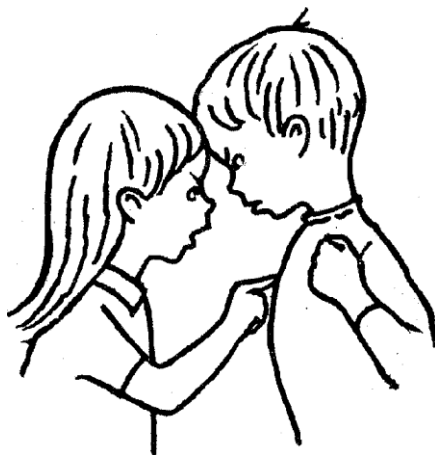


КОНФЛИКТЫ В ДЕТСКОМ ЛАГЕРЕ. ПРОФИЛАКТИКА И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ВО ВРЕМЕННОМ ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В детском лагере возникает множество конфликтов, в которые могут быть вовлечены как дети, так и взрослые. Вожатым необходимо уметь предупреждать и конструктивно разрешать эти конфликты.

Важно знать! Конфликты в детском лагере, а также степень их напряженности зависят от разных факторов, в том числе от возрастных и индивидуально-психологических особенностей участников конфликта, опыта взаимодействия с другими людьми, уровня воспитанности и др.

Поскольку жизнь детей в лагере имеет ряд особенностей (нахождение вдали от семьи, плановость деятельности, новые требования и условия жизнедеятельности и т.п.), то и конфликты в детском лагере будут отличаться от конфликтов в образовательном учреждении.



Дети, попадая в новые условия существования, должны быстро привыкнуть к четкому распорядку дня, новому быту и новому окружению. Некоторым детям бывает сложно быстро адаптироваться к новым условиям, у них могут возникнуть отрицательные эмоции, появиться желание уехать из лагеря, ни с кем не общаться или наоборот проявлять агрессивное конфликтное взаимодействие с окружающими.

Жизнь – процесс решения бесконечного количества конфликтов.

Человек не может избежать их. Он может только решить, участвовать в выработке решений или оставить это другим.
(Б. Вул)

На таких детей вожатым необходимо обратить особое внимание, постараться их успокоить, снизить уровень тревожности, помочь включиться в жизнь коллектива.

Помни! Вожатые играют важную роль в том, как общаются дети в отряде, готовы ли они оказывать помощь друг другу, часто ли между ними возникают конфликты. От того, насколько взрослые готовы к правильному руководству конфликтными ситуациями, во многом будет зависеть не только психологический климат в отряде, но развитие и воспитание детей в целом.

Для управления конфликтами вожатому необходимо знать:

- типологию конфликтов;
- возможные причины возникновения;
- способы предупреждения;
- способы конструктивного разрешения.

Какие типы конфликтов могут быть в детском лагере?

В детском лагере возникают различные конфликты, основные типы которых возможно представить в следующих системах взаимоотношений:

- *взрослый – взрослый*: вожатый – администрация; вожатый – родитель; вожатый – вожатый;
- *взрослый – дети*: вожатый – ребенок; администрация – ребенок; обслуживающий персонал – ребенок;
- *дети – дети*: ребенок – ребенок; ребенок – группа; группа – группа.



Каковы возможные причины возникновения конфликтов в детском лагере?

1. Конфликты системе взаимоотношений «взрослый – взрослый».

1.1 Основные причины конфликтов в отношениях «вожатый – администрация»:

- недостаточная разработанность нормативных документов по организации жизнедеятельности в лагере;
- нарушение норм жизнедеятельности в детском лагере;
- невыполнение должностных обязанностей или требований администрации;
- недостаточный уровень сформированности коммуникативных навыков;
- недопустимое профессионалу поведение;
- разное видение подходов реализации целей и задач и т.п.

1.2 Конфликты в отношениях «вожатый – вожатый»:

- борьба за лидерство среди вожатых;
- разница темпераментов;
- недостаточность знаний вожатым основ профессиональной деятельности;
- нарушение этических и моральных норм одного из вожатых;

- конкуренция за любовь детей или потребность одного из напарников быть «хорошим» для детей;
- отличия требований к детям;
- разные представления о сущности работы вожатого и др.

1.3 Конфликты в отношениях «вожатый – родитель»:

- необоснованные или постоянные претензии к детям со стороны вожатых (например, они не выполняют элементарные требования и нормы, проявляют агрессию и т.д.);
- необоснованные или постоянные претензии родителей к вожатым из-за отношения к детям (недостаточное внимание уделяется индивидуальным запросам ребенка, плохо организована жизнедеятельность детей и т.п.) и др.

2. Конфликты системе взаимоотношений «взрослый – ребенок».

2.1 Конфликты в отношениях «вожатый – ребенок»:

- незнание или непонимание проявления возрастных особенностей воспитанников;
- несправедливость вожатого по отношению к ребенку;
- наличие «любимчиков» в отряде;
- использование «обобщения» в разговоре с воспитанниками (например, «Опять никто ...!», «Ты никогда ...!», «Вы всегда ...!» и т.п.);
- несвоевременное разрешение конфликтных ситуаций;

- невыполнение ребенком поручений;
- психологическая несовместимость и т.д.

Важно помнить! Дети в разном возрасте ведут себя в конфликтных ситуациях неодинаково. Младшие школьники часто копируют манеры поведения в конфликтных ситуациях вожатого, перенимая его способы взаимодействия со взрослыми и детьми. Подростки в силу резких физиологических и психологических изменений отличаются неустойчивостью настроения, высокой степенью тревожности и агрессивности, что сказывается на частоте и интенсивности протекания конфликтных столкновений.

2.2 Конфликты в отношениях другие «взрослые – ребенок»:

В лагере ребенок взаимодействует не только с вожатыми, но и с представителями администрации, а также обслуживающего персонала.

Основным причинам таких конфликтов является:

- разница темпераментов;
- несоблюдение правил и требований жизни в лагере;
- нарушение этических и моральных норм и др.


Принимая то или иное педагогическое решение по выходу из возникшего конфликта, взрослому необходимо помнить, что ребенок – это развивающаяся личность, и этой личности нельзя нанести вред [10].

3. Конфликты в системе «дети – дети»

Причинами конфликтов в системе отношений «дети – дети» могут выступать самые разнообразные факторы.

Помни, что наиболее распространенными причинами, которые могут спровоцировать конфликты между младшими школьниками, являются:

- борьба за внимание вожатого;
- бытовые вопросы;
- неадекватные амбиции;
- неумение детей жить в коллективе;
- несовместимость темпераментов;
- социальное неравенство;
- отличие в уровне воспитанности и т.д.

 **Как предупредить возникновение кризисных периодов в жизнедеятельности детского временного коллектива?**

Важно знать!

К причинам, провоцирующим конфликты между подростками, относятся:

- борьба за лидерство;
- возрастной психологический кризис;

- гормональный всплеск;
- неоправданные амбиции;
- несовместимость темпераментов;
- межнациональная неприязнь;
- социальное неравенство;
- отличие в уровне воспитанности и т.д.

Автор книги «Готовясь работать с подростками» Е.А. Леванова, отмечает, что во время проживания в лагере наступают определенные кризисные периоды. Они являются наиболее



конфликтными и обусловлены спецификой пребывания ребенка в таком коллективе. Эти периоды наступают даже в тех лагерях, в которых создан благополучный психологический климат, работает профессиональный педагогический коллектив, интересно и разнообразно организуется жизнедеятельность детей [15].

Кризисный период	Поведение вожатых
<i>Первый период</i> – «пик трудности». Он обычно приходится на 3–4-й дни и выражается в повышенной конфликтности детей	Постарайтесь не обострять ситуацию, будьте внимательней к детям, мягче в общении с ними

Продолжение табл.

<p>Второй период – «пик привыкания» (13-14-й день). Чаще всего возникает в середине лагерной смены. Характеризуется снижением интереса детей к жизнедеятельности в лагере, развитием равнодушия к занятиям и поручениям и т.п.</p>	<p>Запланируйте на этот период больше интересных дел, сурпризов и неожиданных занятий (встреча рассвета, утренняя рыбалка, поход, день сурпризов и розыгрышей и т.д.), организуйте встречу с детьми другого отряда, проведите упражнения на сплочение группы</p>
<p>Третий период – «пик усталости». Он наступает перед концом смены. Дети уже стали уставать от жизни в большом коллективе, у них возрастает раздражительность и конфликтность</p>	<p>Запланируйте больше активных и разнообразных игр, спортивных соревнований и т.п.</p>

Вожатому необходимо помнить об этих сложных периодах жизни детей в лагере и создавать благоприятные условия, способствующие предотвращению возможных конфликтов.

Что необходимо учитывать при разрешении конфликтов в детском коллективе?

1. Вожатый несет ответственность за правильное разрешение конфликтных ситуаций;
2. Вожатый как профессионал должен взять на себя инициативу в разрешении конфликтов, учитывая, в первую очередь, интересы детей;
3. Ошибка вожатого при разрешении конфликтных ситуаций приводит к новым проблемам и конфликтам, в которых увеличивается число участников;

4. Участники по-разному понимают события и их причины. Конфликт глазами вожатого и глазами детей видится по-разному, поэтому взрослый не может навязывать свое решение;
5. Наблюдение за конфликтом имеет для детей воспитательный смысл, однако присутствие других детей при конфликтном взаимодействии превращает их из свидетелей в участников;
6. Деструктивные детские конфликты в лагере легче предупредить, чем успешно разрешить.

В чем заключается эффективная профилактика конфликтов?

Эффективная профилактика конфликтов подразумевает выработку в организационный период смены *предельно четких норм и правил жизнедеятельности как в отряде, так и в лагере в целом*, которые должны выполняться всеми без исключения.

Необходимо помнить! Правила жизнедеятельности в отряде будут выполняться детьми настолько, насколько сами вожатые последовательны и принципиальны в выдвижении своих требований к детям, а также насколько вожатые будут нацелены на то, чтобы эти правила выполнялись.

К наиболее важным *общепризнанным нормам и правилам жизни в детском лагере* можно отнести следующие:

– недопустимость физической и психологической агрессии (вожатый должен быть гарантом физической, эмоциональной, психологической безопасности детей);

– нравственный запрет на осмеяние любых предложений товарищей;

– необходимость соблюдения строгой конфиденциальности (информация о конкретных детях не должна выходить за пределы отряда).

Предлагаем примерные конспекты занятий, которые могут служить хорошим средством профилактики конфликтов среди детей в детском лагере:

1. Примерный конспект занятия для младших школьников и младших подростков по теме «Умение работать в команде».

Цель: формирование умений и навыков конструктивного взаимодействия с другими детьми.

Рекомендации вожатому: Перед проведением этого занятия стоит сформулировать свое понимание коллектива в детском лагере, соотнести его с возрастными и индивидуальными особенностями детей отряда.

Содержание занятия:

1. Вводное слово вожатого.

2. Игра «Ветер дует...» проводится с целью лучшего познания воспитанниками друг друга, формирования доверительных отношений в группе, создание позитивных эмоциональных установок.

Инструкция: все участники рассаживаются в круг. Ведущий будет называть какие-либо характеристики человека. Те,

кому они присущи, должны поменяться местами. Ведущий стоит в центре круга и также меняется местами с детьми. Тот человек, которому не хватило места, становится ведущим.

Рекомендация водителю: Ведущий «Ветер дует на тех, кто ...» и называет какой-то внешний признак, который есть у участника. п. Водителю нужно поддерживать игру на высоком уровне.

Варианты предложений:

«Ветер дует на тех, у кого темные волосы»

«Ветер дует на тех, у кого светлые кроссовки»

«Ветер дует на тех, у кого есть домашнее животное» и т.п.

3. Игра «Башня» (работа в группах) проводится с целью формирования доверительных отношений в группе, сплочения коллектива.

Инструкция: Отряд необходимо разделить на группы по 5-6 человек. Каждая группа должна построить башню из материала, который лежит на столе (бумага, скрепки, два набора соломки для коктейля, клейкая лента и др.). Важное условия – башня должна быть устойчивой и простоять не менее 2-х минут.

Рефлексия:

- Легко ли было справиться с заданием?
- Какие сложности встретились при выполнении задания?
- Легко ли было принимать совместные решения? Были ли конфликтные столкновения между участниками команды?
- Все ли одинаковое участие принимали в работе?

4. Игра «Необитаемый остров» или игра «Лестница».

Данные игры проводятся с целью выявления лидеров и их стратегии поведения, личностных качеств игроков, обычно скрытых в повседневных контактах, степени сплочения коллектива.

А) Игра «Необитаемый остров».

Инструкция: Волей судьбы Вы оказались на берегу необитаемого острова. На острове нет цивилизации. Но здесь богатый животный и растительный мир. Больше Вам об этом острове ничего не известно: ни о его размерах, ни о происхождении, ни об опасностях. Как далеко остров находится от цивилизации, и есть ли возможность Вас спасти, Вы не знаете. Навигационных предметов, которые помогли бы Вам себя обнаружить, у Вас нет.

Ваша задача – создать условия, в которых Вы могли бы выжить. Поймите серьезность и драматичность происшедшего, так как люди в таких условиях часто дичают, за раздражительностью вспыхивает ярость и драки насмерть. Вы должны освоить остров, нарисовать карту, наладить социальную жизнь, создать законы и т.д.

Рекомендация водителю: Ведущий не вмешивается в обсуждение, не управляет группой, не дает больше информации, чем есть в инструкции.

Рефлексия:

– Что каждый из вас чувствовал в своей роли?

– Сами ли участники выбрали себе роли или ему назначили?

- Как был организован процесс обсуждения? Кем?
- Насколько эффективно взаимодействовала группа?

Б) Игра «Лестница».

Подготовка к игре: сделать из веревок два окошка – параллельно натянуть веревки, сделать между ними четыре перемычки, которые образуют два окошка, равных по размерам.

Рекомендация водителю: Высоту от пола и ширину окошек водитель регулирует в соответствии с возможностями участников.

Инструкция: Вы путешествуете по тропическому острову. Вот уже целый месяц непрерывно идут сильные ливни, а преграждающая путь речка вышла из берегов. Вам нужно перебраться на ее другой берег. Для этого вам необходимо всей командой по одному перейти через мост, проникнув в один его вход, а затем перебраться на другую сторону реки, выйдя из другого входа моста. Удачи вам!

Рефлексия:

- Легко или сложно было выполнять задание?
- Какие препятствия возникли при выполнении задания?
- Как был организован процесс перехода команды на другую сторону?
- Были ли те, кто руководил переходом всей группы?
- Насколько эффективно взаимодействовала группа?

5. Коллаж «Наша идеальная группа».

Рекомендации вожатому: Заранее необходимо подготовить материал для коллажа: ненужные журналы, ножницы, ватман, скотч и т.п.

5.1. Работа в группах.

Инструкция: Отряд необходимо разделить на группы по 5–6 человек. Каждая группа на ватмане составляет коллаж по заданной теме, используя вырезки из журналов, цветную бумагу, цветные карандаши, мелки, фломастеры и т.п.

На коллаже необходимо отразить свое представление об идеальном отряде в лагере.

5.2. Презентация и коллективное обсуждение коллажей.

После завершения работы каждая группа представляет свой коллаж, после чего происходит коллективное обсуждение увиденного.

Рефлексия:

- Легко ли было выполнить работу?
- С какими чувствами вы сталкивались при составлении коллажа?
- Какие трудности возникали в процессе работы?
- Какие характеристики идеального отряда были названы практически всеми ребятами?

Важным в работе по профилактике конфликтов является своевременное выявление в детском коллективе конфликтных

личностей. Этой цели может служить предлагаемый ниже **вариант экспресс-диагностики:**

Тест «Поведенческий стиль в конфликтной ситуации»

Инструкция к тесту: Ребята, вам предлагаются 15 вопросов. Ответьте на них, оценив, насколько свойственно вам то или иное поведение в конфликтной ситуации:

- часто – 3 балла,
- от случая к случаю – 2 балла,
- редко – 1 балл.

Вопросы:

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромисс.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желая во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем – категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.

10. Меняю тему.
11. Повторяю одно и то же, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

Ключ к тесту:

А (1, 6, 11); **Б** (2, 7, 12); **В** (3, 8, 13); **Г** (4, 9, 14); **Д** (5, 10, 15).

Интерпретация результатов теста:

А – жесткий стиль решения конфликтов. Такие люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию, и во что бы то ни стало стараются выиграть. Уверены, что всегда правы.

Б – примиренческий стиль. Ориентирован на «сглаживание углов» с учетом того, что всегда можно договориться, на поиск альтернативы и решения, которое способно удовлетворить обе стороны.

В – компромиссный стиль. С самого начала разногласия прослеживается установка на компромисс, т.е на определённые уступки для достижения результата.

Г – мягкий стиль. Проявляется в готовности встать на точку зрения противника и отказаться от своей позиции.

Д – уходящий стиль. Этот стиль ориентирован на уход от конфликта. Люди данного типа стараются не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Дети, набравшие наибольшее количество баллов по жесткому стилю решения конфликтов, как правило, часто провоцируют конфликтные ситуации и требуют профилактической работы [26].

Важно! Тест проводится в начале смены во время знакомства для выявления стилей поведения воспитанников в конфликтной ситуации. Результаты теста помогут вам выбрать конструктивную стратегию поведения с каждым ребенком и создать условия для профилактики и предупреждения конфликтов в отряде.

Кроме этого профилактике конфликтов способствует благоприятная атмосфера в отряде, позволяющая детям реализовать свои интересы и потребности, максимальная загруженность детей различными видами деятельности, а также создание ситуации успеха как каждому воспитаннику, так и коллективу в целом.

Каждый человек – остров внутри себя, и он может построить мост к другому, если... ему позволят быть самим собой.

(Р. Роджерс)

Каковы условия конструктивного взаимодействия вожатого и администрации?

Для того чтобы выстроить конструктивные взаимоотношения с администрацией, необходимо соблюдать ряд правил, а именно:

1. Работа должна осуществляться при наличии четких договорных отношений (подписанный договор);
2. Необходимо знать и качественно выполнять функциональные обязанности вожатого;
3. Если нет возможности решить проблемную ситуацию самостоятельно, то сначала необходимо обращаться за помощью (консультацией) к более опытным вожатым или методистам и только потом к администрации;
4. При взаимодействии с представителями администрации не применять агрессивное поведение.

Что является важным для эффективной работы с вожатым-напарником?

Результативная совместная деятельность вожатых, возможна если:

1. До начала лагерной смены четко распределены профессиональные обязанности между напарниками-вожатыми;
2. В диалоге с напарником делается акцент на позицию «мы»;

3. При анализе и решении ситуации, в том числе и проблемных, происходит опора на факты, а не на эмоции;
4. Старайтесь находить компромиссное решение.

Помните! Каждый может иметь свое мнение, и каждый имеет потребность быть успешным.

Как вожатому выстраивать грамотные отношения с родителями?

Важным условием эффективного взаимодействия вожатого с родителями являются совместные усилия взрослых по оказанию помощи ребенку в адаптации к новым условиям в лагере.

В связи с этим вожатому необходимо соблюдать следующие правила:

1. Грамотно выстраивать общение с родителями (умение выслушать, не проявлять агрессию, никогда не обвинять родителей в плохом воспитании ребенка);
2. Совместно с родителями находить выход из сложившейся проблемной ситуации;
3. Четко формулировать собственные требования к деятельности и поведению ребенка, без обвинения его на личностном уровне;
4. Правильно объяснить родителям суть сформулированных вами педагогических требований;
5. Привлекать в случае необходимости посредника в лице представителя администрации.

Только время улаживает конфликты, но ему необходимо помочь.

(У. Зартман)

О чем нужно помнить вожатому при взаимодействии с воспитанниками?

1. Учитывать в своей работе индивидуально-психологические и возрастные особенности детей;
2. Проявлять искреннюю заинтересованность ко всему, что рассказывают ребята и чем они живут;
3. Владеть культурой речи и средствами невербального общения;
4. Контролировать свои эмоции во время взаимодействия с детьми, не кричать, не повышать на них голос;
5. Критически относиться к самому себе, открыто признавать критику в свой адрес со стороны воспитанников;
6. Стоить отношения с детьми на взаимном доверии и уважении, везде и всегда говорить правду, не хитрить и не обманывать их.



Кроме того, помощниками вожатого являются такие личностные качества, как: любовь к детям, эмпатию, доброжелательность, толерантность, стрессо- и конфликтоустойчивость, так-

тичность и др. Вожатый должен ориентироваться на реалии сегодняшнего дня и быть современным человеком, понимать, чем живут дети и молодежь, разбираться в новинках технической индустрии. Воспитанникам должно быть с ним интересно.

Какими основными правилами общения необходимо руководствоваться водителю в конфликтной ситуации?

Данные правила основаны на взаимном доверии и достижении справедливых соглашений:

- сначала объективно опишите ситуацию и содержащуюся в ней проблему так, как вы ее видите;
 - дайте возможность партнеру описать свое видение ситуации;
 - сообщайте о своем эмоциональном состоянии, позитивных и негативных чувствах;
 - отделяйте эмоциональное состояние от решаемых задач;
 - не отвечайте агрессией на агрессию;
- мобращайтесь к фактам, а не к их интерпретации;
- высказывайте претензии к конкретному поведению, событиям, действиям человека, а не к его личности;
 - предлагайте конкретные варианты выхода из ситуации.

Если не удалось предотвратить развитие конфликта, то водителю необходимо разрешить его с наименьшим ущербом для всех его участников.

Каковы основные этапы разрешения конфликтов?

Первый этап. Выявить основных и второстепенных участников конфликта.

Второй этап. Провести беседу отдельно с обеими сторонами конфликта для выяснения причины конфликта.

Третий этап. Примирение сторон и заключение «договора сотрудничества». Вожатый организует переговоры участников конфликта с целью нахождения оптимального варианта разрешения конфликта. Вместе



с тем, после разрешения конфликта необходимо некоторое время наблюдать за поведением его участников, т.к. отрицательное отношение друг к другу может сохраняться еще некоторое время.

Таким образом, если вы в своей работе будете учитывать особенности общения со взрослыми и детьми, правила и условия предотвращения конфликтного взаимодействия, то сможете эффективно решать задачи, направленные на сплочение коллектива, создание благоприятного психологического климата в отряде, снижение уровня конфликтности у его членов, а также существенно повысите свой авторитет.