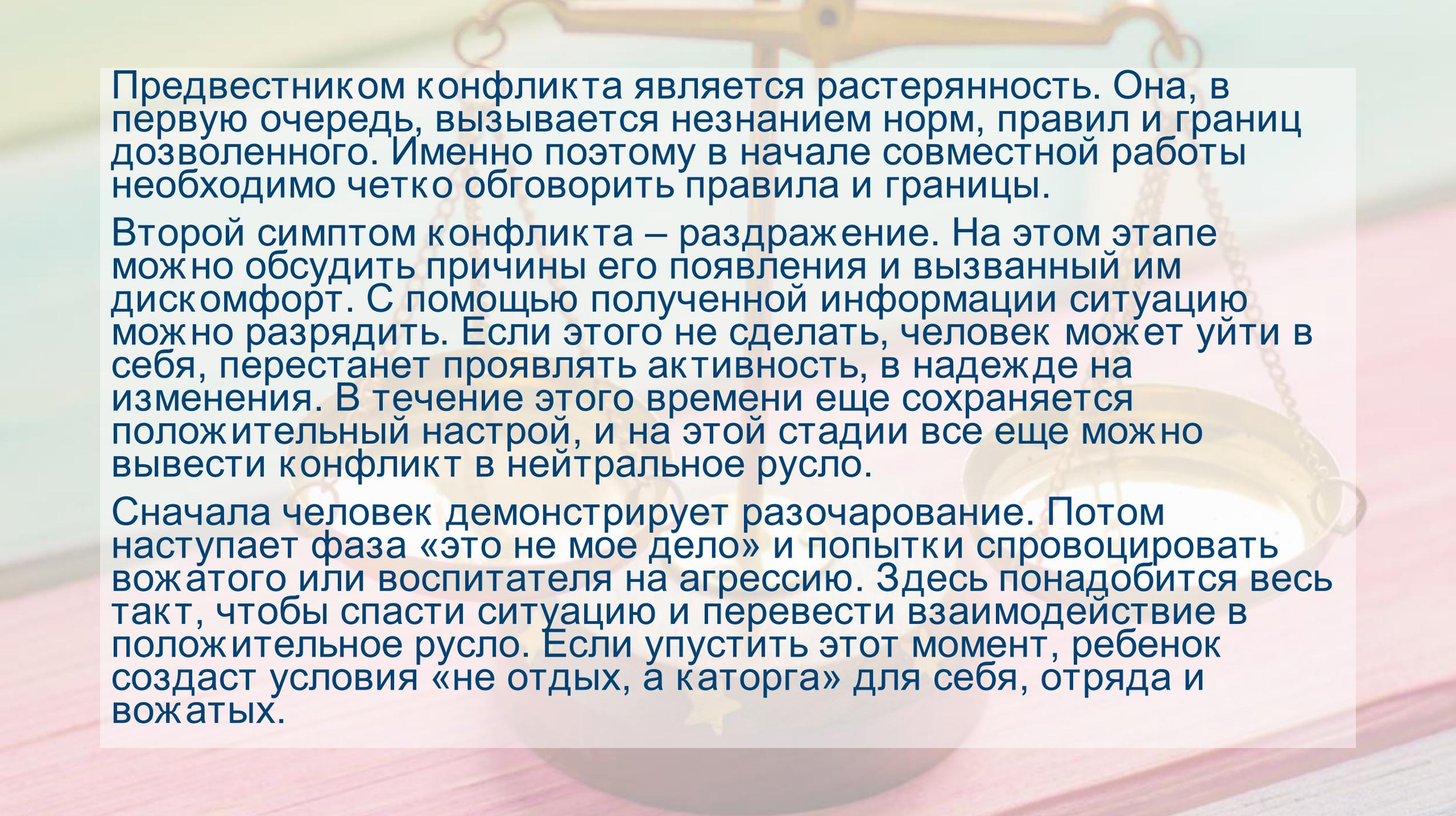




# **Конфликты в детском коллективе**

A golden scale of justice is shown in the background, resting on a wooden surface. The scale is slightly out of focus, with the pans hanging from a central beam. The lighting is warm, creating a soft glow. The text is overlaid on a semi-transparent white rectangular area in the center of the image.

Не бойтесь конфликтов!  
**Конфликт – это  
необходимый инструмент  
для развития коллектива.**  
Помните, в споре  
рождается истина.



Предвестником конфликта является растерянность. Она, в первую очередь, вызывается незнанием норм, правил и границ дозволенного. Именно поэтому в начале совместной работы необходимо четко обговорить правила и границы.

Второй симптом конфликта – раздражение. На этом этапе можно обсудить причины его появления и вызванный им дискомфорт. С помощью полученной информации ситуацию можно разрядить. Если этого не сделать, человек может уйти в себя, перестанет проявлять активность, в надежде на изменения. В течение этого времени еще сохраняется положительный настрой, и на этой стадии все еще можно вывести конфликт в нейтральное русло.

Сначала человек демонстрирует разочарование. Потом наступает фаза «это не мое дело» и попытки спровоцировать вожака или воспитателя на агрессию. Здесь понадобится весь такт, чтобы спасти ситуацию и перевести взаимодействие в положительное русло. Если упустить этот момент, ребенок создаст условия «не отдых, а каторга» для себя, отряда и вожатых.

# Стадии протекания конфликта

Конфликт приносит пользу, когда процесс и результаты конфликта способствуют развитию личности или коллектива, преодолению разногласий и движению вперед. Кроме того, в конфликте присутствует диагностическая функция - реализуемая тогда, когда происходит осознание существующих проблем и противоречий, понимание необходимости и путей изменений.

Динамика конфликта находит свое выражение в следующих стадиях протекания:

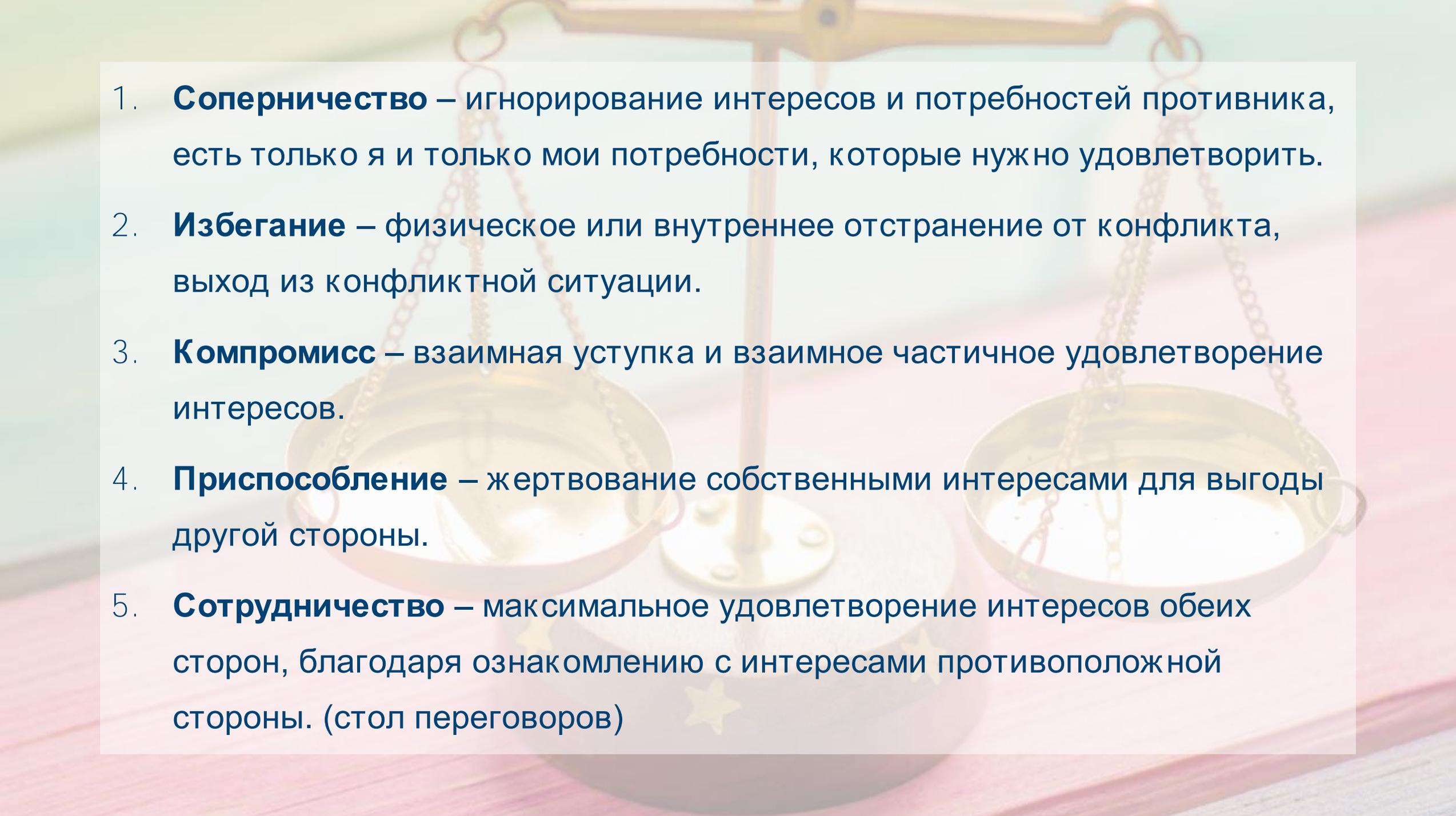
1. **Предконфликтная стадия** - стадия ухудшения эмоциональных состояний, нарастания напряженности, ухудшения отношений.
2. **Стадия конфликтного взаимодействия** - на этой стадии возникает собственно конфликтное взаимодействие. Чаще всего оно направлено на блокирование достижений противоположной стороны, ее стремлений и целей.
3. **Постконфликтная стадия** - стадия улучшения (либо сохранения напряженных) отношений и эмоционально-психологических состояний.

A brass balance scale is centered in the image, resting on a wooden base decorated with three gold stars. The scale is placed on a pink book. The background is a soft, out-of-focus light blue and green. A semi-transparent white rectangular box is overlaid in the center, containing the title text in a bold, dark blue font.

# Стратегии поведения в конфликте

A golden scale of justice is centered in the background, resting on a wooden surface. A book is partially visible at the bottom right. The text is overlaid on a semi-transparent white box.

В разных конфликтных ситуациях каждый человек выбирает определенную стратегию поведения. Среди этих стратегий нет правильных или неправильных. Человек выбирает исходя из внутренних мотивов, важности неудовлетворенной потребности и желания сохранить отношения.

- 
1. **Соперничество** – игнорирование интересов и потребностей противника, есть только я и только мои потребности, которые нужно удовлетворить.
  2. **Избегание** – физическое или внутреннее отстранение от конфликта, выход из конфликтной ситуации.
  3. **Компромисс** – взаимная уступка и взаимное частичное удовлетворение интересов.
  4. **Приспособление** – жертвование собственными интересами для выгоды другой стороны.
  5. **Сотрудничество** – максимальное удовлетворение интересов обеих сторон, благодаря ознакомлению с интересами противоположной стороны. (стол переговоров)





**Конфликты на разных этапах  
становления коллектива  
в лагере**

# 1-й этап (1-6-й дни) - этап адаптации

Здесь необходимо как можно быстрее:

- познакомить детей;
- разобраться в их личностных особенностях;
- сплотить коллектив через совместную деятельность;
- увлечь их перспективой предстоящей жизни в лагере;
- закрепить освоение режимных моментов;
- выбрать органы самоуправления и структурировать отряд (поделить на группы, звенья, команды и т. п.);
- провести как можно больше творческих дел, не требующих особенно тщательной подготовки;
- организовать по возможности успех отряда на общелагерных мероприятиях;
- стимулировать доверие и доброжелательность в коллективе.

## 2-й этап (6-12-й дни) - этап индивидуализации

На этом этапе необходимо:

- создать условия для самореализации и творческого самовыражения детей;
- целенаправленно работать над положительным климатом и благополучными отношениями в отряде (то есть проводить внутриотрядные дела и формировать внутриколлективные традиции: особые «свечки», веселые «кричалки» и т. п.);
- каждодневно организовывать деятельность для проявления интересов разных детей: интеллектуальную, спортивно-туристическую, кружковую, досуговую;
- прогнозировать возможные конфликты, которые могут появиться, поскольку дети уже освоились и начали свободнее себя вести.

# 3-й этап (12-18-й дни) - этап интеграции

На данном этапе необходимо:

- своевременно корректировать негативные психологические состояния детей;
- формировать положительные отношения между мальчишками и девочками;
- оказывать реальную помощь в реализации личности ребенка, укреплять ощущение его нужности, полезности для всего коллектива;
- стимулировать и закреплять реальные достижения детей.

# 4-й этап (18-21-й дни) - этап подготовки к расставанию

В этот период важно:

- анализировать личностные и групповые эмоциональные состояния;
- подвести итоги смены, не забыв отметить за что-либо каждого ребенка;
- удерживать дисциплину;
- помочь закрепить детям приобретенный ими успешный новый опыт;
- помочь отрефлексировать новые достижения детей;
- внутриотрядными делами поддержать эмоциональный подъем детей.



# **Типология конфликтов в лагере**

# Типы основных конфликтов лагере:

- Конфликты в системе **«взрослые - взрослые»:**

вожатый - администрация;  
вожатый - родитель;  
вожатый - вожатый.

- Конфликты в системе **«взрослые - дети»:**

вожатый - ребенок;  
администрация - ребенок;  
обслуживающий персонал - ребенок.

- Конфликты в системе **«дети - дети»:**

ребенок – ребенок;  
ребенок – группа;  
группа – группа.

# Вожатый - администрация

Конфликты в отношениях «вожатый - администрация» чаще всего возникают из-за нарушений норм жизнедеятельности ДОЛ (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, 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.

# Вожатый - родитель

Конфликты и проблемы в отношениях «вожатый - родитель» чаще всего связаны с претензиями к детям со стороны вожатых (например, дети не выполняют элементарные требования и нормы, проявляют агрессию и т. д.), и 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:

- выбрать подходящую тактику для общения с родителями (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;
- при необходимости привлечь «независимого третьего» из администрации, но не развивать при этом конфликт «вширь», а совместными усилиями осуществить поиск наиболее продуктивного решения.

Стоит учесть то, что все родители: а) хотят, чтобы их дети не «испортились» после лагеря; б) надеются, что их дети за период оздоровительной смены не будут обделены индивидуальным вниманием; в) хотят слышать, что их ребенок очень хороший; г) желают, чтобы дети отдохнули.

# 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 подопечным, 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;
- смена ролей вожатыми внутри отряда;
- везде и всегда помнить, что мнение может быть у каждого свое и каждый имеет потребность быть успешным.

# Вожатый - ребенок

Конфликты в этой сфере отношений происходят чаще всего по следующим причинам: нарушение дисциплины; невыполнение ребенком поручений; неумение детей жить в коллективе; несовместимость характеров и т.д.

Возможные варианты предупреждения и разрешения данного типа конфликтов:

- не следует каждое происшествие возводить в статус конфликта. Любая проблемная ситуация приносит определенную пользу и 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.

# 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.

# 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.

# Дети - дети

Возможные варианты педагогических действий по предупреждению и разрешению конфликтов в данной системе отношений:

- 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.



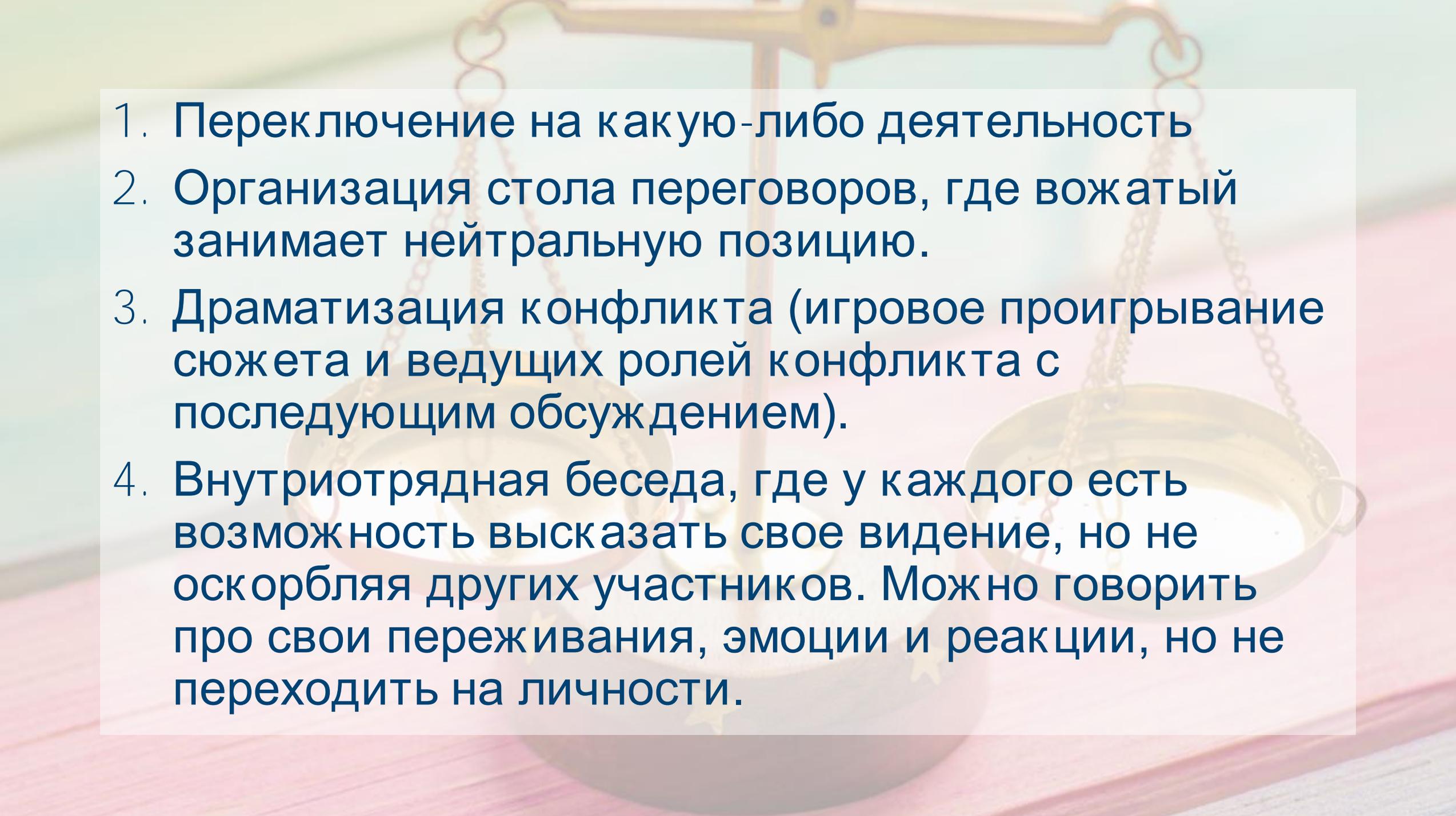
**Способы снижения  
психологической  
напряженности**

Наиболее эффективные способы разрешения конфликтов и снижения эмоционально-психологической напряженности в кризисные периоды пребывания детей в оздоровительном лагере сегодня описывают многие ученые и педагоги-практики. Всю возможную совокупность такого рода способов можно свести к трем основным группам:

1. **Аудиовизуальный способ.** Общеизвестно, что определенные звуки голоса, тон и визуальный контакт снижают напряжение. Если голос начинает звучать тише - это дает сигнал к спокойствию. Кроме того, существенную роль играет разница в тоне и скорости речи. Если голос понижается, коммуникация становится менее категоричной, что невольно заставляет успокоиться.
2. **Кинестетический способ** (движения, положение тела). Желательно, чтобы в периоды возникновения напряженности движения вожатых были предсказуемыми и точно рассчитанными, а не нервными и резкими. В ситуации конфликта фактически у любого человека возникает естественная потребность быстрее передвигаться, осуществлять резкие движения. Именно тогда вожатому или любому психологически подготовленному педагогическому работнику оздоровительного лагеря необходимо сознательно, с волевым усилием замедлить движения, свести жестикуляцию к минимуму, то есть продемонстрировать максимально спокойное поведение.
3. **Вербальный способ.** Вступая в речевой контакт с наиболее раздраженными детьми, необходимо сказать им что-то нейтральное или эмоционально положительное (может быть, упомянуть о том, чем они недавно успешно занимались). Затем ненавязчиво, косвенно, исподволь подсказать им наиболее адекватный способ конструктивного поведения, а значит, и следующий шаг коммуникативных действий.

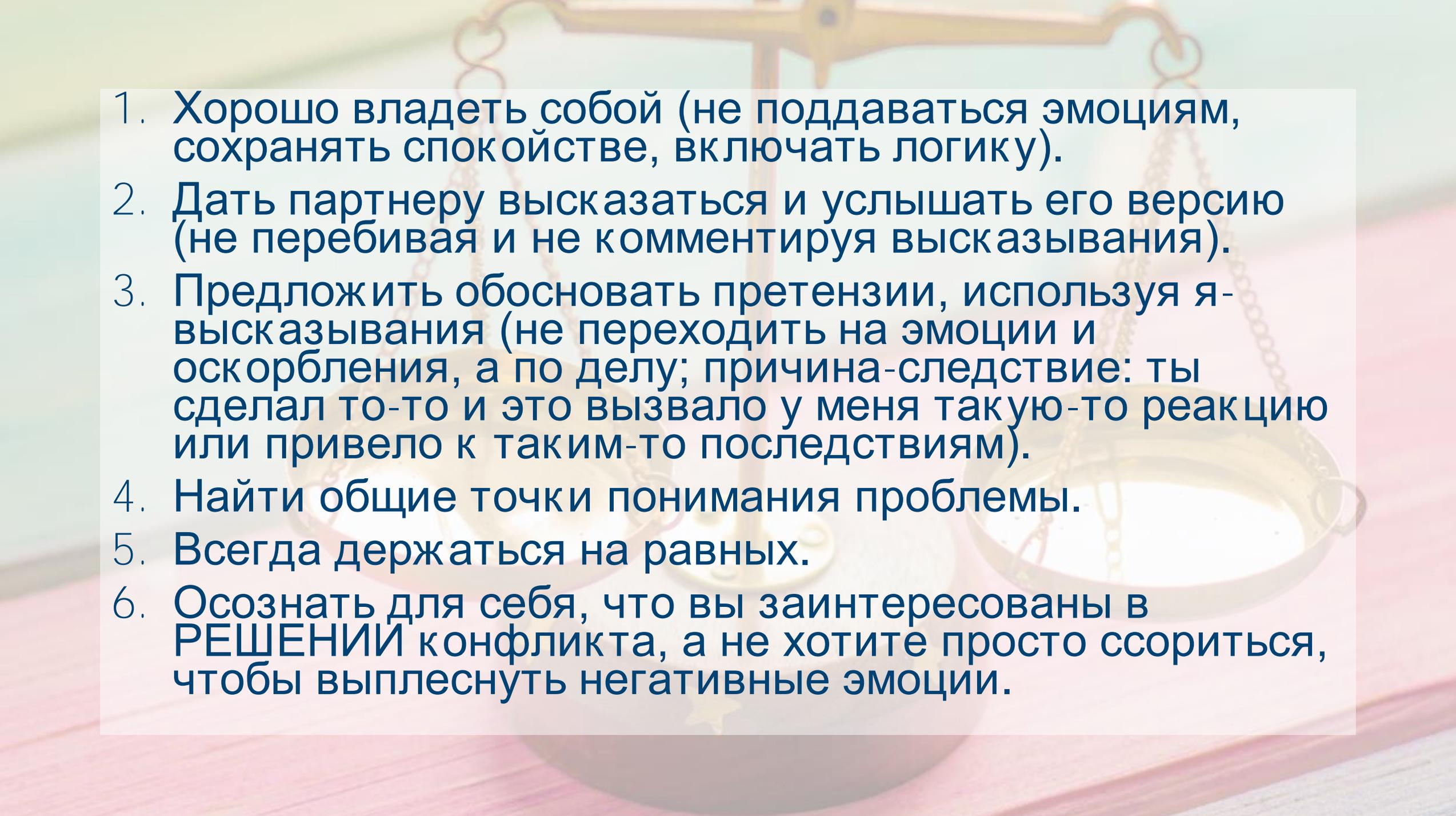
A golden scale of justice is the central focus, resting on a wooden base decorated with three gold stars. The scale is positioned on a pink surface, possibly a book cover. The background is a soft, out-of-focus light blue and green. A semi-transparent white rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the title text in a bold, dark blue font.

# Способы разрешения конфликта

- 
1. Переключение на какую-либо деятельность
  2. Организация стола переговоров, где вожатый занимает нейтральную позицию.
  3. Драматизация конфликта (игровое проигрывание сюжета и ведущих ролей конфликта с последующим обсуждением).
  4. Внутриотрядная беседа, где у каждого есть возможность высказать свое видение, но не оскорбляя других участников. Можно говорить про свои переживания, эмоции и реакции, но не переходить на личности.

A brass scale of justice is shown in a close-up, slightly blurred view. The scale has two pans hanging from a central beam, and it sits on a wooden base decorated with three gold stars. The background is a soft-focus wooden surface.

# **Что может помочь в решении конфликта**

- 
1. Хорошо владеть собой (не поддаваться эмоциям, сохранять спокойствие, включать логику).
  2. Дать партнеру высказаться и услышать его версию (не перебивая и не комментируя высказывания).
  3. Предложить обосновать претензии, используя я-высказывания (не переходить на эмоции и оскорбления, а по делу; причина-следствие: ты сделал то-то и это вызвало у меня такую-то реакцию или привело к таким-то последствиям).
  4. Найти общие точки понимания проблемы.
  5. Всегда держаться на равных.
  6. Осознать для себя, что вы заинтересованы в РЕШЕНИИ конфликта, а не хотите просто ссориться, чтобы выплеснуть негативные эмоции.

## Домашнее задание №2

Приведите примеры конфликтных ситуаций (по 2 примера) и варианты их решения для трех возрастов (всего должно получиться 6 примеров). Конфликты могут быть как внутри отряда, между отрядами или с вожаками.

Задания принимаются в рукописном и электронном виде.  
Работы присылайте мне до 25.05 в личные сообщения.

# Полезные ссылки

- Про временный детский коллектив

<https://summercamp.ru/ВДК>

- Командообразование

<https://summercamp.ru/Командообразование>

- Организация жизнедеятельности временного коллектива

<https://ppt-online.org/160395>

- Игры на снятие агрессии

<https://www.vospitatelds.ru/categories/4/articles/201>

- Стадии развития конфликта

<http://www.zarabotu.ru/statyi/Razvitiiekonflik.html>