

КОНФЛИКТЫ В ДЕТСКОМ ЛАГЕРЕ

причины возникновения

и

способы разрешения

КОНФЛИКТ

СТОЛКНОВЕНИЕ
направленных
ПОЗИЦИЙ, МНЕНИЙ ИЛИ
ПРОТИВОПОЛОЖНО
целей,
ИНТЕРЕСОВ,
ВЗГЛЯДОВ ЛЮДЕЙ.

СТОЛКНОВЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ

Определения в психологии:

В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо **противоречивые позиции сторон** по какому-либо поводу, либо **противоположные цели и средства** их достижения в данных обстоятельствах либо **несовпадение интересов, желаний партнеров**.

Конфликт в самом обобщенном виде понимается как столкновение (от лат. *conflictus* - столкновение), противоречие. Сталкиваться могут цели, интересы, позиции, мнения и взгляды, культуры и т. п. **Особенно острыми могут быть такие столкновения во временном детском коллективе оздоровительного лагеря.**

Конфликт (межличностный) возникает, когда **одна сторона начинает действовать, ущемляя интересы другой.**

Если другая сторона отвечает тем же, то конфликт может развиваться как неконструктивный или конструктивный. Конфликт вызывает недоверие и тревожность, он накладывает отпечаток на внутреннюю жизнь коллектива и психологическое состояние конкретного человека.

В настоящее время психологи рассматривают конфликт как естественное возникновение назревших противоречий между людьми

危機

«Опасность»

«Возможность»

Стороны конфликта в ДОЛ

- 1. Вожатый – вожатый.**
- 2. Вожатый – администрация.**
- 3. Вожатый – родители.**
- 4. Ребёнок – ребёнок.**
- 5. Вожатый – ребёнок.**

Картография конфликта

Картография конфликта предполагает составление карты конфликта благодаря нахождению ответов на следующие основные вопросы:

- **В чем суть проблемы, какова основная причина конфликта?**
- **Кто есть основные стороны – участники конфликта?**
- **Чего они хотят?**
- **Почему они хотят того, чего хотят?**
- **Каковы основные пути решения, удовлетворяющие обе стороны?**

Динамика конфликта.

Стадии 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.

Способы разрешения конфликта

К наиболее традиционным способам разрешения конфликтов относятся следующие:

- **приглашение третейского судьи** (независимого третьего);
- **создание ситуации успеха;**
- **переключение на деятельность;**
- **организация стола переговоров;**
- **драматизация конфликта** (игровое проигрывание сюжета и ведущих ролей конфликта).

Зачем вожатый едет на работу в ДОЛ. Интересы.

(все тезисы субъективные)

- Реализовать свои возможности в работе;
- Повысить профессиональную квалификацию;
- Отработать (апробировать) новые идеи;
- Образ жизни такой (крейзи)
- Больше ничего не умеет;
- Поехал друг или подруга;
- **Отработать практику** (не очень хочется, но надо);
- **Отдохнуть** (на природе на халяву).

Конфликты в отношениях

«Вожатый - Вожатый»

- **конкуренция лидеров в вожатском отряде** (*чаще межотрядные противоречия на общелагерных делах*);
- **разница темпераментов**, которая может восприниматься как лень или нерешительность;
- **разные представления о сущности вожатской работы** (*а у нас было так*);
- **недостаточное освоение вожатым элементарных основ своей профессиональной деятельности**;

«Вожатый - Вожатый» продолжение

- **лень** одного из вожатых в отряде (*нежелание работать*);
- **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;

Возможные варианты предупреждения и разрешения

- четкое распределение профессиональных обязанностей между напарниками-вожатыми;
- изменение пары вожатых в отряде по сезонам, 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.

Что хочет администрация от вожакого?

- **Дисциплина в лагере;**
- **Исполнение должностных обязанностей;**
- **Хорошие отношения в коллективе;**
- **Высокая оценка вышестоящих организаций;**
- **Высокая оценка родителей;**
- **Сохранность материальной базы;**
- **Экономия материальных ресурсов;**

Что хочет водитель от администрации ?

- организации быта и материальной базы;**
- уважения как к коллеге;**
- чтобы не мешали во время рабочего процесса;**
- психологической поддержки и одобрения;**
- поддержания статуса руководителя;**
- взаимной защиты.**

Возможные варианты предупреждения и разрешения конфликтов

- **четкое знание своих функциональных обязанностей;**
- **обращение за консультацией к более опытным водителям, методистам;**
- **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).**

Зачем ребенок едет на в ДОЛ.

Интересы.

(все тезисы субъективные)

- **Общение, знакомства, новые друзья;**
- **Отдохнуть, весело провести время;**
- **Реализовать свои идеи** (тематические смены);
- **Освоить новые навыки** (тематические смены);
- **Отправили родители** (заставили);
- **Обязательный выезд.**

Конфликт «Вожатый – Ребёнок». причины

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

Конфликт «Вожатый – Ребёнок». Взгляд детей

- **Авторитаризм вожатого;**
- **«Я не хочу, а меня заставляют»;**
- **Недооценка со стороны вожатого «Я сделал, а он не заметил»;**
- **Наличие «любимчиков» у вожатого;**
- **«Добрый» и «Злой» вожатые;**
- **Отсутствие поддержки вожатого**

Возможные варианты предупреждения и разрешения конфликтов

- **Определить требования (социальный договор)**
- **не следует каждое происшествие возводить в статус конфликта.** Каждая проблемная ситуация приносит какую-то пользу, должна чему-то научить и вожакого, 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.

- **Настаивать на своих требованиях, когда они объективны** (требования к безопасности, выход за территорию, режимные моменты, требования к санитарно-гигиенической среде и т.д.);
- **Обязательно объяснение своих требований!**
- **Показывать на собственном примере;**

Конфликт «Ребёнок – ребёнок».

- **«ребенок - ребенок»;**
- **«ребенок - группа»;**
- **«группа - группа»**

(наиболее распространенный случай - группировки в отряде).

Возможные причины конфликта:

- **Возрастные особенности** (возрастной психологический кризис, гормональный взрыв и т. п.),
- **Неадекватная самооценка** (вследствие этого, например, неоправданные амбиции),
- **Конкуренция** (борьба лидеров) и т. д.
- **Борьба за ресурс**
- **Влюблённость.....**

Возможные варианты предупреждения и разрешения конфликтов

- 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.

МГГУ им. Шолохова

- если один явно более слабый – ему помогать;
- если примерно равны стороны – придерживаться нейтральной стороны;
- показать уважение двум сторонам;
- учить разрешать конфликты;
- смотреть на конфликт изнутри;
- аккуратно смотреть, кто слаб (бывает, что жертва манипулирует);
- ограничить число участников конфликта (только заинтересованные в конфликте, а свидетель конфликта – не участник);
- дать совместную работу под присмотром;
- иногда можно разъединить детей, если их влияние друг на друга очень плохое;
- быстро решать мелкие дурацкие ситуации (например, кому нести ведро), чтобы не возникли крупные;
- любовные конфликты, если не выходят за пределы этики, пусть развиваются;
- перевести энергию в другое русло, но чтобы не было лидера везде (уравновешение);

«Вожатый» – «Родитель»

Родители хотят чтобы:

- дети не испортились после лагеря;
- индивидуального внимания к ребёнку;
- слышать, что их ребёнок очень хороший;
- чтобы дети нормально отдохнули, т.к. дорогая путёвка.

Типичные претензии вожатых к родителям:

ДЕТИ:

- **Не приучены к дисциплине (избалованы);**
- **Не выполняют требования и нормы;**
- **Не приспособлены к жизни в коллективе (не самостоятельны);**
- **Проявляют агрессию;**

et cetera....

Типичные претензии родителей к водителям:

- недостаточное внимание уделяется индивидуальным запросам ребенка;
- плохо организована жизнедеятельность детей;
- ребёнок жалуется, что ему скучно;
- материальное обеспечение ?????

et cetera....

Возможные варианты предупреждения и разрешения 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.**

Правила поведения в конфликтной ситуации

1. Справедливое отношение к инициатору конфликта.

Чем-то недовольный человек, выступающий с требованиями, претензиями, обидами и ожидающий изменения поведения другого человека – является инициатором конфликта. справедливо, а главное, терпеливо отнестись к зачинщику конфликта. **Не набрасываться, не осуждать и не бранить с первой секунды, но внимательно и доброжелательно выслушать** конфликтующую сторону.

2. Не расширять предмет конфликта. Под предметом конфликта подразумевается причина недовольства собеседника.

3. Правило позитивной формулировки конфликтной ситуации.

4. Правило эмоциональной выдержки. Нередко участники конфликтной ситуации в состоянии справедливо отнестись к инициатору конфликта, правильно определить предмет конфликта, позитивно сформулировать конфликтную ситуацию.

5. Правило обезличенного конфликта. Самое главное правило поведения в конфликте в том, чтобы избегать личных конфликтов, затрагивающих чувства собственного достоинства личности. **Нельзя допускать, чтобы претензии переходили в оскорбления личности.**

НЕЛЬЗЯ!!! КАТЕГОРИЧЕСКИ !!!

1. Критически оценивать партнера.
2. Приписывать ему низменные или плохие намерения.
3. Демонстрировать знаки своего превосходства.
4. Обвинять и приписывать ответственность только партнеру.
5. Игнорировать интересы партнера по общению.
6. Видеть все только со своей позиции.

НЕЛЬЗЯ!!! КАТЕГОРИЧЕСКИ!!!

7. Уменьшать заслуги партнера и его вклад в общее дело.

8. Преувеличивать свои заслуги.

9. Раздражаться, кричать и нападать.

10. Задевать «болевы́е точки» и уязвимые места партнера.

11. Обрушивать на партнера множество претензий.

**К общепризнанным нормам и правилам,
выведенным из педагогической практики, можно
отнести:**

- **недопустимость физической и вербальной агрессии** (вожатый должен быть гарантом не только физической, но и эмоциональной безопасности детей);
- **нравственный запрет на осмеяние любых предложений товарищей;**
- **необходимость соблюдения строгой конфиденциальности** (информацию о конкретных детях не нужно «выплескивать» за пределы конкретного отряда, делать ее источником досужего обсуждения - она должна оставаться внутренним достоянием «отрядной семьи»).