

## **Конфликты в детском оздоровительном лагере: виды, профилактика и способы решения.**

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

Конфликт - (от лат. "conflictus" - столкновение) - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или субъектов взаимодействия в основе любого конфликта лежит ситуация, включающая: 1) либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу; 2) либо противоположные цели или средства их достижений в данных условиях; 3) либо несовпадение интересов, желаний, влечений.

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

1. *взрослый-взрослый*: вожатый-администрация; вожатый-родитель; вожатый-вожатый
2. *взрослые-дети*: вожатый-ребенок; администрация-ребёнок; обслуживающий персонал-ребенок.
3. *дети-дети*: ребенок-ребенок; ребенок-группа; группа-группа.

Характер конфликтов в детском лагере и степень их напряженности зависит от разных характеристик участников конфликта:

- возраст;
- индивидуально-психологические особенности;
- опыт взаимодействия с другими людьми;
- неприязнь детей друг к другу;
- соперничество;
- попытки занять лидирующие позиции;
- уровень воспитания и др.

Динамика конфликта находит свое выражение в следующих стадиях протекания:

1. *Предконфликтная стадия* - стадия ухудшения эмоциональных состояний, нарастания напряженности, ухудшения отношений.

2. *Стадия конфликтного взаимодействия* - на этой стадии возникает собственно конфликтное взаимодействие, чаще всего направленное на блокирование достижений противоположной стороны, ее стремлений и целей.

3. *Постконфликтная стадия* - стадия улучшения (либо сохранения напряженных) отношений и эмоционально-психологических состояний.

Закономерности развития временного детского коллектива исследуются учеными уже достаточно давно. И поэтому характеристики, специфика и динамика его развития сегодня хорошо известны. На какие конкретные детали необходимо обращать внимание педагогическому коллективу?

Детский коллектив в ДООЛ проходит несколько стадий своего развития, в том числе и этапы конфликтов. Остановимся на каждом из них подробнее.

Первая стадия относится к организационному периоду. Эта стадия начинается в первый день заезда детей, когда дети знакомятся друг с другом, с лагерем, с педагогическим коллективом. На этом этапе очень важно настроить детей на дружелюбный, оптимистичный лад, создать обстановку комфорта, тепла, душевности.

Однако в первые три дня дети проходят этап адаптации, и некоторые дети проходят его очень болезненно: высказывают желание уехать домой, скучают по друзьям и родным, вспоминают домашний быт. Это период первых конфликтных ситуаций. На таких детей необходимо обратить особое внимание, в разговоре, указать как ребенок смог бы реализовать в лагере и отряде свои таланты и какую помощь мог бы оказать другим детям, тем самым снижая уровень тревожности и агрессии.

Вторую стадию развития детского коллектива Т.В.Антипова характеризует так «между членами коллектива устанавливается ответственная зависимость друг перед другом, общение педагогов с детьми и детей между собой приобретает устойчивый характер, возникают черты творческого сотрудничества, усложняются цели и задачи коллектива, а также внутри- и внеколлективная деятельность...»

На этой стадии возможны конфликтные столкновения микрогрупп внутри отряда, взаимные обиды, непонимание, выяснение отношений в «сердечных делах» с противоположным полом, соперничество в лидерских позициях. В связи с тем, что в данный момент дети не могут получить ни моральную, ни физическую поддержку от своих родителей в конфликтных ситуациях, они понимают, что сами должны решать их. В этих ситуациях огромное значение уделяется позиции вожатого, он играет важную роль в том, как общаются дети в отряде, готовы ли они оказывать помощь друг другу, идти на компромисс и примирение. Здесь важно выслушать каждую враждующую сторону, показать положительные стороны соперников. Задача вожатого запланировать на этот период больше интересных дел, сюрпризов и неожиданных занятий (встреча рассвета, поход, день сюрпризов и розыгрышей, акция «Тайный друг»), организовать встречу с ребятами других отрядов, провести игры на сплочение группы.

На третьей стадии, на основе накопленного опыта, коллектив поднимется на более высокую ступень развития. На этом этапе могут возникнуть следующие конфликты: член коллектива не выполнил обязанности и повел весь отряд, дети могут соперничать при выполнении поручений, не слушать или игнорировать лидера. Роль вожатого здесь будет в сглаживании конфликтов и настрое отряда больше такого не допускать. Необходимо запланировать больше активных и разнообразных игр, спортивных соревнований и т.п.

Для успешного разрешения конфликтов во временном детском коллективе в условиях загородного лагеря немаловажную роль играет подготовка вожатого к смене. Для этого в период подготовки лагерной смены необходимо провести обучение

кадров. Это может быть инструкторско-методический лагерь, «Школа вожатых», «Курсы вожатых». Программа данного обучения должна включать особенности психолого-педагогической работы с детьми, детские возрастные особенности, закономерности становления детского коллектива, проблемы межличностного общения, возникновение и преодоление межличностных и групповых конфликтов, что в свою очередь включает:

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

Возможные варианты педагогических действий по предупреждению и разрешению конфликтов в системе отношений: ребенок-ребенок; ребенок-группа; группа-группа.

- как можно скорее остановить конфликт, развести противников в разные стороны;
- поддерживать «слабого» в обострившейся конфликтной ситуации;
- учить детей продуктивно разрешать конфликты;
- минимизировать число участников конфликта;
- максимально загружать деятельностью;
- своевременно разрешать мелкие недоразумения, не давая им возможности перерасти в конфликт;
- постараться найти «нишу» для каждого лидера;
- создать коллективу общую ситуацию успеха.

Разберем еще несколько видов конфликтов, которые случаются в ДООЛ.

### 1. *Администрация-вожатый*

Конфликты в отношениях чаще всего возникают из-за нарушений норм жизнедеятельности ДООЛ (как вожатыми, так и детьми), невыполнения должностных обязанностей, требований администрации и т. п.

Возможные варианты предупреждения и разрешения данного типа конфликтов:

- четкое знание своих функциональных обязанностей;
- обращение за консультацией к более опытным вожатым, воспитателям;
- неэмоциональный анализ ситуации, объективная рефлексия;
- компромиссный подход к разрешению ситуации;
- демонстрация неагрессивного и непротестного поведения во взаимодействии с представителями администрации;
- наличие четких договорных отношений (подписанный договор).

### 2. *Вожатый – родитель*

Конфликты и проблемы в отношениях «вожатый - родитель» чаще всего связаны с претензиями к детям со стороны вожатых (например, они не выполняют

элементарные требования и нормы, проявляют агрессию и т. д.), с претензиями родителей к вожатым из-за поведения детей (недостаточное внимание уделяется индивидуальным запросам ребенка, плохо организована жизнедеятельность детей и т. п.).

Возможные варианты предупреждения и разрешения данного типа конфликтов:

- правильно выстраивать общение с родителями (умение выслушать, не проявлять агрессию, не предъявлять сразу весь комплекс претензий, не обвинять родителей в плохом воспитании ребенка и т. д.);
- четко сформулировать собственные требования к деятельности и поведению ребенка, без обвинения его на личностном уровне;
- правильно объяснить родителям, дать им понять суть сформулированных педагогических требований;
- привлекать в случае необходимости «независимого третьего» из администрации, но, не развивая при этом конфликт вширь, а совместными усилиями осуществляя поиск наиболее продуктивного решения.

### *3. Вожатый – вожатый*

Конфликты в отношениях «вожатый - вожатый» обычно возникают из-за следующих типичных проблем:

- конкуренция лидеров в вожатском отряде;
- разница темпераментов, которая может восприниматься как лень или нерешительность;
- лень одного из вожатых в отряде (нежелание работать);
- недостаточное освоение вожатым элементарных основ своей профессиональной деятельности;
- конкуренция за любовь детей или потребность одного из напарников быть «хорошим» для детей и вследствие этого его нетребовательность по отношению к детям, когда требования вынужден предъявлять только один из вожатых;
- ревность к успешности напарника;
- разные представления о сущности вожатской работы и т. п.

Возможные варианты предупреждения и разрешения данного типа конфликтов:

- четкое распределение профессиональных обязанностей между напарниками-вожатыми;
- изменение пары вожатых в отряде по потокам, предоставление возможности попробовать себя в разных социально-профессиональных ролях;
- везде и всегда помнить, что мнение может быть у каждого свое и каждый имеет потребность быть успешным.

### *4. Вожатый – ребенок*

Конфликты в этой сфере отношений происходят чаще всего по следующим причинам:

- нарушение дисциплины;
- невыполнение ребенком поручений;
- неумение детей жить в коллективе;
- разница темпераментов и т. д.

Возможные варианты предупреждения и разрешения данного типа конфликтов:

- не следует каждое происшествие возводить в статус конфликта. Каждая проблемная ситуация приносит какую-то пользу, должна чему-то научить и вожатого, и ребенка. Важно учиться видеть потенциал каждого растущего человека;
- укрепление положительного эмоционально-психологического климата в отряде. Проведение «междусобойчиков», появление традиций отряда цементируют коллектив и снижают количество конфликтов.

#### *5. Администрация – ребенок*

Принимая то или иное педагогическое решение по выходу из возникшего конфликта, администратору необходимо помнить, что мы, взрослые, уже повзрослели, а ребенок - развивающаяся личность, и этой личности нельзя нанести вред.

#### *6. Обслуживающий персонал – ребенок*

Как и любой другой, конфликт в отношениях «обслуживающий персонал - ребенок» необходимо решать с учетом требований общечеловеческой и профессиональной этики, но с максимальной педагогической пользой для ребенка. Взрослым следует всегда помнить, что эффективно управлять конфликтом — это значит «пошагово» искать благоприятные способы его разрешения.

Разрешение конфликта – это:

- минимизация проблем, разделяющих стороны через поиск компромисса, достижения согласия;
- устранение полностью или частично причин, породивших конфликт;
- изменение целей участников конфликта;
- достижение соглашения по спорному вопросу между участниками.

В детском возрасте конфликтных ситуаций великое множество и большинство детских ссор обычно разрешаются сами собой. Небольшие стычки – это естественные явления жизни, первые уроки взаимодействия со сверстниками, с окружающим миром, этап обучения методом проб и ошибок, без которого ребенок не может обойтись. Взрослым без особой необходимости не стоит вступать в ссоры детей. Им нужно научиться самостоятельно выходить из спорных ситуаций и прекращать конфликты. Задача взрослых состоит в том, чтобы научить детей взаимодействию с другими людьми, умению выражать свои желания, выслушивать желания другого, договариваться. При этом ребенок должен быть равноправным участником этого

процесса, а не просто слепо подчиняться требованиям взрослого или более сильного партнера (находить выход из сложившейся ситуации, варианты решения конфликта). Нужно учить детей объяснять друг другу, чего они хотят, а затем предлагать им обдумать выход из положения.

Конфликты в детском коллективе легче предупреждать, чем разрешать. Наиболее перспективно предупреждение конфликтов на стадии их зарождения, признаками чего могут быть: стычки между детьми, нарушение дисциплины или правил игры, обзывание, приставание, отчуждение ребенка от группы. Воспитатель обязан обратить внимание на каждый такой штрих и принять меры по предупреждению назревающего конфликта.

Группу детей нужно сформировать, обеспечивать и поддерживать в ней здоровый нравственно-психологический климат, уважительное отношение к личности, ее достоинствам и индивидуальным особенностям, самокритичность, доброжелательность, организацию продуктивной деятельности, высокий авторитет воспитателя. Воспитатель должен заметить нежелательные поведенческие тенденции и перестроить их не приказным порядком, а психологическим путем, используя совместные игры и занятия. Важен личный пример воспитателя, вожакого, который избегает суждений и оценок, ущемляющих достоинство ребенка. Очень важным аспектом воспитания является развитие самоконтроля – это когда индивидуальное поведение соответствует определенным стандартам, правилам, регуляторам, которые установились в данном обществе.

Воспитательные приемы более эффективны, когда действие их постоянно, а не временно. Положительный эффект достигается в том случае, если взрослые не имеют разногласий по вопросам дисциплины.