

УДК 373.04

DOI: 10.26140/anip-2019-0804-0006

КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

© 2019

Борисова Марина Михайловна, кандидат педагогических наук,

доцент департамента педагогики

Щербакова Елена Викторовна, кандидат педагогических наук,

доцент департамента педагогики

Щербакова Татьяна Николаевна, кандидат педагогических наук,

доцент департамента педагогики

Московский городской педагогический университет

(129226, Россия, Москва, 2-й сельскохозяйственный проезд, д. 4. e-mail: aleks170573@yandex.ru)

Аннотация. Авторы статьи обращаются к проблеме организации детского оздоровительного отдыха, а именно к одному из самых сложных вопросов в плане организации взаимодействия людей в любом коллективе, а именно к возможным способам разрешения типичных конфликтных ситуаций, возникающих в детских оздоровительных лагерях. В статье ставится задача рассмотрения разных видов конфликтных ситуаций, которые могут иметь место: между детьми, между детьми и вожатыми, конфликты между вожатыми и администрацией в педагогическом коллективе лагеря, между педагогами и родителями. Рассматриваются причины конфликтов и возможные пути их эффективного и продуктивного разрешения. Уточняется само понятие конфликта. Дается подробная психологическая характеристика возможных участников конфликтной ситуации. Авторы анализируют объект, субъект, микро и макросреду конфликта. Описаны типичные ошибки со стороны вожатого при оценивании действий и поступков детей. Приводится обширный фактологический материал, основанный на собственном опыте работы в детских оздоровительных лагерях. Отдельный вопрос, поднятый в статье, профилактика конфликтов в детском лагере. Представленные материалы вооружают вожатого и воспитателя детского лагеря знанием современных подходов к организации летнего отдыха детей. Статья может быть интересна будущим педагогам, вожатым и воспитателям, родителям, любым заинтересованным лицам.

Ключевые слова: детский оздоровительный лагерь, конфликт, структура конфликта, самооценка, социализация, коллектив.

CONFLICT SITUATIONS IN THE CHILDREN'S HEALTH CAMP AND WAYS TO RESOLVE THEM

© 2019

Borisova Marina Mikhailovna, candidate of pedagogical sciences,

associate professor, department of pedagogy

Shcherbakova Elena Viktorovna, candidate of pedagogical sciences,

associate professor, department of pedagogy

Shcherbakova Tatyana Nikolaevna, candidate of pedagogical sciences,

associate professor, department of pedagogy

Moscow City Pedagogical University

(129226, Russia, Moscow, 2nd Agricultural passage, 4. e-mail: aleks170573@yandex.ru)

Abstract. The authors of the article address the problem of organization of children's recreation, namely to one of the most difficult issues in terms of the organization of interaction of people in any team, namely to possible ways to resolve typical conflict situations arising in children's health camps. The article aims to consider different types of conflict situations that may occur: between children, between children and counselors, conflicts between counselors and administration in the teaching staff of the camp, between teachers and parents. The causes of conflicts and possible ways of their effective and productive resolution are considered. The concept of conflict is specified. The detailed psychological characteristic of possible participants of a conflict situation is given. The authors analyze the object, subject, micro and macro environment of the conflict. Typical mistakes on the part of the counselor in assessing the actions and deeds of children are described. The extensive factual material based on own experience of work in children's health camps is given. A separate issue raised in the article is conflict prevention in the children's camp. The presented materials equip the counselor and the teacher of the children's camp with the knowledge of modern approaches to the organization of summer recreation for children. The article may be of interest to future teachers, counselors and educators, parents, any interested persons.

Keywords: children's health camp, conflict, conflict structure, self-esteem, socialization, team.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

В представленных материалах мы обращаемся к одному из сложных вопросов в плане организации взаимодействия людей в любом коллективе, а тем более во временном коллективе детского лагеря, к конфликтным ситуациям. Имея большой личный опыт подготовки вожатых к работе в ДОЛ (детском оздоровительном лагере), мы не могли оставить без внимания этот вопрос. В настоящей статье мы представили результаты своих наблюдений, анкетирований, многочисленных бесед со студентами-вожатыми, с теми, кто уже прошел летнюю вожатскую практику. Предприняли попытку обобщить некоторый педагогический опыт разрешения конфликтов в детских лагерях, чтобы учесть в будущей работе.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразре-

шенных раньше частей общей проблемы

Для начала попытаемся разобраться, что есть конфликт?

Конфликт – понятие сложное, многоаспектное, многоуровневое, описывается в философии, социологии, психологии, педагогике и других науках. Рассмотрим некоторые определения конфликта.

Конфликт – столкновение сторон, мнений, сил [1].

Конфликт – это всякого рода противоречие, возникающее между субъектами (в случае внутреннего конфликта человек вступает в противоречие с самим собой) [2,3,4].

Так как конфликт – сложное явление, то в нем выделяют определенную структуру (Белинская А.Б., Козырев Г.И. и др.) [3,4]:

1) участники, стороны конфликта (сюда можем отнести субъектов конфликта, его участников, инициаторов, группу поддержки, организатора, подстрекателя). Дадим краткую характеристику отдельным участникам.

Субъект – это действенная сторона, инициирующая создание конфликтной ситуации и воздействует на продвижение конфликта в зависимости от своих целей. [4,5]. В детском оздоровительном лагере основными субъектами конфликтов являются дети, родители, вожатые, администрация. Одним из самых распространенных является конфликт между воспитанниками.

Участник конфликта может сознательно принять участие в конфликте или случайно быть в него вовлеченным. Уровень влияния в конфликте может быть разнообразной: от собственно активного противодействия до скрытого влияния на продвижение конфликта. Исходя из этого в данной статье обратимся к одному из сложных вопросов в плане организации взаимодействия людей в любом коллективе, а тем более во временном коллективе детского лагеря, к конфликтным ситуациям.

Основные участники конфликта – это стороны конфликта, те, чьи интересы сталкиваются между собой. Участники конфликта активно отстаивают свои интересы. Тот, кто начинает конфликт первым, становится его *инициатором*.

В конфликте обычно создается *группа поддержки*. Она может непосредственно влиять на исход разрешения конфликта. В группу поддержки часто входят близкие друзья, товарищи, ближайшее окружение [7].

Есть и иные участники конфликтной ситуации. Это те, кто непосредственно оказывает временное влияние на ход и результаты конфликта. Это заводилы и бунтари, которые способствуют эскалации конфликта. Это те лица, которые провоцируют других членов коллектива к конфликту. Главная их цель – зажигать, побуждать к конфликту, развивать его. Но в самом в конфликте он может участия даже не принимать. *Организатор* – человек или группа лиц, планирующие конфликт и его развитие, предусматривающие различные пути обеспечения и охраны участников.

2) *Объект конфликта*. Это то, что явилось причиной и поводом конфликта. Объектом чаще всего выступает некий заряд, социальное руководство, вдохновляющая идея, закон, который все хотят исполнять. Это ценность, к обладанию которой стремятся все участники конфликта. Конфликты могут быть «объектными» и «безобъектными» [8].

3) *Микро- и макросреда*. Это собственно условия, в которые погружены и действуют все участники конфликта. В социальную среду включается ближайшее окружение личности, а также социальные группы, представителем которых являются участники конфликта.

Конфликты могут быть в любом коллективе, но в условиях детского оздоровительного лагеря конфликт имеет свои особенности, обусловленные спецификой формирования временного детского коллектива:

- непродолжительное время функционирования детского коллектива (лагерная смена коротка);
- специфика состава отдыхающих (разновозрастной состав детей, из разных городов и сел, с разным менталитетом, семейными ценностями и установками и т.д.);
- ограниченность пространством территории лагеря образ жизни детей. Дети обязаны всегда находиться на территории лагеря. Их окружают на протяжении всей смены одни и те же люди, друзья. Вся жизнь ребенка находится на виду);

- все дела выполняются, в основном, коллективно;
- каждый проходит завершённый цикл жизнедеятельности [9].

Опираясь на особенности организации деятельности детского оздоровительного лагеря, рассмотрим некоторые виды конфликтов [4,11].

1. Конфликты в отношениях «вожатый - воспитанник»

Подобные конфликты чаще всего происходят по следующим причинам:

- нарушение воспитанниками дисциплины, несоблюдение режимных моментов;

- невыполнение воспитанниками поручений, заданий и т.д.;

- личностные особенности детей («ябеды», «нытики», «вредины» и т.д.):

- неумение воспитанников жить в коллективе и подчиняться коллективным нормам;

- неумение вожатого найти индивидуальный подход к воспитаннику;

- гиперопека со стороны вожатого, подавление детской инициативы;

- ошибки со стороны вожатого при оценивании действий и поступков детей (поверхностные суждения, субъективность и т.д.)

2. Конфликты в отношениях «вожатый - вожатый»

Здесь можно выделить следующие типичные причины конфликтов:

- личностные особенности;

- наличие нескольких лидеров, которые «делят» сферы влияния;

- ревностное отношение к удачам напарника или других вожатых;

- разница темпераментов, темпа работы, проявления ответственного отношения к работе у вожатых, работающих на одном отряде;

- борьба за любовь детей или похвалу администрации;

- наличие разных мнений по поводу работы и т.д.

3. Конфликты в связке «вожатый - администрация»

Такие конфликты как правило происходят из-за нарушений порядка жизни в лагере или вожатыми, или детьми; нарушение вожатыми своих должностных обязанностей; нарушение вожатыми дисциплины (например, курение или распитие спиртных напитков на территории лагеря, ненормативная лексика, несоблюдение режимных моментов).

4. Конфликты в отношениях «вожатый - родители»

Данные конфликты могут быть вызваны следующими причинами:

- родители нарушают требования лагеря, например, в вопросе посещения детей и провоза «запрещенных» продуктов;

- недовольство родителей работой вожатых, когда им кажется, что их ребенку уделяют мало внимания, обижают, грубо с ним обращаются, плохо организуют жизнь детей;

- жалобы детей на поведение вожатых;

- желание родителей контролировать деятельность вожатых;

- жалобы вожатых родителям, связанные с поведением конкретных детей и т.д.

5. Конфликты в отношениях «воспитанник - воспитанник»

В этой группе конфликтов можно выделить некоторые подгруппы:

- ребенок-ребенок

- ребенок-группа

- группа-группа

- мальчики-девочки

- девочки-девочки

- мальчики-мальчики

Данные конфликты могут быть обусловлены возрастными особенностями детей (например, возрастной кризис), особенностью самооценки (завышенная или заниженная самооценка), борьба за лидерство, желание выделиться или понравиться и т.д.

Наиболее часто встречающимися среди воспитанников во временном коллективе являются конфликты лидерства, когда два или сразу лидеров борются между собой за право быть первым и главным. Психологи утверждают, что путь к лидерству, особенно в подростковом возрасте (а по современной возрастной периодизации дети в возрасте 9-10 лет уже являются младшими подростками, что связано с акселерацией), характеризуется демонстрацией превосходства, цинизма, безжа-

лостности, стадности, немотивированной жестокости и травле себе подобных. В отряде могут оказаться дети, которые уже неоднократно были в данном лагере (или другом) и так называемые «домашние» дети, которые не отрывались от семьи на длительное время. Конфликт в данной ситуации может быть обусловлен желанием «старожил» установить свои правила поведения в отряде и сопротивлением со стороны «новичков» и т.д.

Полоролевые конфликты (между мальчиками и девочками) часто бывают обусловлены тем, что мальчики и девочки взрослеют не одновременно и, соответственно, по-разному ведут себя и оценивают поведение других.

Также может быть конфликт двух-трех детей с целым отрядом (может также быть противостояние одного ребенка и отряда). Данные конфликты могут протекать скрыто и длиться достаточно долго, а могут быть бурными и быстротекущими.

Так как летняя педагогическая практика снова стала обязательной в педагогических вузах, то возникла необходимость организации Школы вожатых для подготовки студентов к данному виду педагогической деятельности. Для мониторинга деятельности студентов и выявления возникающих проблем, нами периодически проводились анкетирования и опросы (по разным аспектам работы вожатых в ДОЛ).

Так, по итогам летней практики 2018 года было проведено анкетирование студентов на предмет выявления конфликтных ситуаций и их решения. В исследовании приняли участие 70 студентов 2-3 курсов МГПУ (67 девушек, 3 юноши в возрасте 18-22 лет). При этом следует учитывать, что 21,5 % студентов уже имели опыт работы в ДОЛ, а для 78,5 % студентов это был первый подобный опыт. 15 вожатых отработали 2 смены в летнем лагере, 4 человека – 3 смены, остальные респонденты – 1 смену.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Анализ анкет позволил выявить некоторые особенности местных конфликтов и связанных с ними взаимоотношений субъектов ДОЛ.

Прежде, чем анализировать типологию и структуру конфликтов в ДОЛ, мы попросили студентов ответить на вопрос: «Сталкивались ли Вы с конфликтами в период работы в ДОЛ?».

2 студента (2,9%) часто сталкивались с конфликтами
38 студентов (54,3%) сталкивались с конфликтами в детском оздоровительном лагере очень редко

15 вожатых (21,4%) сталкивались с конфликтами время от времени

11 человек (15,7%) никогда не сталкивались с конфликтами

4 человека (5,7%) затруднились ответить на данный вопрос

Следовательно, большинство студентов сталкивались в той или иной степени с конфликтами в период работы в ДОЛ.

Среди наиболее часто встречающихся конфликтов были межличностные (47%), между личностью и группой (23%), между группами (12%), затруднились с определением типа конфликта 18% респондентов. Причина затруднения выбора типа конфликта могла быть обусловлена отсутствием явного предмета конфликта, то есть конфликт был беспредметный, основанный на плохом самочувствии одного из участников конфликта, или особенностях эмоционального фона.

Как правило, возникший открытый конфликт был разрешен немедленно (38,7%), либо его разрешение заняло некоторое время (30%). В 12,5% случаев были предприняты некоторые попытки для разрешения конфликта, но они оказались безрезультатными. 3 человека (4,3%) отметили, что у конфликтующих сторон и наблюдателей не было времени и желания урегулировать конфликт, а 14,3% респондентов считают, что нет смысла решать конфликты во временных коллективах, так как ничего не изменится и надо просто доработать свою

смену.

Среди основных причин конфликта в ДОЛ студенты называли (несколько вариантов ответов):

- личностные особенности конкретного человека – 60%
- некорректные действия сотрудников лагеря – 17%
- действия администрации – 21,5%
- режим труда и отдыха – 17%
- атмосфера в педагогическом коллективе – 17%
- отсутствие четких функциональных обязанностей – 15%

Большинство студентов (49 человек) считают, что конфликт в незначительной степени влияет на исполнение сотрудником лагеря своих функциональных обязанностей, для 8 вожатых (принимавших непосредственное участие в конфликте) оказалось затруднительным дальнейшее общение в педагогическом коллективе; 4 человека считают, что конфликты на работе никак не отражаются (это не профессионально); 9 человек затруднились ответить на данный вопрос.

Несмотря на то, что конфликты в лагере чаще всего разрешались достаточно быстро, мы предложили студентам обозначить свою реакцию на ситуацию, если конфликт не был бы разрешен.

- обида/оскорбление – 17%
- гнев, досада – 15,7%
- нежелание работать – 12,8%
- желание отомстить – 1,4%
- желание выявить виновного – 5,7%
- желание добиться справедливости – 41,4%
- желание получить помощь и поддержку – 15,7%
- безразличие/апатия – 20%

Несколько студентов (13,6%) затруднились ответить на данный вопрос.

В качестве профилактики конфликтов в ДОЛ студенты предложили следующие меры:

- четкое формулирование функциональных обязанностей – 13 выборов
- административное регулирование взаимодействия всех служб лагеря – 5 выборов
- теснее неформально сплотить педагогический коллектив – 37 выборов
- более строгий подбор кадров – 12 выборов
- администрации оказывать помощь в разрешении конфликтов – 20 выборов.

Логика возникновения и развития конфликта предполагает выбор стратегии поведения. Р. Блейк и Дж. Моутон выделяют следующие стратегии поведения в конфликтной ситуации:

- 1) сотрудничество, направленное на поиск решения, которое удовлетворило бы интересы всех сторон;
- 2) компромисс – урегулирование разногласий через взаимные уступки;
- 3) избегание, заключается в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая ее, не уступая своего, но и не настаивая на своем;
- 4) приспособление – тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

5) соперничество – стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся стремлением одержать победу над соперником, борьба за признание личных достижений со стороны общества, коллектива, группы.

Урегулирование конфликта – сложный процесс, требующий усилий всех конфликтующих сторон. Вожатый должен уметь не только разрешать конфликты, но и владеть способами их профилактики.

Способы и приемы профилактики конфликтов:

- умение педагога видеть, что общение становится предконфликтным и вернуться из предконфликтной ситуации к нормальному общению (н-р, сказать, что дети в чем-то правы, а в чем-то прав оппонент; свети проблеме к шутке; перевести разговор на другую тему; предложить школьникам вернуться к обсуждению спорного вопроса завтра, когда эмоции улягутся);

- терпимость к инакомыслию;
- снижение относительно устойчивой тревожности и агрессивности (аутогенная тренировка, физические упражнения, полноценный отдых, создание психологически благоприятной обстановки в классном коллективе);
- управление своим психическим состоянием;
- не ждать от окружающих слишком много (не завышать свой прогноз);
- устойчивость к конфликтам – умение удерживать конструктивное взаимодействие с другими людьми, несмотря на влияние конфликтных факторов;
- умение с чувством юмора относиться к происходящим событиям;
- не пытаться насильно, радикально, императивно перевоспитать ребенка;
- в общении нужно уметь оценить внутренний мир партнера, избегать неудобных вопросов, особенно если есть агрессивность со стороны партнера;
- владение законами невербального путей общения.

Вожатый должен стать для детей хорошим психологом, постараться найти индивидуальный подход к каждому ребенку, помочь воспитанникам в реализации своих способностей и талантов, научить их общению со сверстниками и взрослыми. Залогом успешного разрешения конфликтов в детском лагере может быть создание подлинно коллективистских отношений между детьми [12].

Таким образом, для того, чтобы вожатый в детском оздоровительном лагере был готов к продуктивному разрешению разнообразных конструктивных и деструктивных конфликтов, уметь работать над их профилактикой, нужна специальная целенаправленная подготовка студентов в педагогических вузах.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. В заключение хочется отметить, что вожатый должен стать для детей хорошим психологом, постараться найти индивидуальный подход к каждому ребенку, помочь воспитанникам в реализации своих способностей и талантов, научить их общению со сверстниками и взрослыми. Залогом успешного разрешения конфликтов в детском лагере может быть создание подлинно коллективистских отношений между детьми. В конечном счете, от этого будет зависеть не только благоприятная обстановка в коллективе лагеря, спокойствие детей в отрядах, но и безопасности детей.

Таким образом, для того, чтобы вожатый в детском оздоровительном лагере был готов к продуктивному разрешению разнообразных конструктивных и деструктивных конфликтов, уметь работать над их профилактикой, нужна специальная заблаговременная, целенаправленная подготовка студентов в педагогических вузах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Козырев Г.И.. Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. — 176с.
2. Белинская А.Б. Педагогическая конфликтология : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Б. Белинская. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 206 с
3. Педагогика детского оздоровительного лагеря : учебник / Н.Н. Илюшина, Н.П. Павлова, Т.Н. Щербакова [и др.] ; под ред. М.М. Борисовой. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 216 с.
4. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Организация временного коллектива в детском оздоровительном лагере. Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. — Сборник научных трудов.- Ялта: РИО ГПА, 2017.- Вып.56.-Ч.3. с. 266-274
5. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Формирование авторитета вожатого в условиях работы в детском оздоровительном лагере. Проблемы современного педагогического образования. — Сборник научных трудов: — Ялта: РИО ГПА, 2019. — Вып. 62. — Ч. 3. — 322 с 268-271
6. Анищупов А.Я., Прошанов С.Л. Конфликтология: междисциплинарный подход. М., 1997. 551 с.
7. Бабосов, Е. М. Конфликтология [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов, Минск: ТетраСистемс, 2000. 464 с.
8. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 544 с
9. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. Издатель-

ство: Питер, 2009 г.; 384 стр.

10. Рогов Е.И. Психология общения. М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005. — 335 с.

11. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. М., 1991, 212 с.

12. Шипилов Л.И., Анищупов А.Я. Конфликтология. Учебник для вузов.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014, 591с.М., 1999

Статья поступила в редакцию 26.08.2019

Статья принята к публикации 27.11.2019