации труда детей требует разработки и внедрения специальных методов. Особое место занимают стимулирующие методы, заключающиеся в том, чтобы не принуждать, а побуждать ребенка к активной деятельности, к проявлению инициативы самостоятельности. Среди них можно назвать:

1. Использование нестандартных ситуаций. Под подобными ситуациями подразумеваются также ситуации, в которых изменяются условия выполнения труда и преднамеренно создаются сложности в работе (организация предметной обстановки, серия вопросов поискового характера, вариативность выполнения трудового поручения)

2. Для развития инициативности в труде А.Г. Тулегенова предлагает усложнять способы постановки трудовой цели. Она показывает, что это усложнение протекает в направлении от непосредственной к опосредованной и, в конечном итоге, к самостоятельной постановке ребенком трудовой цели. Методика реализации способа опосредованного предложения работать: предложение работать исходит от воспитателя, но носит скрытый характер (задает вопрос «А ты хотел бы мне помочь?») и преднамеренно организует свою трудовую деятельность в присутствии детей, ребенок заинтересовывается работой и изъявляет желание принять в ней участие)

3. Метод взаимообучения (старшие дошкольники выступают в роли обучающихся) по типу совместного труда старших и младших дошкольников.

4. Варьирование, использование предвосхищающей и поощрительной оценки на всех этапах трудового процесса («Молодец, что решил помочь мне!», «Только ты так можешь!»).

5. Эффективным приемом, способствующим превращению известных социально-значимых мотивов в реальные, является прием эмоционального предвосхищения результатов своей деятельности ребенком. Сущность этого метода заключается в следующем: «Ребенок приобретает способность не только заранее

предвидеть, но и прочувствовать, какой личностный смысл будут иметь для него и для окружающих последствия совершаемых им действий и поступков» («Как будет, если..?»).

6. Радостные перспективы труда, связанные с семейными и общественными традициями («...приближается праздник», «Какое дело нужнее» и другие).

Известны такие формы организации труда по собственной инициативе:

- индивидуальная деятельность ребенка;
- совместный труд со взрослыми;
- совместный труд с детьми своей возрастной группы и других групп.

Итак, в современной педагогической литературе наметилась тенденция к выделению различных форм собственно трудовой деятельности детей в условиях ДОУ, представлению их в авторских технологиях и вариативных программах. Однако систематизация их в соответствующие классификации с учетом имеющихся достижений в теории приобщения к труду прослеживается с большим трудом и недостаточно отчетливо.

Основными условиями выбора форм организации собственно трудовой деятельности являются: уровень развития трудовой деятельности; образовательные задачи; содержание предстоящей трудовой деятельности; конкретные условия.