

■ CASE STUDY

В. И. Белов, Д. Ю. Елкина

Конфликты

В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ:

ОПЫТ ПОЛЕВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.19181/snsp.2019.7.1.6274

Белов Вячеслав Иванович – кандидат философских наук,
доцент, НИЯУ «МИФИ».

115409, Россия, Москва, Каширское шоссе, 31

E-mail: slawa289@yandex.ru

Елкина Дарья Юрьевна – студентка, НИЯУ «МИФИ».

115409, Россия, Москва, Каширское шоссе, 31

E-mail: dasha217991@gmail.com

Аннотация. Статья представляет собой анализ конфликтов в отдельно взятом детском оздоровительном лагере. Анализ осуществлён по результатам социологического исследования, проведённого методами нестандартизированного интервью и включённого наблюдения. В тексте приводится бланк интервью беседы. Основным объектом исследования являлись отрядные вожатые: их эмоциональное состояние, уровень усталости, конфликтологическая компетентность, которые рассматриваются как субъективная составляющая причин конфликтов. В статье основное внимание уделяется двум видам конфликтов, которые случаются в детских лагерях: между вожатыми и детьми, а также между самими детьми. Анализ полученных эмпирических данных осуществляется путём сравнения характерных особенностей вожатых: тех, кто имеет опыт работы в детском оздоровительном лагере, и тех, кто такого опыта не имеет. В результате исследования и последующего анализа было выявлено, что опытные вожатые более стрессоустойчивы, чем «новички». Это различие наиболее наглядно проявляется в начале лагерной смены. К середине смены различие становится не столь заметным и почти исчезает к концу смены. Эмпирические данные, полученные в результате интервьюирования, объединены в пять таблиц. Результаты включённого наблюдения присутствуют в виде описания эпизодов конфликтных ситуаций, имевших место в течение трёх лагерных смен с разбивкой по возрастным группам детей. Описание конфликтных ситуаций сопровождается анализом тех способов выхода из конфликтов, которые используют вожатые детского оздоровительного лагеря.

Ключевые слова: конфликты, вожатый, детский оздоровительный лагерь, конфликтологическая компетентность.

Постановка проблемы

Исследование конфликтов имеет длительную историю. Первые попытки осмыслить природу конфликта можно увидеть в ранних философских произведениях. В XIX в. в связи с появлением социологии, психологии и политологии

как самостоятельных научных дисциплин изучение конфликтов становится более предметным. К середине XX в. знания о конфликтах превращаются в отдельную отрасль — конфликтологию. Интеграция знаний такого рода даёт возможность более детально исследовать проявления конфликтов в различных сферах социума. Интеграция всегда «тянет» за собой дифференциацию, появляются отдельные специализированные отрасли знаний: конфликты в управлении, конфликты в организациях, педагогическая конфликтология и т. д.

Выделение педагогической конфликтологии как отдельной отрасли знаний неслучайно. Педагог имеет дело с детьми и молодыми людьми, которые в силу возраста активны, энергичны, решительны и бескомпромиссны, и потому зачастую заряжены на конфликт со всем миром, родителями, учителями, с самими собой. В отечественной педагогической конфликтологии время от времени появляются монографии и хрестоматии [Анцупов, 2003; Нижегородцева, 2011], защищаются диссертации [Чагина, 2008; Романов, 2010], издаются учебники и учебные пособия для студентов педагогических вузов [Курочкина, Шахматова, 2013]. В работах по педагогической конфликтологии авторы обычно стремятся проанализировать множественные проявления конфликтов в педагогическом коллективе, научиться распознавать их, управлять ими, проводить профилактику. В основном подобного рода исследования ограничиваются рамками школьного коллектива. В стороне от магистральной линии педагогической конфликтологии и без внимания с её стороны остаётся особая группа педагогических работников — вожатые детских оздоровительных лагерей. Литература по проблематике конфликтов в детских оздоровительных лагерях «живёт» в основном в Интернете на таких сайтах, как «Студопедия», «Мультурок», «Lektsii.org.» и др. Представленные там материалы, носят в основном прикладной характер, содержат очень полезные советы: как «справляться» с конфликтами, если они возникают, как «предугадать» возникновение конфликтной ситуации и многое другое. Представляется, что конфликты в детских оздоровительных лагерях, работа вожатых в таких организациях, их конфликтологическая компетентность требуют особого внимания, а значит и изучения.

Между тем профессия вожатого детского оздоровительного лагеря, пожалуй, более конфликтногенна, чем работа педагога в школе, которая в основном связана с учебным процессом. В лагере вожатый-педагог сталкивается со всей гаммой жизненных проявлений: трудом, отдыхом, развлечениями, бытовыми проблемами и, конечно, чувствами по поводу тех или иных сфер жизнедеятельности. Так многократно возрастает возможность возникновения конфликтных ситуаций.

Второй немаловажный фактор, отличающий работу педагога-учителя от работы педагога-вожатого — время существования подопечного коллектива. Задача управляемости детским коллективом в условиях детского оздоровительного лагеря по необходимости должна быть решена в очень короткие сроки. Всего за 3–4 первых дня смены педагог-вожатый создаёт коллектив, без чего невозможно выполнение сверхзадачи лагеря: отдыха, социализации и оздоровления детей.

Время как бы сжимается, что создаёт своеобразное поле высокого напряжения, чреватое неожиданными всплесками эмоций как со стороны воспитателей – организаторов детского отдыха, так и со стороны самих воспитанников.

В-третьих, необходимо иметь в виду, что ребёнок находится в лагере в течение полных суток. Школьные занятия, включая и дополнительные, и работы любого рода кружков никогда не занимают 24 часа. Известно, что выход из пространства конфликта сводит его на «нет». Далеко не всегда, но зачастую так и бывает. В условиях лагеря замкнутость пространства не даёт совершиться разрядке возникающей напряжённости в межличностных отношениях.

В-четвёртых, в детском оздоровительном лагере имеет место принципиально иная ситуация отношений педагога и родителей. В школе ответственность за разрешение возникшего конфликта во многом делят между собой учителя и родители. Родитель здесь, рядом. В условиях лагеря родители далеко и вся ответственность ложится на плечи вожатого. К тому же иногда вмешивается так называемый «эффект испорченного телефончика». Ребёнок звонит родителям, сообщает о своей горестной судьбе, вываливает кучу обид. В результате родители предъявляют зачастую необоснованные претензии к вожатым и руководству лагеря.

Задачи исследования и методы их решения

Авторы данного текста не впервые обращаются к профессиональной группе педагогов-вожатых как объекту социологического исследования. В начале 2018 г. было проведено исследование «Социально-психологический портрет московского вожатого», результаты которого были опубликованы¹. В этом исследовании в качестве респондентов выступали учащиеся школ вожатых, студенты педагогических вузов и колледжей, которым предстояло проходить практику в летних детских оздоровительных лагерях. Теперь респондентами стали молодые люди, находящиеся непосредственно на своих рабочих местах, исполняя обязанности педагога-вожатого.

Авторы поставили перед собой следующие задачи:

- Осуществить мониторинг уровня конфликтогенности лагерной жизни.
- Изучить факторы и причины конфликтных ситуаций.
- Изучить используемые вожатыми методы профилактики конфликтов и способы разрешения конфликтов.

Исследование было проведено в летний период 2018 г. в течение трёх лагерных смен. При этом использовались два классических метода социологического исследования: нестандартизированное интервью и включённое наблюдение [Горшков, Шереги, 2012]. Один из авторов работал в лагере «Купавна» в должностно-

¹ Подробнее см.: [Белов, Елкина, 2018].

сти старшего вожатого. Интервью брались в конце каждой из трёх смен, наблюдение осуществлялось постоянно с записями всего происходящего, имеющего отношение к конфликтам.

Особое внимание, которое было уделено вожатому детского оздоровительного лагеря, обусловлено тем, что он является центральной фигурой в лагере. «Вожатый хоть формально и не находится на вершине иерархии, но на самом деле является главным человеком в лагере. Он непосредственно работает с детским коллективом и отвечает за жизнь и здоровье детей, за игровую деятельность с ними, за подготовку и проведение отрядных сборов, за организацию передвижения детей по территории лагеря, за соблюдение дисциплины в отряде, за подготовку к отрядным и общелагерным мероприятиям, за организацию и проведение зарядки» [Настольная книга..., 2015: 103]. Именно к нему тянутся все нити жизнедеятельности этого специфического социального образования. Он существует в перекрёстке всех лагерных интеракций. На него направлены глаза детей, администрации лагеря, напарника – вожатого по отряду и, конечно, родителей. От его эмоционального состояния, степени стрессоустойчивости, педагогической компетентности в целом и конфликтологической компетентности в частности зависит многое, в том числе самое важное – обеспечение безопасного и, по возможности, бесконфликтного протекания отдыха детей.

Бланки интервью для беседы с вожатыми-педагогами

Блок А. Знакомство

1. Какая по счёту у вас смена в лагере? Уточнить: в этом сезоне, в этом лагере, за всё время?
2. С каким возрастом детей вы работаете? Дополнительно: какой возраст для вас наиболее привлекателен и почему?
3. Сложно ли было находить общий язык с детьми в первые дни смены? Уточнить: как сейчас обстоят дела?
4. На ваш взгляд, обладаете ли вы авторитетом среди детей? Уточнить: в чём это проявляется?
5. Переживаете ли вы за благополучие детей?
6. Как часто дети расстраивают вас своим поведением?

Блок Б. Интеракции

1. Быстро ли вы нашли общий язык с напарником? Дополнительно: как менялись ваши отношения в течение смены?
2. Возникают ли в процессе совместной работы с напарником недоразумения, непонимание друг друга? Дополнительно: как часто это случается? В чём вы видите причину? Можно ли случившееся назвать конфликтом?
3. Администрация лагеря – для вас скорее помощник, чем надзиратель, или наоборот?
4. Готовы ли вы поделиться своими переживаниями с кем-либо из работающих в лагере? Уточнить: с кем именно?

Блок В. Эмоции

1. Какие эмоции вы испытывали в первые дни смены, чаще положительные или негативные?
2. Посещало ли вас чувство страха в первые дни смены? Уточнить: какого рода страхи вас преследовали?
3. Менялись ли страхи или частота их в продолжение смены?
4. Изменился ли характер эмоций в продолжение смены? Дополнительно: какого рода эмоции вы испытываете в конце смены?
5. Как часто вы пребываете в плохом настроении?
6. Были ли такие моменты за время смены, когда «слёзы сами наворачивались на глаза» от досады, горести, непонимания и т. п.?
7. Возникало ли у вас желание что-нибудь ударить или разбить в случае неудач в работе?

Блок Г. Усталость

1. Устаёте ли вы от работы с детьми? Дополнительно: какие ещё факторы, помимо работы с детьми, влияют на вашу усталость?
2. Оцените уровень вашей усталости при работе вожатым по пятибалльной шкале, где 5 баллов — максимум усталости; 1 балл — минимум усталости.
3. Назовите основные источники усталости.
4. Часто ли вас посещает желание не выходить утром на работу?
5. Как часто у вас возникает желание «бросить всё и уехать»?

Блок Д. Конфликты

1. Как часто вы были участником или свидетелем конфликтов в лагере?
2. В чём, по вашему мнению, состояла причина конфликта?
3. Каким образом происходило разрешение конфликта?
4. Часто ли вам приходилось участвовать в конфликтах между детьми? Дополнительно: какой из них запомнился более всего и как вам удалось с ним справиться?
5. Какого рода конфликт (между детьми, с администрацией, напарником, родителями, вожатыми других отрядов), в котором вы были участником либо посредником, был для вас наиболее психологически тяжёлым?

ЭМОЦИИ

Эмоции, как душевное переживание, имеют прямое отношение к конфликтам, которые рассматриваются в настоящей статье. Анализируя причины конфликта, мы непременно обнаружим, что имеется две стороны: объективная и субъективная. Субъективная сторона причин конфликта так или иначе связана с эмоциями. К тому же сам конфликт как столкновение сторон почти всегда

сопровождается острым эмоциональным состоянием. В силу вышеизложенных соображений интервьюеры и включили в бланки вопросы, проясняющие эмоциональный фон респондентов.

«Их [эмоций] возникновение обусловлено предшествующим опытом человека и сохранённым сознанием в момент воздействия стрессора. По своей сути, это эмоциональная память на повторяющиеся события. Эмоциональная память может быть как истинной, т. е. полученной на основе собственного опыта, так и абстрагированной, синтезированной из чужих впечатлений, полученных путём пересказа. При внешней оценке эмоции можно разделить на две группы: положительные и отрицательные» [Психология, 1998: 443]. На этом основании мы выделили группу «новичков» – тех, кто впервые работает отрядным вожатым, и группу «опытных», имеющих личный опыт работы с детьми в детском оздоровительном лагере.

Респонденты не всегда могли однозначно оценить свои эмоции как положительные либо отрицательные, поэтому было выделено 5 групп эмоций:

1. Собственно положительные эмоции.
2. Скорее положительные, чем отрицательные.
3. Нейтральные эмоции.
4. Скорее отрицательные, чем положительные.
5. Собственно отрицательные эмоции.

К положительным эмоциям, сопровождающим работу отрядных вожатых, респонденты отнесли: желание творить, меняться, помогать, поддерживать, работать в команде, радость, активность, энергичность, чувство привязанности к детям, чувство новизны («новые» знакомства, «новая» команда, «новые» дети).

К отрицательным – страх, боязнь не оправдать ожидания, совершить ошибку, разочарование, недовольство собой, неуверенность. Чувство страха среди отрицательных эмоций, преследующих отрядных вожатых, является наиболее конфликтогенным и чаще всего упоминаемым в беседах. По крайней мере, до 70% всех респондентов в разговоре об эмоциях отмечают это субъективное переживание. В беседах выяснилось, что все страхи, что преследует вожатых, можно свести к нескольким видам. К первому виду отнесём страх, вызванный ответственностью. Этот страх очень сильно влияет на психологическую атмосферу в отряде. Чрезмерное чувство ответственности часто способствует возникновению конфликтов во взаимоотношениях с детьми. Респонденты, выделившие этот вид страха, рассказывали, что в начале смены они были чрезмерно строги с детьми. Дети обычно интерпретируют такой вид поведения со стороны вожатого как запреты, что в свою очередь вызывает реакцию противодействия. С этим страхом, вызванным ответственностью, связаны и конфликты с напарником. Особенно часто это происходит в том случае, если один из них новичок, а другой опытный. Все другие страхи так или иначе восходят к чувству ответственности: страх не завоевать авторитет и быть отвергнутым детьми, страх совершить ошибку, страх быть непонятым и др.

Эмоции как субъективные переживания чрезвычайно изменчивы. Особенно это заметно в условиях детского оздоровительного лагеря, где вся жизнь отряда и вожатого этого отряда умещается в 21 день. В силу этого была учтена динамика испытываемых эмоций на протяжении лагерной смены. По ответам респондентов эмоции зафиксированы на начало смены, её середину и конец. В результате все данные по эмоциям были сведены в следующие таблицы.

Таблица 1

Характер эмоций отрядных вожатых – новичков (N=69), %

Характер эмоций	Положительные	Скорее положительные, чем отрицательные	Нейтральные	Скорее отрицательные, чем положительные	Отрицательные
В начале смены	25	30	6	32	7
В середине смены	13	22	19	30	16
В конце смены	55	26	3	9	7

Таблица 2

Характер эмоций опытных отрядных вожатых (N=55), %

Характер эмоций	Положительные	Скорее положительные, чем отрицательные	Нейтральные	Скорее отрицательные, чем положительные	Отрицательные
В начале смены	33	16	37	25	9
В середине смены	28	20	14	29	15
В конце смены	55	27	3	7	7

Анализ полученных данных, представленных в таблицах 1 и 2, осуществлялся по двум корреляционным линиям:

- Сравнение эмоционального состояния «новичков» и «опытных».
- Динамика эмоционального состояния от начала к концу смены.

При сравнении субъективных переживаний на начало смены «опытных» и «новичков» бросается в глаза более устойчивое эмоциональное состояние первых в сравнении со вторыми. Если у «опытных» нейтральные эмоции обнаруживаются в 37% случаев, то у «новичков» лишь в 6% случаев. Опытность, как мы видим из таблиц, нейтрализует отрицательные эмоции. У «опытных» собственно отрицательные и скорее отрицательные эмоции присутствуют в 14% случаев, тогда как у «новичков» – в 39%. К середине смены «новички» и «опытные» по показателям эмоционального состояния сближаются; резко возрастает количество тех отрядных вожатых из «новичков», что испытывают нейтральные эмоции. Если в начале смены таковых 6%, то к середине смены их насчитывается 19%. Посмотрев на строки таблиц, в которых отражаются данные по эмоцио-

нальному фону на конец смены, можно увидеть, что «новички» и «опытные» мало чем отличаются друг от друга; количество отрицательных эмоций стремится к минимуму; у тех и других преобладают положительные эмоции.

Усталость

Усталость наряду с эмоциональным фоном является довольно значимым фактором, который может выступить в качестве субъективной составляющей причины конфликта. Интервьюеры в процессе бесед с отрядными вожатыми, проведёнными в конце смены, выясняли уровень усталости. Полученные данные представлены в таблице 3.

Таблица 3

Уровень усталости в конце смены среди отрядных вожатых по 5-балльной шкале, где «1» – «лёгкая усталость»; «5» – «сильная усталость», %

Группы вожатых	Уровень усталости				
	1	2	3	4	5
Новички (N=69)	6	16	26	22	30
Опытные (N=55)	38	16	4	9	33

Основная линия корреляции проходит в сопоставлении оценок усталости среди новичков и опытных. Полученные данные свидетельствуют, что новички несколько чаще, чем опытные, испытывают усталость. Однако лишь в том случае, если мы суммируем оценку усталости, выраженную цифрами «4» и «5» (52 и 42% соответственно). Опытные даже чаще, чем новички, выставляют наивысший балл усталости (33 и 30% соответственно), но в целом по параметру «максимум усталости» особых различий не наблюдается. Неудивительно и логично то, что значительно чаще по параметру «минимум усталости» её испытывают именно опытные вожатые, в отличие от новичков (38 и 6% соответственно). Судя по таблице, опытные вожатые как бы делятся на две почти равные группы по численности. К первой группе принадлежат те, кто практически не устал и не устаёт. Они не испытывают трудностей от работы в режиме ненормированного графика и соблюдения довольно строгих правил лагерной жизни. Ко второй группе принадлежат те вожатые, которые устают сильно, те, что работают подряд несколько смен, в результате чего у них начинается «эмоциональное выгорание».

В процессе беседы с отрядными вожатыми интервьюеры выясняли также причины усталости. В случае затруднения сформулировать источник усталости или выбрать в качестве доминирующего один из трёх самых распространённых, использовался параметр «совокупный фактор». Основные причины усталости представлены в таблице 4.

Таблица 4

Причины усталости, названные отрядными вожатыми, %

Группы вожатых	Причины усталости			
	Ненормированный рабочий день	Работа с детьми	Взаимоотношения с напарником	Совокупный фактор
Новички (N=69)	30	18	13	39
Опытные (N=55)	5	8	5	82

Среди новичков чаще всего усталость связана с ненормированным рабочим днём (30%). Они сетуют на ранний подъём и поздний отбой. Обычно по ночам собираются планёрки, где обсуждаются недоработки, неурядицы, неувязки, даются новые задания. Немало среди новичков и тех, кто жалуется на непрерывную работу с детьми, а значит, непрерывное существование в напряжении. Значительно чаще, чем опытные, новички как фактор усталости отмечают взаимоотношения с напарником. Среди опытных совсем мало тех, кто выделяет какую-то одну из трёх основных причин усталости. Подавляющее большинство (82%) затрудняются отразить причину усталости. Этот факт, хотя и косвенно, подтверждает гипотезу о наличии двух подгрупп вожатых среди опытных: группе, фиксирующей минимум усталости, собственно говоря, и не нужно искать её источник, а в группе с синдромом «эмоционального выгорания» все причины сливаются в чувство, которое метафорически можно определить: «бросить всё и бежать без оглядки».

Конфликты

Детский оздоровительный лагерь — довольно нестандартная социальная организация. Кажется, что все характеристики этого социального образования, условия его функционирования, его состав не могут не порождать конфликты. В центре этого своеобразного социума стоит педагог-вожатый. Как и к любому центру, к нему притягиваются конфликты. В беседах с вожатыми интервьюеры интересовались, как часто им приходится быть участниками конфликтов, какие именно конфликты в наибольшей степени влияют на их психологическое состояние. Интервьюеры просили также поделиться историями конфликтных ситуаций, в которых приходилось участвовать. Таких историй оказалось очень много, некоторые из них будут приведены ниже.

Данные о частоте участия отрядных вожатых в конфликтных ситуациях представлены в таблице 5.

Полученные данные подтверждают гипотезу о высоком уровне конфликтности детского оздоровительного лагеря как социального организма. Количество тех, кто практически никогда не участвовал в конфликтах, на-

ходится в рамках статистической погрешности; при этом более трети (35%) отрядных вожатых участвовали в конфликтах «очень часто» и «часто». Вполне предсказуемо, что вожатые-новички чаще, чем опытные, оказывались в конфликтной ситуации: 42 и 26% вожатых соответственно, в зависимости от опыта работы, участвовали в конфликтах «очень часто» и «часто». За этим фактом стоит так называемая конфликтологическая компетентность. Опыт и знания приводят к умению выстроить работу и поведение таким образом, чтобы можно было предотвратить конфликт, остановить его на предконфликтной стадии. Опыт и знания в случае начавшегося конфликта помогут погасить его, не дадут ему вступить в стадию эскалации, а в случае инцидента умело и без особых моральных потерь для конфликтантов разрешат ситуацию.

Таблица 5

Частота участия отрядных вожатых в конфликтных ситуациях, %

Группы вожатых	Частота участия				
	Очень часто	Часто	Не часто, но и не редко	Редко	Практически никогда
Новички (N=69)	16	26	38	17	3
Опытные (N=55)	11	15	36	29	9
Всего (N=124)	14	21	37	22	6

Все конфликты в детском оздоровительном лагере, с которыми приходится сталкиваться, быть в них участником или наблюдателем, можно разделить на три группы: взрослые—взрослые; взрослые—дети; дети—дети [Киселёва, 2015]. В силу того, что центральной фигурой нашего исследования является отрядный вожатый детского оздоровительного лагеря, сосредоточимся на конфликтах между вожатыми и детьми, а также между самими детьми.

Анализируя конфликтные ситуации между вожатыми и детьми, необходимо иметь в виду, что в этом случае вожатый выступает как участник, является одной из сторон конфликта. Запуск, протекание, выбираемые способы разрешения конфликта во многом обусловлены его эмоциональным состоянием, уровнем усталости и его конфликтологической компетентностью.

Наиболее распространённым видом являются конфликты, когда ребёнок отказывается выполнять общие требования лагеря или какие-то поручения вожатого. Какой же наиболее приемлемый способ разрешения данного конфликта следует выбрать? В конфликтологии, согласно модели Томаса—Киллмена, выделяют пять способов: уклонение, приспособление, конфронтация, компромисс и сотрудничество (см.: [Ворожейкин и др., 2004: 147–160]). Каждый из этих способов не плох и не хорош. Выбор определяется конкретно с учётом нескольких обстоятельств, основным из которых являются личностные особенности ребёнка. Однако педагогическая практика свидетельствует, что такие способы, как уклонение и приспособление, использовать нежелательно. Уклоняться, то есть уходить с поля напряжения, или приспособливаться, то есть делать вид, что

ничего не происходит, означает породить целую серию конфликтных ситуаций. Проблема, таким образом, не решается, а неимоверно расширяется, превращается в целый клубок проблем. Наиболее благоприятными для поддержания дисциплины и психологического климата являются компромисс и сотрудничество.

***Эпизод первый.** Ребёнок не желает с утра идти на зарядку, что является обязательным в соответствии с распорядком дня. Сотрудничество предполагает, что обе стороны конфликта садятся за стол переговоров, чтобы выслушать аргументы друг друга. В нашем реальном, действительно произошедшем случае в результате переговоров выяснилось, что мальчик не против зарядки, он просто не успевает на неё собраться. Тогда и вступает в силу компромисс. Стороны конфликта договариваются о том, что мальчика будут будить за 15 минут до общего подъёма, он спокойно соберётся и пойдёт на зарядку.*

Трудно себе представить группу детей, собранных в один коллектив по сути случайным образом, без конфликтов. Компетентность педагога-вожатого состоит в том, чтобы успешно играть роль третейского судьи, умело используя весь арсенал способов разрешения конфликта. При выборе тактики разрешения конфликта, случившегося между детьми, решающее значение имеет возраст конфликтантов.

В младшем школьном возрасте (до 10 лет) конфликты чаще всего носят открытый характер и связаны с вымогательством личных вещей, демонстрацией превосходства и травлей тех, кто чем-то отличается от других. Наименее подходящим способом разрешения конфликта в таких обстоятельствах выступает приспособление, то есть существование без принятия мер, без вмешательства в детские проблемы. Уклонение же, как способ разрешения конфликта, может оказаться действенным.

***Эпизод второй.** Дети по очереди читают вслух. Один мальчик очень плохо читает, все остальные дети делают это в разы лучше. Группа детей начинает смеяться над этим мальчиком. Явно назревает конфликтная ситуация. В нашем случае грамотный педагог использует способ уклонения, он прекращает это занятие, меняет вид деятельности.*

***Эпизод третий.** Один мальчик «обозвал» другого, и тот решил отомстить довольно оригинальным способом: помочиться на матрас обидчика. В «тихий час» он это и проделал. Одна из вожатых попросила напарницу вывести всех детей и осталась наедине с мальчиками. Она, как истинный третейский судья, внимательно выслушивает и ту и другую сторону. Узнаёт, что «обзывание» связано с тем, что обиженный никогда не смывал воду в туалете. У него на это не хватало силёнок, а обращаться к кому-либо он стеснялся. Выяснения обстоятельств конфликта без присутствия других лиц оказалось достаточным для разрешения конфликта. Мальчики извинили друг друга и попросили сей эпизод оставить в тайне, что было обещано и исполнено.*

В среднем возрасте (10–12 лет) появляется интерес к противоположному полу. Мальчики вступают в возраст «дёрганья за косички». В отряде появляются отдельные группы мальчиков и девочек, которые идентифицируют себя именно по половому признаку. Нередко между этими группами возникают конфликты.

***Эпизод четвёртый.** При украшении своего отрядного уголка дети решают, в какой цвет раскрасить плакат: мальчики настаивают на зелёном, девочки — светло-розовом. В этом случае было бы неправильно поддержать одну из сторон, так как с точки зрения теории конфликтов такие действия ведут к конфронтации и победе одной из сторон. Победённая сторона сегодня будет искать способ «отыграться» на победителе завтра. Так возникает дурная бесконечность ряда конфликтов. Наиболее оптимальным в данном случае видится компромисс. Конкретно это означает, что вожакий склоняет обе стороны остановиться на третьем варианте цвета плаката.*

***Эпизод пятый.** Мальчик на дискотеке приглашает на танец девочку, которая отказывается с ним танцевать. Возникает довольно серьёзная обида. На следующее утро под окном корпуса, где проживает та девочка, появляется на асфальте оскорбительное для неё слово. Девочка «назначает» обидчика: это сделала её соперница. «Соперница» в наказание последующей ночью обмазана зубной пастой. Конфликт добирается до вожакого. Тот беседует с девочками, что приводит к ещё большей неприязни между ними. Проводится целая исследовательская операция: ведётся беседа с каждым ребёнком из отряда. Операция увенчалась успехом: выяснилось, что обидную надпись сделал тот обиженный на танцах мальчик. Мальчик подлежит наказанию? Опытный вожакий идёт на уступки. Вожак держит втайне этот эпизод, а мальчик обещает помирить девочек, что и было исполнено. В отряде установился мир.*

В подростковом возрасте (13–16 лет) начинают исчезать «предметные» конфликты, но обостряются конфликты лидерства, всё чаще встречаются попытки выстроить иерархию отношений в группах, формирующихся вокруг лидеров. Групповые конфликты становятся преобладающими. При работе с детьми данного возраста как никогда требуются навыки стимулирования детей к сотрудничеству. Возможно использование технологии медиации — верного способа, ведущего к сотрудничеству, где вожакому предстоит сыграть роль медиатора.

***Эпизод шестой.** Мальчик, ветеран лагеря, приезжает сюда не в первый раз. Прекрасный футболист, неизменный капитан лагерной команды. Но в это лето впервые в лагерь приезжает мальчик, который значительно лучше играет в футбол. Его делают капитаном команды. Бывший капитан, обидевшись, ругается на новичка и создаёт неблагоприятную для игры обстановку. Во время одного из матчей происходит инцидент — драка между соперниками. В данном случае для разрешения конфликта использовалась технология медиации, когда медиатор работает с конфликтантами по отдельности, выясняя претензии и интересы, а также устраивает совместные сессии, всячески склоняя их к сотрудничеству. В этой истории подлинного сотрудничества добиться не удалось. Но была достигнута договорённость о том, что они, как патриоты лагеря, будут играть в одной команде для победы. Однако вне футбола общаться не будут.*

Эпизод седьмой. Классический случай конфронтации между группами подростков, описанный в многочисленных научных работах и художественной литературе. Лагерный чемпионат по футболу. Первый и второй отряд играют между собой в финальном матче. Происходит стандартное футбольное недоразумение: применяется запрещённый приём, а судья не замечает. Перепалка перерастает в драку между командами, и судье, пытавшемуся её прекратить, тоже перепадает. В драке одному из игроков первого отряда повреждают ногу, в результате чего выигрывает второй отряд. Вечером первый отряд переворачивает все кровати в спальне второго отряда. Возникает масштабная драка, которую пришлось разнимать вожатым. Необходимо искать пути примирения. Устраивается совместное чаепитие футболистов двух команд. На чаепитии с подачи вожатых принимается решение о создании сборной первого и второго отряда, которая сыграет против сборной команды третьего и четвёртого отрядов. Наступает перемирие.

Выводы

Исследование в полевых условиях выявило довольно высокую конфликтность отношений в детском оздоровительном лагере. Слаженная чёткая профессиональная работа руководства и всего коллектива лагеря — лучшая профилактика конфликтов. Однако в силу специфики лагеря полностью предотвратить конфликты возможности нет.

Центральной фигурой лагеря является отрядный вожатый. От его эмоционального и физического состояния, его конфликтологической компетентности и зависит в основном поддержание благоприятного морально-психологического климата в отрядах и лагере в целом.

Исследование показало, что отрядные вожатые используют весь арсенал классических способов разрешения конфликта: уклонение, приспособление, конфронтация, компромисс, сотрудничество. Причём конфронтация используется редко, чаще всего прибегают к компромиссу и сотрудничеству.

Очевидно, что одного исследования по тематике конфликтов в детском оздоровительном лагере заведомо недостаточно для более полного представления о функционировании этого своеобразного социального организма.

Список литературы

Анциупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. М.: ВЛАДОС, 2003. 208 с.

Белов В. И., Елкина Д. Ю. Социально-психологический портрет московского вожатого // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6. № 2. С. 137–149. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.2.5862>.

Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. 240 с.

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Прикладная социология: методология и методы: интерактивное учебное пособие. М.: Центр социологических исследований; Институт социологии РАН, 2012. 404 с.

Киселёва Е. В. Психологические механизмы возникновения конфликтов в детском оздоровительном лагере и пути их разрешения. [Электронный ресурс] // StudFiles. 2015. URL: <https://studfiles.net/preview/3730284/> (дата обращения: 25.11.2008).

Курочкина И. А., О. Н. Шахматова. Педагогическая конфликтология: учебное пособие. Екатеринбург. РГППУ, 2013. 229 с.

Настольная книга водителя / [Д. С. Быковец и др.]; сост. В. Гугнин. М.: Альпина Паблишер, 2015. 297 с.

Нижегородцева Н. В. Педагогическая конфликтология как область конфликтологических исследований. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. 568 с.

Психология. Учебник. М.: «ПРОСПЕКТ». 1998, 584 с.

Романов С. В. Формирование конфликтологической компетентности будущего педагога в системе студенческого самоуправления. Автореф. дис... канд. пед. наук. Волгоград. 2010. [Электронный ресурс] // dslib.net Библиотека диссертаций URL: <http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/formirovanie-konfliktologicheskoy-kompetentnosti-buduwegogo-pedagoga-v-sisteme.html> (дата обращения: 25.11.2018).

Чагина Н. С. Формирование социально-педагогической компетентности водителя детского оздоровительного лагеря. Автореф. дисс... канд. пед. наук. Москва, 2008. [Электронный ресурс] // Наука / Педагогика. URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-formirovanie-sotsialno-pedagogicheskoy-kompetentnosti-vozhatogo-detskogo-ozdorovitelno-go-lagerya> (дата обращения: 25.11.2018).

Дата поступления в редакцию: 23.12.2018.

DOI: 10.19181/snsp.2019.7.1.6274

The Conflicts Within an Youth Health Camp: Experience of Field Method

Belov Vyacheslav Ivanovich

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, National Research Nuclear University "MEPhI". Kashirskoye shosse 31, 115409, Moscow, Russia.

E-mail: slawa289@yandex.ru

Elkina Daria Yuryevna

Student, National Nuclear Research University «MEPhI». Kashirskoye shosse, 31, 115409, Moscow, Russia. E-mail: dasha217991@gmail.com

Abstract. The aim of this article is to discuss the conflicts within a particular youth health camp. The analysis has been based on sociological research conducted through non-standard interviews and a participant observation method. The abstract includes an interview schedule. The main subject of research is particular youth health camps counsellors: their emotional state, level of tiredness, conflict-solving competence, which are considered as subjective components of the cause of conflict. The article focuses on 2 types of conflicts

that take place in youth health camps: between counsellors and children, and among children themselves. The collected empirical data has been analyzed through comparison of counsellors' defining characteristics, those who have experience of working in a youth health camp and those who do not. The research followed by analysis identified that experienced counsellors can cope with stress better than newcomers. This is clearly displayed at the beginning of the health camp shift session. By the middle of the shift session the difference becomes less noticeable and almost disappears by the end of the shift session. The empirical data from non-standard interviews is combined in five tables. The results of participant observation are presented as description of conflicts which took place in three health camp shift sessions – that includes age group distribution. The description of conflicts is provided with conflict-solving technique analysis.

Keywords: conflicts, counsellor, youth health camp, conflict-solving competence.

REFERENCES

Antsupov A. Ya. *Profilaktika konfliktov v shkol'nom kollektive*. [Prevention of conflicts in the school community]. M.: VLADOS publ., 2003. 208 p. (In Russ.).

Belov V. I. Elkina D. Yu. *Sotsialno-psikhologicheskiiy portret moskovskogo vozhatogo*. [Socio-psychological portrait of the Moscow counselor]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika*. 2018. № 2. T. 6. P. 137–149. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.2.5862>.

Chagina N. S. *Formirovaniye sotsialno-pedagogicheskoy kompetentnosti vozhatogo detskogo ozdorovitel'nogo lagerya*. [Formation of social and pedagogical competence of children's camp counselor]. [Elektronnyy resurs]. *Nauka Pedagogika*. URL.: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-formirovanie-sotsialno-pedagogicheskoy-kompetentnosti-vozhatogo-detskogo-ozdorovitel'nogo-lagerya> (data obrashcheniya: 25.11.2018). (In Russ.).

Gorshkov M. K., Sheregi F. E. *Prikladnaya sotsiologiya: metodologiya i metody: interaktivnoye uchebnoye posobiye*. [Applied sociology: methodology and methods: interactive tutorial]. M.: Tsentr sotsiologicheskikh issledovaniy publ., Institut sotsiologii RAN, 2012. 404 p. (In Russ.).

Kiseleva E. V. *Psikhologicheskiye mekhanizmy vozniknoveniya konfliktov v detskom ozdorovitel'nom lagere i puti ikh razresheniya*. [Psychological mechanisms of conflicts in children's health camp and ways of their resolution]. [Elektronnyy resurs]. StudFiles. 2015. URL: <https://studfiles.net/preview/3730284/> (data obrashcheniya: 25.11.2008). (In Russ.).

Kurochkina I. A. *Pedagogicheskaya konfliktologiya: uchebnoye posobiye*. [Pedagogical conflictology: textbook]. Ekaterinburg. RGPPU publ., 2013. 229 p. (In Russ.).

Nastol'naya kniga vozhatogo. [The counselor's handbook]. Sost. V. Guginin. M.: Al'pina publisher, 2015. 297 p. (In Russ.).

Nizhegorodtseva N. V. *Pedagogicheskaya konfliktologiya kak oblast konfliktologicheskikh issledovaniy*. [Pedagogical conflictology conflictology as a field of research]. M.: MPSI publ., Voronezh: MODEK publ., 2011. 568 p. (In Russ.).

Psikhologiya. Uchebnik. M.: PROSPEKT publ., 1998. 584 p. (In Russ.).

Romanov S. V. *Formirovaniye konfliktologicheskoy kompetentnosti budushchego pedagoga v sisteme studencheskogo samoupravleniya*. [Formation of conflictological competence of the future teacher in the system of student self-government]. Volgograd. 2010. [Elektronnyy resurs]. Biblioteka dissertatsiy. URL: <http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/formirovanie-konfliktologicheskoy-kompetentnosti-buduwegogo-pedagoga-v-sisteme.html> (data obrashcheniya: 25.11.2018). (In Russ.).

Vorozheykin I. E., Kibanov A. Ya., Zakharov D. K. *Konfliktologiya: Uchebnik*. [Conflictology: Textbook]. Ed. by A. Ya. Kibanov. M.: INFRA-M publ., 2004. 240 p. (In Russ.).

Date received by 23.12.2018.