

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Московский педагогический государственный университет»



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И КОММУНИКАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВОЖАТОГО

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

МПГУ
Москва • 2017

УДК 371.15(072)

ББК 74.270.3:87.75я81

П841

Рецензенты:

Вербицкий А. А., академик, действительный член РАО, доктор педагогических наук, профессор Московского педагогического государственного университета;

Куприянов Б. В., доктор педагогических наук, профессор Московского педагогического государственного университета;

Мудрик А. В., член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор Московского педагогического государственного университета

П841 **Профессиональная этика и коммуникативная культура вожакого:** Методические рекомендации / Н. П. Болотова, Н. Ю. Галой, И. А. Горбенко и др.; Под общей ред. Е. А. Левановой, Т. Н. Сахаровой. – Москва: МПГУ, 2017. – 96 с.

ISBN 978-5-4263-0512-0

Одним из важнейших периодов для активного отдыха и оздоровления детей и подростков, формирования социальных компетенций, творческого и интеллектуального развития, является каникулярное время, особенно летнее. Большими возможностями для этого обладают летние лагеря.

Данные рекомендации адресованы вожатому, т.к. именно от его этических норм и ценностей, коммуникативной культуры во многом зависит качество детского летнего отдыха.

УДК 371.15(072)

ББК 74.270.3: 87.75я81

© МПГУ, 2017

© Коллектив авторов, 2017

ISBN 978-5-4263-0512-0

Авторский коллектив

Болотова Наталья Петровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной педагогики и психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Галой Наталья Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Горбенко Ирина Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Долинская Людмила Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Леванова Елена Александровна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной педагогики и психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Попова Светлана Юрьевна кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной педагогики и психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Пушкарёва Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной педагогики и психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Сахарова Татьяна Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, декан факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Цибульникова Виктория Евгеньевна кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сластенина факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Фарниева Мариана Гирсановна кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной педагогики и психологии факультета педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета.

Содержание

Вместо предисловия	7
Напутствие водителю	9
РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ВОДАТСКОЙ ЭТИКИ.	
МИРОВОЗЗРЕНИЕ И ЦЕННОСТИ ВОДАТОГО	11
РАЗДЕЛ 2. ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВОДАТОГО	
С ДЕТЬМИ, ИХ РОДИТЕЛЯМИ И КОЛЛЕГАМИ	48
РАЗДЕЛ 3. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ЛАГЕРЯ	78
ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ	90
Список литературы	91

Вместо предисловия

Три сита



– Один человек пришел к своему Наставнику и спросил:

– Знаешь ли ты, что сказал сегодня о тебе твой друг?

– Подожди, – остановил его Учитель, – просей сначала все, что ты собираешься сказать через три сита.

– Три сита?

– Прежде, чем что-нибудь говорить, нужно трижды просеять это. Во-первых, просеять через сито правды. Ты уверен, что все, что ты хочешь сказать мне, есть правда?

– Да нет, я просто слышал...

– Очень хорошо. Значит, ты не знаешь, правда, это или нет. Тогда просеем это через второе сито – сито доброты. Ты хочешь сказать о моем друге что-то хорошее?

– Нет, напротив...

– Значит, продолжал Учитель, – ты собираешься сказать о нем что-то плохое, но при этом даже не уверен, что это правда. Попробуем третье сито – сито пользы. Так ли уж необходимо услышать мне то, что ты хочешь рассказать?

– Нет, в этом нет никакой необходимости...

– Итак, заключил Наставник, – в том, что ты хочешь сказать мне нет ни правды, ни доброты, ни необходимости. Зачем тогда говорить это?

(из легенд о Сократе)

Напутствие вожатому

Дорогой друг!

Казалось бы, лишь двадцать один день – одна лагерная смена...

Как измерить, много это или мало? Для одних – целая жизнь, для других – эпоха. Одни познают мир, другие – тех, без которых этот мир был бы лишен ярких красок, – детей...

Самым важным и значимым взрослым для ребят в эти двадцать один день становится вожатый. Именно на него возложено решение основных задач в организации летнего отдыха детей и подростков: развитие творческого, интеллектуального потенциала, сохранение и преумножение здоровья, формирование социальных компетенций.

Перед вожатым, особенно начинающим, встает множество проблем. Не всегда эти проблемы однозначны, не на все вопросы можно дать точные ответы.

Надеемся, что рекомендации, представленные в этом пособии, помогут тебе найти наиболее правильный выход из сложных ситуаций, выстроить конструктивные и доброжелательные взаимоотношения с ребятами, их родителями, коллегами и администрацией.

Помни, что главными ориентирами деятельности вожатого являются его внутренний мир, отношение к людям, морально-нравственные ценности.

Верим, что в своей деятельности ты будешь ориентироваться на *Правду, Доброту и Пользу*, что не забудешь слова из известной песни:

«Все в жизни бывает – и бури, и штормы,
и вот ты почти раскис.

Но в небо взмывают призывные горны,
и снова звучит девиз:

Все время искать чего-то с рассвета и до зари.

Такая у нас работа ребятам мечту дарить.

Уж если костер, то огонь негасимый,
чтоб целому миру свет,

Чтоб дети смеялись, и самый
счастливый над миром вставал рассвет ...»

Желаем удачи в твоём благородном деле!

***В несметном нашем богатстве Слова драгоценные есть:
Отечество, Верность, Братство. А есть еще: Совесть,
Честь...***

(А. Яшин)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ВОЖАТСКОЙ ЭТИКИ. МИРОВОЗЗРЕНИЕ И ЦЕННОСТИ ВОЖАТОГО

Современное общество требует включения детского оздоровительного лагеря в систему непрерывного образования. Родители на первый план выдвигают задачу оздоровления, безопасности, занятости своего ребенка под присмотром взрослого в летнее время. Однако достаточно часто мотивация ребенка в каникулы направлена на развлечение, праздное времяпрепровождение и «ничегонеделание».

Разрешение возникшего противоречия лежит в плоскости деятельности вожатого детского лагеря, который является носителем не только различной информации, но и нравственных ценностей. Выступая для детей эталоном отношения к жизни и саморазвитию, именно он способен грамотно организовать жизнедеятельность детей в условиях нерегламентированного общения [4]. Это означает, что вожатый должен владеть высоким уровнем развития коммуникативных и организаторских способностей, ораторским мастерством, быть обаятельным и тактичным.



Что такое профессиональная этика вожатого и как она соотносится с его профессиональной культурой?



Профессиональная этика вожатого – это средство развития личности вожатого, а также педагогический фактор, обеспечивающий его влияние на детей и формирование их морали личным примером.

Вожатская этика включает систему моральных ценностей как представлений о добре и зле, справедливости и чести, которые выступают своеобразной оценкой его поведения и характера жизнедеятельности. Она определяет нравственные позиции и принципы воспитания, которыми необходимо руководствоваться вожатому в процессе его общения с детьми, их родителями, коллегами, сотрудниками и руководством лагеря. Закладывая основы мировоззрения детей, вожатый призван прививать им этические нормы, принципы и знания.

Этика, как кодекс поведения, является ключевой доминантой культуры вожатого. **Профессиональная культура вожатого** представляет собой сложную, многокомпонентную составляющую его личности, соединяющую в себе социальные, личностные и профессиональные характеристики. Это требования к его знаниям, умениям и навыкам, а также уровню теоретического и практического опыта.

Понятие профессиональной культуры предполагает именно мастерство вожатого, которое выделяет его как субъекта и позволяет принимать самостоятельные решения, творчески подходить к выполнению педагогических задач.



Что понимают под профессиональным вожатским долгом?

Профессиональный вожатский долг – это обязанность и ответственность вожатого по соблюдению требований и моральных предписаний, предъявляемых обществом к его личности и выполнению профессиональных обязанностей:

- осуществлению трудовых функции;
- грамотному выстраиванию взаимоотношения с воспитанниками, их родителями, коллегами, сотрудниками и руководством детского лагеря;
- осознанию своего отношения к выбранной профессии и др.

Основой профессионального вожатского долга являются объективные и актуальные потребности общества в воспитании подрастающего поколения в условиях жизнедеятельности детского лагеря. Профессиональный долг вожатого подразумевает не только творческое отношение к своему труду, но и требовательность к себе, стремление к профессиональному развитию и повышению педагогического мастерства.



В чем сущность профессиональной чести вожатого?

Профессиональная честь вожатого подразумевает достижение им общественного признания и уважения его моральных заслуг и качеств. Она предполагает общественную оценку тех достоинств, которые проявляются в процессе выполнения профессионального долга.

Педагогическая справедливость вожатого как мерило моральной объективности, абсолютности суждений и выводов выражает сформированность ценностно-смысловой сферы вожатого, его представлений о гуманности, равенстве и благородстве в принятии решений с учетом прав и достоинств воспитанников.



Что такое авторитет вожатого?

Авторитет вожатого представляет собой его статус и положение не только в отряде, но и в педагогическом коллективе.

Авторитет вожатого – это качество личности, которую уважают за дела, справедливые поступки, профессиональный и жизненный опыт, за искреннее и доброжелательное отношение к работе и к окружающим, умение убеждать и вести за собой. Для детей отряда авторитет вожатого заключается, прежде всего, в принятии и осознании его статуса как «значимого взрослого», обладающего определенным набором личностных и профессиональных качеств.

Помни! Уважительное и гуманное отношение вожатого к личности ребенка является основным компонентом педагогического такта наряду с умеренной и адекватной требовательностью, внимательностью, умением взаимодействовать с воспитанниками.

***Верное средство приобрести авторитет у людей —
быть им полезным.***

(М. Эгиенбах)

Педагогический такт как чувство меры в поведении и в действиях вожакого проявляется через педагогическую этику посредством норм, правил, технологий профессионально-педагогического общения и имидж вожакого.

ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



Чтобы получить признание и уважение у воспитанников, чтобы направлять их и повести за собой, вожакому нужно обладать авторитетом. Однако авторитет бывает разный, например, «дешевый», «злой» или истинный.

Проблема «дешевого» авторитета

Добиться его очень просто. Надо детям все разрешать.

– Можно мы сегодня на зарядку не пойдем?

– Да, пожалуйста! Она и самому мне надоела.

Вожатый с дешевым авторитетом становится на один уровень с детьми, братается с ними, допускает панибратство. Он принимает во всем сторону детей, в том числе и в вопросах дисциплины.



Такого вожакого дети, конечно, будут любить. Вроде бы... Но очень скоро станет понятно, что любовь эта не настоящая. Потому что в ней нет главного: нет уважения. Мнение жожа-

того уже не берется детьми в расчет. Они ведь заранее знают, что он им все позволит. Ну и за что уважать такого водителя? Да и любить-то его не за что. Дешевый авторитет – это еще и предательство по отношению к напарнику. Ведь напарник (напарница) вынужден держать дисциплину один, вынужден быть «злым водителем».

Плюс ко всему, у такого водителя нет никаких рычагов воздействия на детей.

Проблема «злого авторитета»

Злой авторитет основан на страхе. Водитель по любому поводу кричит, угрожает, непрерывно наказывает. Рычаг воздействия один – угроза, и он работает. До поры. А ведь бывают такие моменты, когда нечем пригрозить. И что тогда? Тогда получите «Королевскую ночь» (всеобщий беспорядок в последнюю ночь смены).



Дети воспринимают злого водителя однозначно: как своего врага. И они используют первую же возможность, чтоб отомстить. И даже раньше «королевской ночи».

Стоит ли говорить о том, что к злому водителю нет никакого уважения? Потому что уважают всегда за что-то хорошее. Есть еще один важный момент. Если вы все время общаетесь с детьми жестко, то у вас нет «зазора» для применения жест-

кости в тех случаях, когда это действительно нужно. Ведь если обычно спокойный и добрый водитель вдруг начинает говорить «с металлом в голосе» (даже не повышая голоса, а лишь изменив интонацию), всем сразу понятно: что-то не так. И это очень хорошо действует. А злой водитель и так все время на взводе. Ему добавлять металл уже некуда.

Истинный авторитет

Правильный авторитет строится на доверии и уважении. Дети уважают водителя за его справедливость, за его выдающиеся качества. Дети доверяют водителю, как другу, готовы слушаться его как старшего и мудрого товарища.

С детьми, даже любящими детьми, не справишься, если не сохранишь авторитет; допусти хоть раз его поколебать, тебя начнут изводить самые милые ребятишки.
(Д. Оруэлл)

Когда у водителя есть авторитет, у детей нет толчков к нарушению дисциплины. Действительно, зачем же вредить любимому водителю? И дети будут слушаться не потому, что им что-то за это пообещали или чем-то пригрозили, а просто потому, что водитель так сказал. Когда у вас правильный авторитет, вам открыт



путь к детским душам. Вы можете создавать атмосферу на отряде, можете зажигать и вдохновлять детей на творчество. А ведь для этого и нужны вожатые. И еще раз хотим повторить главное правило: не стремитесь завоевать любовь детей. Стремитесь завоевать уважение.

Еще одна популярная проблема в отряде – это распределение этого самого авторитета между вожатыми. Зачастую, происходит так, что основную инициативу, а, следовательно, и главную роль в отряде, на себя берет тот вожатый, который имеет больше опыта – если он работал в этом качестве ранее, либо тот, который просто более активен и уверен в себе. Такое развитие событий характерно для подавляющего большинства подобных ситуаций, и в сущности – это вполне логично и в этом нет ничего плохого, по крайней мере, на первый взгляд.

Но если разобраться, то выяснится, что на самом деле, пользы от такого «вожатства» мало, причем не только для напарника(цы), но и для самого «вожака». Да и дети при этом не выигрывают, а бывает, и начинают этим пользоваться в корыстных целях. Например, дети могут сообщать вожатым разную информацию, проявлять избирательное непослушание в отношении одного или другого вожатого, или просто перестать доверять вожатым [20, 26].



Как вожатому заслужить авторитет?

Самые важные здесь первые три дня (как и во всем). Вот несколько советов, которые могут помочь.

1. Работать как можно добросовестней

Одной из неоспоримых ошибок начинающего вожатого является отсутствие четкого плана действий. Почасового, минутного, творческого и гибкого, не в методичке, а в голове. Такого плана, который представит тебя ребятам как уверенного специалиста и незаменимого друга. «Отряд четко должен осознавать, ЧТО именно будет от них требоваться, и ЧТО будет предложено».

А потому необходимо тщательно спланировать день, желательно по минутам! Заранее, до смены, подготовить мероприятия. Это придает вам такое ценное спокойствие и чувство уверенности, а значит, и хорошее настроение, а без него никуда! Нет ничего хуже, чем вставать утром с мыслью, что не знаешь, чем занять сегодня этих несчастных детей. То ли дело, когда всё готово заранее, когда вы предчувствуете яркий и интересный день. Это чувство передаётся детям, и ваши отрядные дела пройдут от этого ещё лучше.

2. Следить за дисциплиной

В первые три дня всё должно быть безупречно! Проявляйте требовательность к ребятам и себе (вы для них пример).

3. Использовать любой удобный случай для общения с детьми

В первые дни надо успеть поговорить с каждым, показать детям свою заинтересованность их личностью, заинтересовать их своей – это способствует доверию.

4. Не изолироваться!

Не отсиживаться в водительской. В первые дни особенно важно всё время быть с детьми. Если совсем уж плохо, если вы на грани истерики, зайти в водительскую, перевести дух, и снова к детям.

Помните: каждая минута, проведенная вами отдельно от детей – ваше упущенное время.

5. Беречь свои силы

Усталый и измученный водитель вряд ли способен зажечь. Здоровый сон даёт необходимую бодрость. **Спать** надо **хотя бы 6 часов в сутки** (больше спать у вас вряд ли получится...). Опять же, чем лучше вы подготовитесь к смене, тем больше времени будет на сон, поэтому готовьтесь к смене заранее!

Иногда можно брать выходные. Водителю полагается таковых 3 за смену (то есть в среднем раз в неделю). В первые три дня брать выходные нельзя, даже не думайте об этом. Ведь идет процесс становления отряда, и если вы на это время уедете, то в результате окажитесь лишним. А вот день на 4-й 5-й – самое то. Рекомендуется это именно новичкам.

Лучшие работники больше других работают и больше других отдыхают.

(Т. Хопкинс)

Для чего вожатому в первую неделю работы на отряде необходимы выходные?

– за первые дни на вас свалилась гора впечатлений, уйма событий, стресс. Бывает жизненно важно перевести дух, оглянуться, проанализировать, **увидеть свои ошибки, которые не поздно еще исправить;**

– постановка дисциплины, проблемы первых дней – все это может вызвать чувство раздражения к детям, с этим чувством работать нельзя, надо дать себе денек отдохнуть, уехать из лагеря, **соскучиться по этим детям, и понять, как же вы их на самом деле любите;**

– некоторые пытаются проводить выходной, **не уезжая из лагеря:** просто хорошенько выспаться, сходить в лес, на озеро... – это крайне **не рекомендуется** делать.

Почему?

Во-первых, **нет смены обстановки**, а именно она даёт желанный отдых, возможность посмотреть на события первых дней со стороны. Во-вторых, вы попадаете в парадоксальную ситуацию: вы находитесь в лагере, но не работаете. Вы будете постоянно встречать своих детей, они будут как обычно обращаться к вам. Им не объяснишь, что у вас выходной. В их сознании это просто не уложится, а если уложится, то они будут разочарованы: «Как же так? Вожатый от нас отдыхает...». Да, и еще: почувствовав, как в лагере можно классно отдыхать, вы будете подсознательно к этому стремиться все время, а это совсем не то же самое, что «беречь свои силы». Надо, чтоб всё было чётко: дома – отдых, в лагере – работа.

6. Сразу брать дело в свои руки.

Очень показателен пример. Вожатый приехал работать на 2-ю смену, на отряд, где до него работал очень хороший вожатый, и отряд у него был самый лучший на первой смене. Его напарница оставалась работать с новым вожатым. У нового водителя, как неопытного новичка было совершенно естественное желание: сначала присмотреться, как же это тут все устроено, какие тут порядки заведены на самом лучшем отряде. Это привело к тому, что он занял неактивную позицию, позицию наблюдателя. Увы, так дети и стали его воспринимать. В следующие дни изменить это было очень сложно. Так делать нельзя.

Надо сразу сказать себе: **это мои дети, я буду делать мой отряд**. Конечно, будут ошибки, от них никто не застрахован. Но это лучше, чем ничего не делать. И, главное, **дети будут воспринимать вас как хозяина положения**, а это очень важно.

7. Оглядываться и одумываться.

Время от времени надо спокойно анализировать свою работу, искать недостатки, чтоб исправлять их. Частая ошибка у новичков – скатываются на «**застраивание**». Если с дисциплиной что-то не ладится, все силы бросаются на это. Вы начинаете быть всё строже и строже, с параноидальным рвением следить за выполнением каждой режимной мелочи, тратите на это всё время – а все зря. В результате **и дисциплины нет, и дети вас терпеть не могут**. Какая уж там атмосфера, какое творчество? ... Одна головная боль.

Почувствовав первые симптомы, скажите себе «стоп». Если все так, значит, вы идете неверной дорогой. **Найдите в себе силы сделать поворот.** Сделайте что-нибудь неожиданное, заинтересуйте детей, затейте что-то интересное, пусть даже слегка в ущерб дисциплине (в разумных пределах).

Дисциплина и атмосфера в отряде одинаково важны, и тут часто приходится балансировать.

Никогда не задавайте вопросы, ответ на которые вы заранее знаете. Ведь в этом случае вы задаете вопрос затем, чтобы уличить ребенка в чем-то. «Ты убрался в комнате?» – вы видите, что он не убрался, зачем спрашиваете? В возрасте 14–15 лет на такой вопрос вы можете получить конкретный ответ: «А Вы что, не видите?» или «Да, убрался», а теперь спорьте и доказывайте, что это не так. Вместо того чтобы задавать такие вопросы, используйте выражение «я заметил». «Я заметил, что ты не почистил зубы. Давай сделаем это сейчас». Если ребенок скажет: «Я это сделал», вы можете ответить, «Я ошибся» или «Отлично, я хотел бы это видеть».

8. Не быть ребенком!

Есть мнение, что все водители немножко дети. Но это скорее иносказательно. Водитель должен быть сравним с ребенком в плане жизненной энергии, выдумки, должен хорошо понимать детей. Но психологически водитель должен быть взрослым.

Каждый из нас время от времени бывает **в психологическом состоянии ребенка**, и это нормально. «Если мне что-то нравится, это мое» – известная детская формула. Ребенок

капризен и эгоистичен. Он руководствуется минутными порывами и эмоциями, стремится всегда получать удовольствие. Во главу угла ставится «хочу».

Нет, мы не ругаем детей. Мы просто описываем некое психологическое состояние. Более того, находиться в этом состоянии очень приятно, и очень необходимо время от времени каждому из нас. Интересно, что все влюбленные ведут себя в этом смысле как дети. Быть ребенком прекрасно, никто не спорит, но в лагере ваша роль иная.

Взрослый трезво оценивает ситуацию, способен пожертвовать сиюминутным удовольствием ради будущего блага, ради общего дела. Взрослый способен нести **ответственность за других**. Вот таким и должен быть вожатый [20, 26].

О ————— **ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ** ————— О



Лидерство одного из вожатых и попытки «перетянуть одеяло на себя».

Если это устраивает обоих напарников – это не проблема.

Как только один из них испытывает при этом дискомфорт, нужно срочно применять какие-либо меры (распределить обязанности, договориться, дать возможность инициативы другому напарнику и т.д.). Но и в первом, и во втором случае необходимо сделать так, чтобы дети не заметили доминирования одного из вожатых.

А что делать, если один из напарников откровенно не выполняет возложенных на него обязанностей? Если это происходит по причине отсутствия опыта – это простительно – это исправимо и со временем пройдет.

Но если это – личностная позиция, то такого рода отдых очень дорого обойдется и детям, и другим напарникам и всему педагогическому коллективу в целом. Принятие решений о каких-либо аспектах

совместной деятельности должно происходить не каждым напарником по отдельности (или одним из них), а коллегиально – это залог того, что и требования к детям будут предъявлены одинаковые, и отношения сохранятся дружеские.

Требования должны быть едиными для всех напарников, работающих в одном отряде. Если этого не происходит, то страдают, в первую очередь, дети, а только затем – авторитет и значимость одного из напарников.

Тот вожатый, который все разрешает, автоматически становится «хорошим вожатым», а тот, кто предъявляет требования к детям и к своим напарникам, – «плохим».

И еще один важный совет для вожатых. Во время совместной работы между напарниками наверняка возникнут какие-либо напряженные моменты. Они могут касаться различных проблем: отношений с детьми, требований к детям, вариантов проведения какого-либо дела, отношения к своим обязанностям и т.д. В любом случае, это может привести к спорам, разногласиям или даже к ссоре напарников (такое редко, но случается с людьми...).

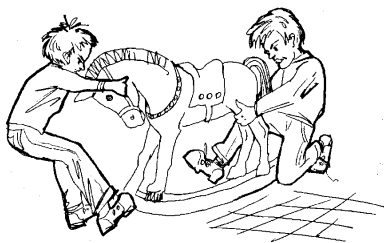
Важно! Не нужно делать так, чтобы свидетелями выяснения отношений стали дети. Это неэтично с точки зрения поведения и некрасиво с точки зрения педагогической и просто человеческой. Нужно всего лишь постараться услышать своего напарника!



Чем опасен высокий авторитет одного вожатого и низкий, или вообще его отсутствие, у другого?

Во-первых – снижением дисциплины, **дезорганизацией отряда** и ослаблением контроля над ним. Дети – очень чутки к восприятию лидера, особенно в подростковом возрасте, и очень быстро понимают, чье слово в отряде имеет вес и кого надо слушаться беспрекословно, а чьему можно и не уделять

особого внимания. Как следствие, возможны ситуации, когда дети демонстративно игнорируют одного из вожатых, подчеркивая при этом авторитет другого, со всеми вытекающими отсюда последствиями.



В результате, на отряде остается практически один вожатый и при этом, ему, даже при его авторитете, будет невероятно трудно в одиночку справляться с распоясавшимся отрядом.

Во-вторых – его напарник(ца), кроме комплекса неполноценности и **нервного срыва**, тоже вряд ли сможет почерпнуть что-то из подобной педагогической практики.

Подобное развитие событий, с более или менее похожими ситуациями, встречается в детских оздоровительных лагерях довольно часто, и чтобы избежать этого, необходимо с самого начала смены правильно строить общение с детьми и с напарником(цей), справедливо и в относительно равной степени распределять педагогические обязанности на отряде, а, следовательно, и рабочую нагрузку. При первой же, вводной беседе, на вечере знакомств, например, следует кроме представления обоих вожатых, сразу объявить детям, что в течение всей смены по всем вопросам они могут обращаться к любому из вожатых и всё, что говорится вожатыми во время обращения к ним – говорится от имени обоих.

Таким образом, ребята должны понять, что среди вожатых нет «главного» и «неглавного», а они ОБА представляют собой – руководство отряда.



Как дать воспитанникам понять, что оба вожатых в равной степени представляют руководство отряда?

1. На протяжении смены нужно постоянно поддерживать этот статус, не допуская ошибок и оплошностей. Вожатым рекомендуется как можно чаще общаться и делиться друг с другом важной информацией после планерок, или других важных событий, чтобы быть осведомленными всегда в равной степени.
2. Необходима солидарность вожатых друг с другом в своих решениях, будь то поощрения, наказания детей, или что-то еще. Тем самым, исключаются эпизоды, когда один вожатый разрешает то, что запретил другой или, когда один смотрит на определенные проступки «сквозь пальцы», а другой наказывает за них, ведь с этого и начинается разделение детьми вожатых на «хорошего» и «плохого», «доброего» и «злого» и т.д.
3. Во время обращения к детям от лица вожатого и, особенно в присутствии напарника(цы), следует избегать местоимения «я» и заменять его на «мы», тем самым подчеркивая, что это исходит от обоих вожатых.
4. Желательно, чтобы оба вожатых одинаково активно и дружелюбно общались со всем отрядом, независимо от личных симпатий и антипатий, или от полового признака (ведь общепринят тот факт, что при том, когда на отряде стоят мужчина и женщина, то первый больше общается с мальчиками, а вторая – естественно, с девочками, а было бы не лишним иногда и наоборот), участвовали в подготовке и проведении различных мероприятий вместе с детьми и жили вместе с отрядом активной и интересной жизнью.

5. Обязательно нужно ввести, каким бы жестким это ни казалось, систему «проступков и санкций», то есть систему, которая в равной степени будет касаться каждого и, при нарушении дисциплинарных моментов, справедливо и в равной степени для каждого предусматривать свое наказание. Здесь следует отметить, что чем старше отряд находится у вас в подчинении, тем более жесткой должна быть эта система. Таким образом, у детей уходит ощущение, что их наказывают непосредственно вожатые и появляется чувство ответственности за свои поступки.



В чем проявляется профессиональная ответственность вожатого за жизнь, здоровье и развитие ребенка?

На вожатого возлагается ответственность за жизнь и здоровье воспитанников, за ведение здорового образа жизни и сохранение здоровья.

Основной задачей вожатого становится формирование:

- во-первых, благоприятного социально-психологического климата в детском коллективе, что особенно важно на адаптационном этапе;
- во-вторых, здоровьесформирующей (формирование здоровья личности) и здоровьесберегающей (сохранение здоровья личности) среды.

Социально-психологический климат как качественная сторона межличностных отношений проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Важно знать! К важнейшим признакам благоприятного социально-психологического климата относятся:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточную информированность членов коллектива о его задачах;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих фрустрацию у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов.

Здоровьеформирующая и здоровьесберегающая среда детского лагеря является компонентом целостной педагогической здоровьесозидающей системы и представляет собой сложноорганизованную, многофакторную подсистему, включающую следующие компоненты:

- ценностно-смысловой;
- социокультурный;

- нормативно-правовой;
- организационно-управленческий и организационно-педагогический;
- гигиенический и медико-профилактический;
- физкультурно-оздоровительный;
- социально-психологический и психолого-педагогический;
- диагностический и коррекционный.

Данная среда создает условия для обогащения другой подсистемы – внутренней среды взрослеющего человека с целью здоровьесформирования и здоровьесбережения [16-19].



Какова специфика общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)?

Существуют некоторые общие правила общения с детьми с ОВЗ:

Признание ребенка равным. При встрече с ребенком с ОВЗ, независимо от его заболевания, необходимо сделать вид, что всё в порядке, не бояться смотреть на ребенка, активно вступать с ним в контакт.

Обращение к ребенку. Разговаривая с ребенком, обращайся непосредственно к нему, а не к сопровождающему, который может присутствовать при разговоре.

Пожатие руки. При знакомстве с ребенком, вполне естественно пожать ему руку (даже те, кому трудно двигать рукой или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку).

Называй себя и других. Встречаясь с ребенком, который плохо или совсем не видит, обязательно нужно называть себя и тех людей, которые пришли с вами. Если у вас общая беседа в группе, нельзя забывать пояснить, к кому в данный момент ты обращаешься, и назвать себя.

Предложение помощи. Если ты предлагаешь помощь, жди, пока ее примут, а затем спрашивай, что и как делать.

Адекватность и вежливость. Обращаться с детьми по имени и на «ты», только если вы хорошо знакомы.

Неприкасаемое пространство. Инвалидная коляска – это часть неприкасаемого пространства человека, который ее использует, поэтому виснуть и опираться на кресло-коляску непозволительно.

Внимательность и терпеливость. При разговоре с ребенком, испытывающим трудности в общении, нужно слушать его внимательно. Быть терпеливым, ждать, когда он сам закончит фразу. Не поправлять его и не договаривать за него. Никогда не притворяться.

Использование возможностей ребенка. Определяя цели и задачи работы с ребенком, нужно уточнить его реальные возможности у родителей, сопровождающих. При возможности, нужно строить реабилитационный маршрут, в плоскости создания «ситуации успеха». То есть целенаправленно создавать условия, в которых ребёнок может достичь значимых результатов в деятельности. Например, узнав, что ребенок умеет играть на каком-то музыкальном инструменте, водитель может предложить ему главную роль в подготовке сценки или клипа [22].



Как соотносятся ценностные ориентации вожатого с ценностями лагерной жизни?

Ценностно-смысловые ориентации вожатого являются динамическими образованиями, имеющими тенденцию изменяться содержательно, заменяться другими ценностными ориентациями под влиянием различных факторов. Система ценностей вожатого влияет на стиль его руководства детским коллективом.

К высшим ключевым ценностям вожатого, которые необходимо будет прививать подрастающему поколению, следует отнести ценность человеческой жизни и ценность человека, главный смысл жизни которого состоит в созидании. Осмысление и реализация ценности человека происходит посредством отношения к себе и к другим людям, через ценности общения и взаимодействия в системе человек-человек.

Центральной осью в осмыслении ценности человеческой жизни является потребность в безопасности и ценность здоровья. **Психическое (душевное) здоровье** человека связано с развитием психики, которую дала ему природа, результатом психического здоровья является здоровая психика. **Психологическое здоровье связано** с развитием человека в рамках социокультурной среды, и результатом психологического здоровья является здоровая личность. **Социальное здоровье личности** представляет собой совокупность такой системы ценностей, свойств и качеств индивида, которая обеспечивает ему успешную социализацию.

Этическим воспитателем является только этически мыслящий и борющийся за этику человек.

(А. Швейцер)

Одной из ключевых задач современного детского лагеря как вызовов общества и социального заказа государства становится обеспечение духовно-нравственного развития личности, следовательно, формирование духовно-нравственных ценностей детей.

Вожатому необходимо оказывать социально-педагогическую поддержку ребенку:

- в становлении его как высоконравственного гражданина России;
- в формировании основ нравственного самосознания личности, способной брать на себя нравственные обязательства и выполнять моральные нормы;
- в привитии базовых национальных ценностей и духовных традиций народов России.

Формирование социальных ценностей личности оказывает влияние на социальное здоровье человека, что отражается через успешную социализацию личности, успешную социальную адаптацию, наличие общественно значимых смыслов и ценностей, социальную ответственность личности, социальную толерантность (терпимость) и социальную активность личности, устойчивый социальный иммунитет и социальное благополучие.

Ценность семьи является одной из общекультурных и социальных ценностей. Именно семья как социальный институт, имеющий воспитательный потенциал и играющий главенствующую роль в формировании базовых ценностей ребенка, закладывает мировоззрение человека. Ценность семьи, семейные ценности и традиции позволяют сохранить ее целостность. Взаимодействие вожатого с семьями воспитанников детского лагеря актуализирует ценностное отношение к их семьям.

Ядром и системообразующим элементом организационной культуры детского лагеря являются ценности лагерной жизни. На их основе вырабатывается философия организации, групповые нормы, правила, формы организационного поведения и складывается организационный климат. Эти ценности представляют собой определенные моральные установки, традиции и убеждения, разделяемые вожатыми как членами педагогического коллектива лагеря. Они, в свою очередь, определяют принципы взаимоотношений в педагогическом и детском коллективах. Поэтому вожатому необходимо прививать детям ценности организационной культуры лагеря.

Важно! Вожатому необходимо обратить внимание ребят на ценности лагерной жизни, к которым относятся:

- *ценность отдыха* (формирование культуры отдыха, необходимого на протяжении всей жизни);
- *ценность природы* (формирование бережного отношения к природе, к окружающей среде);

- *ценность дружбы* с вожатыми как значимыми взрослыми и со сверстниками;
- *ценность развития* (создание условий для развития ребенка, раскрытия его собственных потенциальных возможностей посредством различных видов деятельности в том числе новых);
- *ценность здоровьесозидания* (привитие навыков ведения безопасного и здорового образа жизни, навыков здорового поведения);
- *ценность опыта самостоятельности* (совместное проживание детей вдали от дома детерминирует освоение ими способов жизнедеятельности, общения и поведения в группе сверстников);
- *ценность свободы и ответственности* (предоставление возможности пожить в реальном демократическом сообществе и одновременное привитие ответственности за поступки, за самостоятельное принятие решений);
- *ценность самостоятельности* (возможность самореализации ребенка с учетом его интересов и потребностей через активное участие в планировании и реализации идей, мероприятий).

Реализация ценностей лагерной жизни происходит посредством программы жизнедеятельности детей в лагере.

Обрати внимание! Этика, мировоззрение и ценности вожатого являются основополагающими компонентами Кодекса чести вожатого [25]. Вожатый детского лагеря должен находиться в такой профессионально образовательной среде,

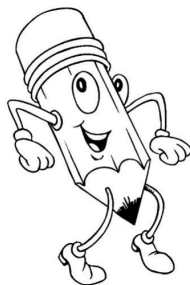
в которой он осваивает ценности и основы профессиональной педагогической культуры как элемента собственного развития.

Помни! К ценностям вожатской работы относятся:

- человеческое достоинство и толерантность;
- компетентность (профессионализм);
- социальная активность, мобильность и гибкость.

Принципами вожатской работы являются:

- принцип безусловной любви;
- принцип равноправия и уважения;
- принцип доверия;
- принцип сотрудничества;
- принцип содружества;
- принцип сотворчества.



Стандарты этического поведения вожатого определяют нормы профессиональной деятельности в соответствии с этическими ценностями, принципами и правилами педагогической работы. Эти стандарты не являются исчерпывающими. К ним относятся:

- этическое поведение по отношению к профессии вожатого;
- этическое поведение по отношению к ребенку;
- этическое поведение по отношению к коллегам;

- этическое поведение по отношению к администрации;
- личное этическое поведение;
- этическое поведение в педагогическом отряде;
- этическое поведение по отношению к родителям воспитанников [25].



Какие заповеди необходимо соблюдать вожатому?

Улыбнись! Грусть и злость оставь за порогом отряда. Шутка –

1. выход из самого безвыходного положения.
2. При неудаче не отчаивайся! Иначе тебе вожатской удачи не видеть!
3. Не обещай детям золотых гор, если у тебя их нет. Сказал – сделал!
4. Имей свой «конек», он тебя выручит. Рассчитывай на свои силы.
5. Сделай свой приход в отряд праздником, имей в «кармане» что-либо заманчивое: интересную шутку, историю, сувенир.
6. Помни о темпе! Не мешкай, успевай подавать идеи и замыслы.
7. Отрядная жизнь – как хорошая повесть, она должна иметь свою фабулу. И тайну, и загадку, отгадка которой впереди!
8. Ищи истину вместе с ребенком.
9. Искренне восхищайся всем красивым, что есть вокруг.

10. Помни, серьезное разрушается смехом, смех – серьезным.
11. Хвали ребенка за конкретные успехи и поступки и делай это искренне.
12. Воспринимай вопросы и высказывания ребенка всерьез.
13. Покажи ребенку, что его любят и принимают таким, какой он есть.
14. Помогай ребенку строить свои собственные планы и принимать решения.
15. Не унижай ребенка, не давай ему почувствовать, что он чем-то хуже других.
16. Верь в здравый смысл ребенка и доверяй ему.
17. Всегда делай то, что пообещал. Никогда не обещай того, что не можешь выполнить [3].

**Этика есть гигиена, а не терапия духовной жизни.
(В.С. Соловьев)**

ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



*Предлагаем ознакомиться с примерным вариантом
Кодекса чести вожакого:*

Общие положения

Данный Кодекс распространяется на все виды профессиональной деятельности вожакого. Целью Кодекса является установление основополагающих прав и обязанностей, вытекающих из особенностей профессиональной деятельности вожакого. Кодекс должен служить вожакому ориентиром при планировании

и построении работы с детьми, в том числе при разрешении проблемных и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности вожатого.

Введение

В задачи Кодекса входит характеристика основных этических норм и правил, которыми руководствуются вожатые в своей деятельности.



Кодекс содержит директивы для педагогических работников (вожатых и воспитателей) детских учреждений (ДУ).

Положения Кодекса ориентируют вожатых выстраивать свою деятельность с учётом интересов ребенка.

Кодекс требует от вожатых исполнять свои обязанности профессионально, руководствуясь этическими и моральными принципами.

Согласие с Кодексом, его профессиональное и личностное принятие являются своеобразным допуском к работе вожатым.

Задачи вожатого в детском учреждении

Отвечать за физическое, социальное, психологическое, эмоциональное, материальное благополучие детей в период работы в детском учреждении.

Вожатый обязан:

- следить за здоровьем и гигиеной воспитанников;
- проводить с детьми инструктаж по технике безопасности, не создавать ситуации, при которых возможно получение травм, знать, где находятся все его подопечные в любой момент времени, всегда быть в доступном для ребят месте;
- соблюдать дисциплину, составить четкий распорядок в отряде и следить за его выполнением, не быть безразличным к недисциплинированности детей, к оскорблениям по отношению к детям со стороны других детей;

– не создавать ситуации, при которых возможно психологическое травмирование детей, не применять манипулятивные техники и рукоприкладство, агрессивные и жесткие методики, а также методики, в которых вожатый некомпетентен;

– создавать для детей ситуацию успеха в индивидуальной и коллективной деятельности, обеспечивать условия для развития чувства эмоционального комфорта.

Обеспечивать личностный рост каждого ребенка.

Вожатый не имеет права выделять «любимчиков» в отряде; каждый из детей заслуживает индивидуального внимания, каждый ребенок особенный по-своему, и не следует предполагать, что кто-то из детей самый лучший.

Вожатому следует:

– знать об индивидуальных особенностях каждого ребенка, развивать в ребёнке позитивное восприятие его способностей;

– помогать ребенку строить собственные планы и давать ему возможность самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них;

– учить ребенка общаться со взрослыми любого возраста;

– воспринимать вопросы и высказывания ребёнка всерьез;

– создавать условия, при которых учитывается мнение детей, давать возможность высказаться каждому;

– хвалить ребёнка только за конкретные успехи и поступки.

Сплачивать детский коллектив.

Вожатый обязан организовывать досуг детей, проводить мероприятия для сплочения отряда.

Вожатый должен знать специфику межличностных отношений в отряде, решать детские конфликты.

Вожатому нельзя держаться изолированно от детей, даже под предлогом необходимости давать детям свободу.

Содействовать успешной реализации программы.

Вожатый должен:

– проводить мероприятия во вверенной ему группе детей согласно утвержденной ДУ программе;

– привлекать к участию детей и участвовать самому во всех мероприятиях, проводимых администрацией ДУ для детей.

Вожатому следует проявлять инициативу в подготовке мероприятий и выступлений детей.

Вожатый не имеет права критиковать программу, реализуемую в ДУ, и отдельные мероприятия в присутствии детей.

Вожатый не должен создавать стрессовых и конфликтных ситуаций для детей и коллег.

Вожатый руководствуется совместно поставленными общими целями, участвует в общественной жизни педагогического коллектива ДУ.

Ценности вожатской работы

Человеческое достоинство и толерантность.

Вожатый признает ценность каждого человека и его право на реализацию своих способностей, на достойные условия жизни и благосостояние, на свободный выбор жизненной позиции с условием, чтобы права одного человека не препятствовали реализации интересов и прав других людей или групп.



Добродетель и мудрость без знания правил поведения подобны иностранным языкам, потому что их в таком случае обычно не понимают.

(Ф. Бэкон)

Вожатый:

- уважает основные права ребенка, указанные в Конвенции о правах ребенка;
- демонстрирует доброжелательное отношение ко всем детям и уважает их убеждения, ценности, культуру, цели, нужды, предпочтения, взаимоотношения;
- защищает и поддерживает достоинство детей, учитывает индивидуальность, интересы и социальные потребности каждого ребенка;
- способствует достижению благополучия и самостоятельности ребенка, формирует и поддерживает в нем уважительное отношение к правам и свободам других людей.

Компетентность.

Компетентность (профессионализм) является ценностью социально-педагогической деятельности.

Вожатый:

- использует и распространяет знания, умения и навыки в вожатской практике;
- постоянно повышает уровень профессионализма, поддерживает и расширяет компетентность в целях повышения качества своей деятельности;
- осознает рамки своей компетентности и не выходит за их пределы в ситуациях, где требуется более высокий уровень решения проблемы.



Социальная активность, мобильность и гибкость.

Социальная активность, мобильность и гибкость являются ценностью вожатской работы и предполагают взаимосвязанную деятельность вожатого и ребенка.

Вожатый занимает социально-активную позицию в обществе, владеет навыками быстрого переключения с одного вида деятельности на другой и способами саморегуляции и саморелаксации.

Принципы вожатской работы

Принцип безусловной любви. Любовь предполагает активную заинтересованность в жизни и развитии объекта любви. Следовательно, безусловно любить – значит оберегать, направлять и развивать ребёнка без всяких ожиданий того, каким он должен быть. Любить не за поступки, слова, а за то, что он просто есть.

Принцип равноправия и уважения. Быть с ребёнком откровенным, уважительно относиться к его желаниям, мыслям. Предоставлять ему право самостоятельно принимать решения.

Принцип доверия. Передавать ребёнку ответственность за его личные дела. Постоянный контроль лишает детей инициативы и самостоятельности.

Принцип сотрудничества. Сотрудничество предполагает общение с ребёнком, общение – мощный фактор и условие развития. Сотрудник не может наказывать сотрудника и командовать им. Сотрудничество формирует уважительные отношения, ориентированность на компромисс. Необходимо сотрудничать с детьми во всех видах деятельности.

Принцип содружества. Содружество – единый коллектив с равными правами и общими интересами. Необходимо создавать и поддерживать в детском коллективе атмосферу дружбы и равноправия.

Принцип сотворчества. Не делать за детей, а делать вместе с ними. В совместном творчестве между детьми и взрослыми естественно устанавливается подлинное равенство, возникает духовное общение.

Отношение к другому человеку, к людям составляют основную ткань человеческой жизни, ее сердцевину и то, чего оно стоит, полностью определяется тем, к каким человеческим отношениям человек стремится, какие отношения к людям, к другому человеку он способен устанавливать.

(С.Л. Рубинштейн)

Стандарты этического поведения

Стандарты этического поведения вожакого определяют нормы профессиональной деятельности в соответствии с этическими ценностями, принципами и правилами педагогической работы. Эти стандарты содержат основные требования и не являются исчерпывающими.

Этическое поведение по отношению к профессии вожакого.

Вожатый соблюдает Кодекс этики, упрочивает ценности и правила, принципы и стандарты этического поведения, отстаивает, совершенствует и популяризирует их.

Этическое поведение по отношению к ребенку.

Вожатый:

- соблюдает принципы вожатской работы по отношению к детям;
- принимает ребенка таким, каков он есть;
- привлекает ребёнка к активной совместной работе;
- проявляет порядочность по отношению к ребёнку;
- ценит и уважает личные устремления и индивидуальные особенности детей, инициативу и творческий подход ребёнка к совместной деятельности;
- отвергает любые формы дискриминации, основанной на принадлежности к той или иной национальности, а также на вероисповедании, умственных или физических недостатках, социальном статусе, персональных характеристиках;
- подает положительный пример, является авторитетом для детей, не дает невыполнимых обещаний;
- не использует ребенка как средство для достижения своих целей, как способ самоутверждения и самовосхваления.

Этическое поведение по отношению к коллегам.

Вожатый:

- с уважением относится к коллегам вне зависимости от их специальности и специализации, уровня профессиональной подготовки и стажа работы, оказывая им всемерное содействие для достижения высокой эффективности совместной работы в области педагогической деятельности;

- следует советам и консультациям коллег и наставников, если советы и консультации служат интересам дела;
- не имеет право обсуждать личные качества и поступки коллег и провоцировать конфликтные ситуации в присутствии детей;
- соблюдает нормы речевого общения, не перебивает другого водителя, высказывающего свою точку зрения;
- соблюдает конфиденциальность принимаемых на рабочих совещаниях (планерках) и на собраниях отряда решений.

Этическое поведение по отношению к администрации ДУ.

Водитель:

- строит свои взаимоотношения с администрацией ДУ на основе доброжелательности, ориентированности на интересы детей;
- соблюдает внутренний распорядок ДУ, выполняет распоряжения администрации ДУ;
- не скрывает от руководства ДУ чрезвычайные происшествия, произошедшие с детьми в отряде.

Человек создан, чтобы жить в обществе; разлучите его с ним, изолируйте его – и мысли его спутаются, характер ожесточится, сотни нелепых страстей зародятся в его душе, сумасбродные идеи пустят ростки в его мозгу, как дикий терновник среди пустыря.

(Д. Дидро)

Личное этическое поведение.

Вожатый:

- не курит, не употребляет алкоголь и наркотики, не использует в речи нецензурные слова, ведёт здоровый образ жизни;
- не допускает демонстративное поведение, не показывает свое плохое настроение и его перепады;
- не занимается личными делами в рабочее время;
- не появляется перед детьми в неопрятном и неряшливом виде, в вызывающей и откровенной одежде;
- не демонстрирует своей симпатии к лицам другого пола, как среди подопечных, так и в их присутствии.

Этическое поведение в педагогическом отряде.

Вожатый:

- знает все традиции педагогического отряда (ПО), использует его символику, бережно и уважительно относится к атрибутике ПО;
- несет моральную ответственность за ПО;
- относится уважительно к другим ПО, не создает условий для конфликтов между ПО, работающими в одном ДУ [25].

РАЗДЕЛ 2. ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВОЖАТОГО С ДЕТЬМИ, ИХ РОДИТЕЛЯМИ И КОЛЛЕГАМИ

Пребывание ребенка в детском лагере должно быть направлено на формирование его мировоззрения, культуры мышления и информационной ориентированности. В связи с этим, вожатому необходимо выстраивать взаимоотношения с детьми на основе соблюдения этических норм и правил поведения.



Как построить доброжелательные и уважительные взаимоотношения с детьми?

В общение с ребятами избегайте моделей-штампов. Стремитесь оформить свой индивидуальный стиль общения. При этом надо помнить, что **любое педагогическое общение реализуется в четыре этапа:**

1 этап. Моделирование педагогического общения. Этот этап должен предшествовать непосредственному контакту с детьми. Перед каждой встречей необходимо продумать палитру общения. На этом этапе вожатый должен продумать психологические аспекты взаимоотношений:

– как и к кому (конкретно) обратиться по имени;

- у кого спросить совета;
- кого поддержать улыбкой, теплым словом.

2 этап. Непосредственный контакт с детьми. Здесь важно уметь завладеть их вниманием. Условно это называют коммуникативной атакой. На этом этапе вожатому необходимо проявить умение сконцентрировать внимание детей на себе, проявить лучшие черты своего «Я». Важно в самый начальный момент взаимодействия поставить перед ребятами такие задачи, которые способны зажечь, заинтересовать их.

3 этап. Управление общением. Очень важно постоянно следить за обратной связью, за реакцией детей на процесс общения. В управлении педагогическим общением очень важна реализация как вербальных, так и невербальных средств взаимодействия, активное включение мимики, пантомимики, контакта глазами, использования жестов.

4 этап. Анализ осуществленного общения. Этот этап необходим при моделировании новых встреч с детьми. Он предполагает необходимость учета в предстоящих контактах предыдущей тональности отношений.

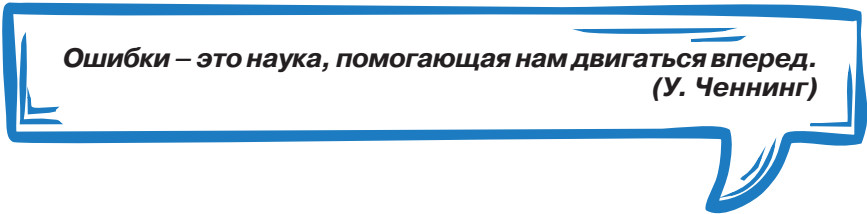
Важно, чтобы перечисленные стадии общения пронизывали собой все периоды лагерной смены, все формы и виды педагогического общения с детьми. Многие вожатые теряются, когда сталкиваются со случаями недостаточного к ним уважения (без каких-либо на то причин), с фактами грубости, развязности в адрес вожатого.

Как тут быть?

Самая большая *педагогическая ошибка* – на грубость отвечать грубостью, на игнорирование личности вожатого – игнорированием личности воспитанника.

Надо выявить причину срыва у ребенка. Если она лежит глубоко, в опыте оскорбленного детства, вызвана грубостью родителей, отчужденностью ребенка от школы, учителя, в силу частого переживания отрицательных эмоций, то единственно правильными оказываются выдержка, спокойное, сердечное, терпеливое разъяснение ребенку ошибок в его поведении.

Иное дело, когда это явно *преднамеренная грубость*, серьезные нарушения распорядка дня, пренебрежение покоем окружающих, порой имеющие у некоторых школьников «философскую основу» (сорвать коллективное дело, подавить инициативу товарищей – и этими средствами утвердить свое «превосходство», поставить себя хотя бы в лице части ребят в исключительное командное положение и т. д.).



***Ошибки – это наука, помогающая нам двигаться вперед.
(У. Ченнинг)***

Здесь вожатый может принимать решительные меры, защищающие его личное достоинство или достоинство, безопасность отдельного ребенка, оказавшегося под давлением грубости, оскорбительных действий одного или группы воспитанников (обратиться к директору лагеря).

Важно! Умейте отличать грубое нарушение дисциплины от простого озорства или дурной привычки.

В общении с детьми соблюдайте следующие правила:

Никогда не кричите на детей. Конечно, поначалу это очень сложно сделать. Даже когда вы чем-то очень недовольны, нужно решать все спорные вопросы спокойным голосом. Крики на детей говорят только об одном – о неуверенности вожатого.

Не играйте ни в «доброго», ни в «злого» вожатого! Будьте собой! Дети полюбят и пойдут за вожатым лишь в одном случае: если он для них будет интересным. Если сможете им открыть что-то новое, научить чему-то жутко необычному.

На время смены станьте «взрослым ребенком». Не нужно навязывать детям свои правила игры, нужно принимать их правила и корректировать для себя, под себя и тогда они всегда будут рядом.

Никогда не обманывайте детей. Особенно старших. Они взрослого видят насквозь. И отношения с напарником тоже видят насквозь. Обманув однажды, можно потерять их доверие [1].



ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



Кем вожатый должен быть для детей?

Для младшего возраста это мама и бабушка, это забота взрослого, которая так нужна малышам, оторванным от дома.

Для подростков и юношей вожатый скорее друг, товарищ, старший брат. Это именно тот человек, на которого хочется быть похожим, который всегда поможет и подскажет. Ему можно доверить свои проблемы.



Помните!

1. Вожатый по своему возрасту не так далеко отошел от своих детей – иногда разница в возрасте может составлять всего 2-3 года. Но это не значит, что вести себя с детьми он может как ребенок.

2. Начинающему водителю очень хочется быстро утвердиться перед детьми, завоевать их доверие, авторитет. Для этого необходимо быть очень близко к детям, идти рядом с ними, но в то же время важно находиться впереди их.

3. Важно знать увлечения и проблемы, актуальные запросы и современные веяния, быть в курсе молодежных событий, моды, спорта, информационных технологий. В то же время, вожатый должен дать детям что-то новое, ранее неизвестное, но интересное и значимое для них.

Не забывайте, что поведение водителя очень часто становится образцом для подражания со стороны детей!

Особенно это заметно, когда у водителя есть авторитет и он пользуется любовью и уважением своих детей. Поэтому водителю необходимо контролировать свое поведение, свои реакции, свое отношение (вернее, демонстрацию отношений) к другим людям.

Важно! Несмотря на небольшую разницу в возрасте водителю все же необходимо соблюдать дистанцию в общении с детьми. Безусловно, иногда нужно поговорить с ними по-дружески, на равных. Только этот разговор должен проходить «между нами», чтобы ребенок ни в коем случае не чувствовал себя особенным, не бравировал доверием водителя.



Как правильно разговаривать с детьми?

1. С детьми не надо сюсюкать, особенно со старшими, и называть их надо «ребята».
2. Вожатый должен проявлять неподдельный интерес к рассказам ребят и при таком общении опускаться до уровня детей, то есть рассказывать и смеяться над их анекдотами, обсуждать, что же произошло с героем популярного мультфильма в последней серии и т.д.
3. Вожатый должен учить детей, делиться своим жизненным опытом, рассказывать истории, произошедшие с ним и его знакомыми и делать поучительные выводы.
4. Когда речь идет о деле, вожатый должен приподниматься над уровнем детей и говорить уверенным голосом.
5. Дети во всем должны брать с вожатого пример. А свои негативные стороны вожатый должен умело скрывать.
6. На детей нельзя кричать! В противном случае они будут понимать только крик. Детям можно всё доходчиво объяснить спокойным голосом.
7. Если вы хотите, например, пригрозить детям наказанием за то, что они шалят и не спят после отбоя, то говорить с ними надо очень строгим голосом и главное в данном случае, какими бы весёлыми не были их шалости, не засмеяться самому. Иначе детей уже точно будет не успокоить долгое время.

8. Отношения между детьми и вожатым должны строиться на взаимном доверии и уважении, необходимо дать детям чётко понять, что вожатый не дружок, с которым можно общаться, как вздумается, но и не жестокий надзиратель, которого нужно бояться. Вожатый – это старший товарищ, к которому можно прийти за советом или помощью и обязательно её от него получить.

У начинающего вожатого всегда встает вопрос о том, как правильно выстроить дистанцию между детьми, сохранив при этом теплые и доверительные отношения. Это как будто сидеть на двух стульях одновременно.

Профессионализм в работе вожатого как раз и заключается в том, чтобы найти этот баланс. Для молодого человека найти этот баланс тем сложнее, что еще не так много жизненного опыта, но если задаться целью, то все возможно.

Чем отличаются дети?

- внешностью, мимикой;
- способностями;
- скоростью реакции;
- живостью;
- логическим мышлением;
- психологическая разница;
- сменой настроения;
- умениями;

- вкусами;
- увлечениями и пристрастиями;
- привычками;
- ограничениями;
- чувством прекрасного.

НЕТ ТАКИХ, КТО ЛУЧШЕ ИЛИ ХУЖЕ, ПРОСТО ВСЕ РАЗНЫЕ!

Как обращаться к детям?

- «Ребята», «Ребятюшки»;
- «Друзья», «Други мои», «Друзья мои»;
- «Народ», «Люди»;
- «Родные мои», «Братья и сестры»;
- «Парни», «Девчонки»;
- «Милостивые государи и государыни»;
- «Любезные сеньоры и сеньориты», «Уважаемые судари и сударыни»;
- «Братцы-кролики», «Свободные волки», «Славные Мумми-тролли»;
- «Дружок», «Голубчик», «Солнышко»;
- «Гвардейцы», «Земляки», «Братья славяне»;
- «Мужики», «Мужички», «Молодые люди»;
- «Красавицы», «Барышни». «Мадмуазели»;

– «Вот что, уважаемая ...», «Это где ж тебя так, родной ты мой ...», «Знаешь, милейший ...» ...

Как сказать «нет»:

- Немедленно встаньте на свою позицию, не увильвайте, не придумывайте «уважительных» причин»;
- Повторяйте свое «нет» вновь и вновь без объяснения причин и без оправдания;
- Поменяйтесь местами и начинайте сами «давить» на оппонента: «Почему ты на меня давишь?»;
- Откажитесь продолжать разговор: «Я не хочу об этом больше разговаривать»;
- Предложите компромисс или альтернативный вариант.

И еще, по ситуации...

- Искренне интересуйтесь проблемами детей;
- Улыбайтесь;
- «Имя человека – самый сладостный и самый важный для него звук» Д. Карнеги;
- Будьте хорошими слушателем – поощряйте ребенка говорить о самом себе;
- Говорить о том, что интересно вашему воспитаннику;
- Победа в споре – уклонение от него;
- Начинать разговор с дружеского тона, возможно с похвалы достоинств воспитанника;

- Сразу вынудить ответить – «да», хоть на что-нибудь;
- Давать больше говорить детям;
- Искренне попытаться посмотреть на вещи с точки зрения ребенка, попробовать высказать мысль, принадлежащую ему;
- Сочувственно относиться к мыслям воспитанника;
- Взывать к благородным мотивам;
- Уважать мнение ребенка, не говорить, что он неправ, если вы неправы – признать сразу, сперва надо говорить о своих ошибках, и лишь затем об ошибках ребенка;
- Перед распоряжением – вопросы;
- Одобрение малой удачи;
- Когда вы говорите: «Я сожалею», – смотрите ребенку в глаза;
- Говорите медленно, но думайте быстро;
- Помните, что иногда молчание – лучший ответ;
- Дайте ребенку спасти престиж, создавайте ему репутацию.

○ **ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ** ○



Социально-психологические техники работы с группой детей и подростков.

1. Техника эмпатического «активного» слушания

Техника нацелена на предоставление ребенку обратной связи о его чувствах, переживаниях и эмоциональных состояниях.

Невербальные компоненты:

- доброжелательная открытая поза;
- контакт «глаза в глаза» на одном уровне с ребенком.

Вербальные компоненты:

- повторение «слово в слово»;
- перефразирование (что ребенок хотел сказать?);
- обозначение эмоционального состояния.

2. Техника эффективной похвалы

Критерии эффективной похвалы:

- похвала не должна содержать сравнения ребёнка со сверстниками;
- похвала не должна содержать прямой оценки личности ребенка;
- похвала содержит реалистическое описание действий ребенка, его усилий, результатов действий;
- похвала должна содержать критерии оценки и создавать возможности для формирования позитивной «Я-концепции»;
- похвала должна содержать описание чувств взрослого.

3. Техника «Я-высказывание»

Данная техника нацелена на выстраивание такого «Я-высказывания», где важны вежливость и мягкость (но и не грубость), а ясность и прямота.

Воспитанникам предлагается выполнить следующее:

1) Объективно описать событие (без эмоционально окрашенных выражений и без своего истолкования):

«Когда на меня поднимают голос...», а не «Когда ты на меня орешь...» или «Когда ты хочешь меня унижить...»

2) Исходя из того, что, когда мы говорим «Я», мы находимся на безопасной почве, описать:

– свою эмоциональную реакцию («Я обижен (а)», «Я рассержен (а)», «Я чувствую себя забытым (ой)» и т.п.);

– своё поведение («Я ухожу в себя», «Я решаю всё делать сам», «Я начинаю кричать на тебя» и др.);

– реакцию, которой вы сопротивляетесь («У меня появляется желание избегать тебя», «Мне хочется просто выйти», «Мне хочется просто бросить все это» и т.п.);

– реакцию на неправильное осуждение других («Я из-за тебя это уронил», «Ты меня расстроил» и т.п.).

3) Высказать свои пожелания: «Мне хотелось бы...», не формулируя их как требования. (Когда мы говорим другим, что они должны сделать что-то, они зачастую противятся этому. Они не чувствуют свободы выбора, они могут сопротивляться нашим предложениям. Возможно, они изменятся, а возможно, нет, однако мы уведомили их о нашей позиции.)

4) Представить как можно больше альтернативных вариантов.

5) Добавить какое-то объяснение, то есть дать дополнительную информацию партнёру относительно проблемы и ее последствий для нас («Потому что...» и т.п.), чтобы другим было легче понять нашу точку зрения, и они стали бы содействовать нам.

4. Техники убеждения

Принцип сильного аргумента.

Чтобы убеждение было эффективным, но в то же время не утомляло партнёра, мы не должны использовать больше трех аргументов (свойств). Причём все три аргумента должны быть сильными, чтобы партнёру нечего было оспорить. Эти аргументы должны выстраиваться по следующей схеме: сильный аргумент – аргумент средней силы – самый сильный аргумент.

Метод Сократа.

Один из самых эффективных способов убеждения и презентации, состоящий в том, что мысль, которую мы хотим донести до партнё-

ра, необходимо разбить на мелкие шаги и каждый сформулировать как вопрос. Причём на этот вопрос партнёр должен обязательно ответить «Да».

Например, мы хотим убедить партнера, что наше предложение выгодно. Мы говорим следующее: «Вы хотите добиться результата? – Да. – Вы хотите сделать это быстро? – Да. – Вы, наверное, хотите, чтобы это было не только быстро, но и надёжно? – Да. – Вы согласны, что если к вам, вашей организации будет индивидуальный подход, это получится эффективнее? – Да. – Тогда, пожалуй, вы согласитесь, что всего этого добиться возможно путем именно нашего предложения? – Да» [7].

Хорошие манеры состоят из мелких самопожертвований.

(Р. Эмерсен)



Как построить доброжелательные отношения с родителями?

В отношении с родителями нужно проявлять максимум такта и предупредительности. При любых обстоятельствах водитель обязан сохранить доброжелательное, заботливое отношение к воспитаннику независимо от характера возникающих у него иногда конфликтов с родителями. Это обязательная этико-педагогическая норма – всегда защищать интересы детства. Нужно сдержанно и вежливо выслушать все замечания родителей. Если необходимо, то разъяснить в чем они ошибаются, учесть верные замечания, согласиться с ними, поблагодарить за совет.

Никогда не унижать бестактными замечаниями, репликами, оценками личное достоинство родителей.

Если вдруг родители высказываются грубо – не продолжать разговор, а предложить обратиться к начальнику лагеря. Все разговоры подобного рода с родителями никогда не вести в присутствии детей.



Обратите внимание! Жаловаться на ребят начальству или родителям – проявление непрофессионализма. Жаловаться (то есть, по сути, ябедничать, доносить) родителям – значит провоцировать их на разбирательство с ребенком.



Что такое родительский день и как его провести?

Представьте себе девственные джунгли. Представьте, что там живет некое лесное племя, живет оно себе и живет – своими радостями и печальями, добывают себе пищу, занимаются своими маленькими делами, т.е. живет в свое удовольствие... Представили? Хорошо. А теперь представьте, что в один прекрасный день к их бунгало подъезжает здоровенный автобус с туристами, человек эдак 100-150, которые начинают ходить везде, щелкать фотоаппаратами, заглядывать в хижины и прочее. Правда весело? Вот нечто примерное лагерь испытывает в родительский день. Правда одними фото тут не отде-

лаешься – «туристы» будут заглядывать даже в кровати, перетряхивать вещи, допрашивать водителей, и т.д. Но, как говорится – спокойствие, только спокойствие... Не все так страшно!

Родительский день – это определенный день (или дни), в который возможно посещение детей в лагере. План работы лагеря в эти дни специально составлен с учетом посещения. Даты родительского дня сообщаются заранее.

Чтобы родительский день прошел успешно, важно понимать психологию приехавших:

1. Родитель хочет увидеть своего ребенка отдохнувшим, поправившимся и повеселевшим.
2. Родитель хочет понять – как ребенок чувствует себя в лагере – не обижают ли его, хорошо ли к нему здесь относятся.
3. Родитель хочет узнать, как и чем его здесь кормят.
4. Родитель хочет узнать – не скучно ли ребенку в лагере, как он проводит свое время, чем он здесь занимается.

На что сразу обращает внимание, приехавший родитель (расставлено в порядке важности, с точки зрения родителя):

1. Гигиена ребенка – умыт ли он, одет в чистое или грязное.
2. Быт ребенка – в порядке ли хранятся его личные вещи, отделены ли чистое белье от грязного, часто ли меняют ему постельное белье.
3. Есть ли на его теле ссадины, синяки, ушибы.
4. Поправился ребенок или наоборот похудел.

ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



Какие вопросы могут задавать родители?

Первый и самый важный вопрос будет звучать следующим образом: «Ну как он (она)?» Но, задаваться он может совершенно с разными интонациями – от несомненной гордости за своего ребенка и уверенности за своего «отличника», до тоскливо вопрошающего, типа «Вы еще живы?». И, тем не менее, вот список примерных вопросов (вопросы могут звучать вполне дружелюбно, а могут быть и в виде скрытых претензий), которые вы можете услышать от родителей:

1. Как он (она) себя ведет?
2. Есть ли здесь у него (нее) друзья?
3. Проситься ли домой?
4. Хорошо ли кушает?
5. Часто ли принимает душ?
6. Обижают ли его (ее) здесь?
7. Активно ли участвует в жизни лагеря?
8. Чем отличился (выделился)?
9. Ладит ли с другими детьми?
10. Одевается ли в чистое?
11. Быстро ли засыпает?
12. А высыпается ли?
13. Кушает ли он здесь фрукты?
14. А они вообще здесь есть?
15. А будут ли у вас экскурсии?
16. А куда?

17. А еще куда?

18. Есть ли врач? Осматривает ли он детей?

19. Чистит ли зубы по утрам?

20. А вечером?

21. А во сколько у вас отбой?

22. А старшие мальчишки его не обижают? И др.



Вместе с тем, **приезд родителей в оздоровительный лагерь – это праздник для детей!** Поэтому, как и к любому празднику, к родительскому дню необходимо готовиться. Сделайте его праздником души: подготовьте палаты, корпуса; нарядите детей; покажите все, что вы с ребятами сделали; украсьте место встречи; придумайте, как вовлечь родителей в игру с детьми [14].

Хорошо продумайте, как организовать деятельность детей, чьи родители по различным причинам не смогли приехать. Не дайте возможности остаться таким детям в одиночестве. Привлеките к этому других ребят. В вашем отряде не должно быть «забытых» детей.

Продумав все до мелочей, не забудьте о том, чтобы каждый ребенок вашего отряда ознакомился с правилами поведения в родительский день. Объясните ему:

– что нужно сделать, чтобы пойти с родителями на встречу: родители должны расписаться в бланке, указать с какого по – какое время они берут ребенка, ознакомиться с перечнем запрещенных продуктов, если встреча состоится на территории лагеря;

- где можно провести время с родителями на территории лагеря;
- с кем он может уйти с территории лагеря и что для этого ему необходимо сделать: написать заявление на имя директора у заместителя директора по воспитательной работе или старшего воспитателя (вожатого);
- что необходимо сделать после возвращения: доложить воспитателю (вожатому) отряда о возвращении.

Помните! Отпуская детей с родителями в родительский или в какой-либо другой день, вожатый должен знать, что:

- отпускать из отряда детей можно только с родителями или законными представителями на основании заявления;
- если есть сомнения, необходимо, чтобы заявление было подписано у заместителя директора лагеря (либо старшего воспитателя);
- желательно напомнить родителям, какие продукты разрешены для передачи детям;
- нужно попросить, как можно убедительнее, родителей о том, чтобы они не перекармливали детей, так как обычно после родительского дня многие дети находятся под присмотром медперсонала;
- если собираетесь что-либо рассказать родителям, поговорите прежде об этом с ребенком;
- каждому родителю найдите доброе слово о ребенке, покажите, что он вам и отряду безразличен; расскажите о том,

что вас волнует в ребенке (здоровье, питание, замкнутость, другое);

– в обсуждении поведения ребенка помните, что реакция родителя может быть разной, поэтому говорите только хорошее (вообще существует правило: «одно плохое, четыре хороших»), будьте при этом вежливыми, доброжелательными, улыбчивыми;

– не торопись жаловаться на ребенка родителям, родители могут быть разные; стоит задуматься, а будет ли польза для ребенка после вашего разговора с родителями; всегда помни про «три сита»;

– не отлучайтесь с территории лагеря, даже если ко всем детям приедут родители;

– предложите интересные занятия детям, к которым не приехали родители; убедите ребят, к которым родители приезжали, в необходимости поделиться гостинцами;

– напомните детям о замене личного белья и «ненужных» вещах;

– после отъезда родителей проверь детские тумбочки на предмет хранения скоропортящихся продуктов [14].



Технология проведения беседы с родителями: как вести себя вожатому во время разговора?

1. Перед началом разговора предложите присесть или пройти по территории лагеря – это более удобно, чем просто стоять. Выбирая позицию для общения с родителями, нужно помнить, что разговор лучше вести в каком-нибудь тихом ме-

сте, где вам не будут мешать (беседка, скверик и т.д.). Внимательно слушайте собеседника, демонстрируя свою заинтересованность в решении данного вопроса или проблемы.

2. Старайтесь говорить с родителями уважительно, и это даст положительный результат по отношению к вам.

3. В общении выбирайте позицию на равных. Это даст вам возможность плодотворно обсудить возникшую проблему. Не занимайте позицию «защиты» или «нападения», это будет свидетельствовать о вашей некомпетентности и неумении вести деловые разговоры.

4. В первые секунды беседы (а если есть возможность, то и заранее, до разговора) выясните имя и отчество вашего собеседника, несколько раз повторите их про себя – чтобы не забыть, и в дальнейшем в течение всего разговора с родителями произносите это традиционное русское обращение как можно чаще, чтобы собеседник чувствовал заинтересованность.



5. Если вам надо сделать замечание по поводу ребенка, начните фразу так: «Я хотел бы попросить вашего совета...», или «Мне очень хочется понять, а без вас это вряд ли получится...», или «Мне, пожалуй, нужна ваша помощь...». Не торопитесь жаловаться на ребенка, родители могут быть разные. Стоит задуматься: а будет ли польза для ребенка после вашего разговора.

6. Если разговор начали родители и сразу принялись высказывать вам замечания – выслушайте их терпеливо и внимательно, не перебивайте и не показывайте неудовольствия. Свой ответ нужно построить на позитивных нотах, показав вашу заинтересованность в разговоре. Как только напор их речи стихнет, улыбнитесь широко и искренне и скажите без иронии и лукавства: «Вам, наверное, тяжело приходится с ним (с ней) дома. Ведь он такой непоседливый (застенчивый, разносторонний, принципиальный...)». Пусть родители заведут разговор о себе и о детях в долагерной жизни. Когда они выговорятся, может оказаться, что проблема, из-за которой «разгорелся сыр-бор», уже снята.

7. Если нет возможности свести проблему к шутке или переключить внимание родителей на иные темы, то попытайтесь проблему решить совместными усилиями. А для этого настройтесь на партнерские отношения и включите в размышления над выходом из ситуации родителей: «Как вы думаете, может быть, лучше...» «Мне тоже кажется, что надо было сделать по-другому. Значит, вы считаете...» «А как вы отнесетесь, если мы поступим так...» Родители, как, впрочем, все взрослые люди, очень любят давать советы и высказывать свое мнение – выслушайте и то и другое: вдруг в родительских словах окажется рациональное зерно.

8. Улыбайтесь по ходу разговора как можно чаще. И не столько «дежурным» изгибом губ, больше похожим на гримасу, сколько глазами. Compliments, которые вы говорите родителям, должны быть искренними, ненавязчивыми и к месту.

9. Не беритесь за разговор с родителями, если вы не уверены, что сможете сделать это компетентно, не «завести» роди-

телей и не сделать лагерь врагом номер один для их и ребенка! Для контактов с родителями по спорным и малоприятным вопросам есть директор лагеря и старший вожатый.

10. Закончите разговор фразой на позитивной ноте, например, начинающейся словами: «А знаете, что мне больше всего нравится в вашем сыне?..» или «У вас замечательный ребенок, и без него наш отряд не был бы таким дружным и интересным». Или, например, заканчивающейся словами «Мне было очень интересно с Вами побеседовать. Спасибо Вам» [20].



ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



Эффективной тактикой поведения в общении с родителями выступает «Нейтрализация». Она направлена на улучшение взаимодействия в ходе беседы с родителями, демонстрирующими наступательную позицию и позицию растерянности, беспомощности.

«Нейтрализация» нацелена на то, чтобы вожатый не попал под влияние родителя. Дело в том, что при потере самостоятельности и «подыгрывании» родителю, становится невозможным достижение конструктивных результатов в разговоре.

Например, если родитель демонстрирует наступательную позицию, то вожатый, попавший под его влияние, в одном случае будет вынужден оправдываться, доказывать свою «невиновность» в том, что ребенок плохо себя ведет и нарушает дисциплину. В другом случае может начать угрожать родителю применением административных мер к ребенку. Если же родитель реализует позицию беспомощности, то вожатый, по-человечески жалея его, стремится его успокоить, обещает что-то сделать для того, чтобы изменить к лучшему поведение ребенка. Однако при реализации родителем той и другой позиций не происходит содержательного взаимодействия с вожатым, и последний остается один на один со своей проблемой: плохим поведением ребенка.

Основная цель общения вожатого с родителем непослушного ребенка состоит не в оправдывающихся или агрессивно-оборонительных действиях вожатого и не в принятии на себя всей тяжести воспитательной коррекции поведения ребенка, а в объединении усилий вожатых и родителей в деле исправления поведения.

На первой фазе общения с родителем необходимо реализовать действие «сопротивления» его эмоциональному воздействию. Для этого следует обрести нейтральное состояние «резервуара» – пустой формы, не наполняемой психологическим содержанием вашего собеседника. Не включайтесь эмоционально в ситуацию разговора, будьте психологически отстраненными от нее, поддерживайте в себе спокойный и охлажденный нейтралитет.

Как показывает опыт, необходимо «продержаться» 10-15 минут, в течение которых родитель в форме монолога будет либо высказывать свои претензии к лагерю и лично вам, либо жаловаться на свою беспомощность в воспитании. В первом случае постарайтесь молча выслушивать и оставаться спокойным, уверенным в себе, не теряя вежливой доброжелательности. Во втором случае спокойно кивайте вашему собеседнику головой, вставляйте некоторые нейтральные фразы, такие, например, как «Успокойтесь», «Я Вас слушаю», «Я Вас понимаю».

Почувствовав Вашу нейтральную позицию и эмоциональную отстраненность, родитель начнет «остывать», его эмоции станут иссякать и гаснуть; он успокоится, в нем будет формироваться психологическая готовность к конструктивному разговору с вами [20].



В чем особенности отношений с коллегами-вожатыми?

Начнем со знакомства. Вы знакомитесь со своим будущим напарником. Расскажите друг другу о себе то, что считаете нужным. Особенности своего характера и темперамента, чего от вас можно ожидать в критических ситуациях, в случае переутомления и, особенно, в общении с детьми. Какой опыт

работы с детьми у вас есть, какой багаж за плечами, с каким настроением едете на смену, какие есть опасения.

Помните, в том, что касается работы, у вас друг от друга не должно быть секретов, и как бы в дальнейшем ни сложились ваши личные отношения, для детей вы должны быть идеальной парой и любимыми напарниками. Все ваши ссоры, выяснения отношений, несогласия – не при детях. Видите, что напарник не прав, не стоит мгновенно реагировать и «спасать» ситуацию. Отзовите в сторону и поговорите.

Прислушивайтесь друг к другу, поддерживайте авторитет своего напарника. Соблюдайте в работе равноправие и единство требований.

Будьте принципиальны друг с другом (вы работаете с детьми), но в то же время внимательны, терпимы и доброжелательны.

Не давайте друг другу «умереть на работе». В большинстве случаев, чем удачнее сложена работа напарников-водителей, тем дружнее отряд и, тем лучше настроение у детей, и смена проходит под знаком любви и согласия [26].



ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ



Несколько советов, о том, как напарникам лучше узнать друг друга:

1. **«Давай знакомиться!».** Начинать надо с банального: узнать, как можно больше о человеке, с которым будешь работать. Не стесняйтесь задавать, как можно больше вопросов, но не допускайте, чтобы «интервью» превратилось в допрос – это может насторожить вашего напарника.

2. **«Я привык...».** Данный этап предназначен для того, чтобы вы узнали о привычках вашего напарника и рассказали ему о своих. При-

вычки – это то, от чего вы не сможете отказаться (зарядка по утрам, ранний подъем или наоборот). Нужно быть откровенным, чтобы вы смогли найти разумный компромисс между вашими привычками.

3. **«Правила общежития...».** Правила проживания и нахождения в лагере отличаются от тех правил, когда вы живете дома. Если ваш напарник одного пола с вами и вам предстоит жить вместе, вы должны установить общие правила проживания на одной территории. Ведь кто-то любит оформлять комнату цветочками и рисунками, поддерживать творческий беспорядок, а кто-то любит чистоту и безупречный порядок. Чтобы ваши отношения не разбились о совместный быт, нужно обговорить и такие детали.

4. **«Рабочий стиль...»** Сколько существует водителей, столько существует и стилей работы в отрядах. Чтобы ваше взаимодействие было максимально продуктивным, нужно рассказать напарнику, как вы привыкли работать и каких приоритетов придерживаетесь при общении с детьми. Расскажите какие внутриотрядные традиции вы используете. Поделитесь опытом работы с детьми разного возраста.

5. **«Распределение обязанностей...».** Вы умеете танцевать и можете поставить танец с детьми, а ваш напарник закончил художественную школу, поэтому с легкостью поможет детям оформить отрядный уголок и т.д. Кто будет заниматься в вашей паре финансами, кто творчеством, кто дисциплиной, кто общением с родителями... Все это также необходимо решить в первый же день.

6. **«Хотите ли вы рассказать мне что-нибудь еще, что может быть важным при совместной работе...»** Примерно такой фразой желательно заканчивать знакомство с вашим напарником. Дайте ему возможность поделиться с вами той информацией, которую он считает важной для вас. Таким образом вы проявите к нему уважение и ваше сотрудничество начнется с хорошей ноты.

От первого контакта, разговора в первый вечер во многом зависит успешность вашей совместной работы в течении смены. Не старайтесь казаться лучше, чем вы есть. За двадцать один день совместного проживания и работы, все равно все станет явным, так что смело говорите о своих достоинствах и недостатках, и постарайтесь вызвать такое же доверие у напарника.

И всегда помните: ваш напарник, как любой человек, заслуживает внимания и уважения! Если вы с ним будете в хороших отношениях, никакие внешние обстоятельства не смогут испортить вам смену [26].

О ————— **ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ** ————— О



Кодекс настоящего напарника:

1. Какой бы ни был человек – он твой напарник, вам вместе работать. От него зависит, будет ли смена хорошей. А потому – дорожи им.
2. Стремись к пониманию напарника, его мыслей и порывов.
3. Никогда не спорь и не выясняй отношения с напарником при де-тях – им незачем знать, что что-то у их водителей пошло не так. Для детей вы – лучшие и самые дружные, они гордятся вами.
4. В водительской, при закрытых дверях и задернутых шторах, убе-дившись, что никто вас не слышит, договоритесь с напарником о распределении обязанностей на отряде, в таких же условиях нужно решать недоразумения и искать выход из сложных ситуа-ций.
5. В то же время не забывай, что твой напарник – только твой на-парник. Его личная жизнь тебя не касается, более того, не стоит на смене делать так, чтобы его личная жизнь стала твоей личной жиз-нью, ибо тогда он перестанет быть тебе напарником, а лишь с на-парником можно работать на одном отряде.
6. Заботься о своем напарнике, ибо ты любишь его и хочешь, чтобы он был в хорошем расположении духа и полным энергии – она тре-буется детям.
7. Помни, что твой напарник заботится о тебе, ибо любит тебя и хо-чет, чтобы ты был в хорошем расположении духа и полным энер-гии – она требуется детям, и он об этом помнит.
8. Дай напарнику отдохнуть, не ругай его, ибо все мы можем оши-баться, а тихо сядьте и обсудите ситуацию.

9. Сделай так, чтобы твой напарник всегда знал, где ты находишься, ибо ему может понадобиться твоя помощь.

10. Если к середине смены вы начинаете понимать друг друга с полуслова, с одного взгляда и одновременно говорите одни и те же слова, то это значит, что вы СРАБОТАЛИСЬ! [26].



Как грамотно в отряде выстроить отношения между опытным вожатым и вожатым-новичком?



Взаимопонимание и уважение между напарниками-вожатыми – половина успеха смены.

Идеальные напарники – лидер и исполнитель. Но срабататься могут и два лидера, которые просто разделят сферы влияния, и даже два исполнителя, которые будут четко следовать инструкциям. В отряде, который возглавляют два лидера, будет куда интересней, чем под руководством двух исполнителей, но хорошо и комфортно детям может быть и в том, и в другом случае.

Если вы новичок, то не стоит рваться вперед. Ваш напарник может быть не самым лучшим вожатым, но он, несомненно, больше вас знает о жизни в лагере, и, поскольку он работает не впервые, то это значит, что его работа была оценена по достоинству. Прислушивайтесь к тому, что говорит ваш напарник, учитесь у него. Не стоит пытаться доказать ему, что вы тоже на что-то способны.

Помните! Общение вожатых – это не состязание. Если вы и в самом деле хороший вожатый, это будет видно по вашей работе.

Не старайтесь отбить лидерство, проявляйте инициативу тогда, когда твердо знаете, что поступаете правильно. Если не уверены – посоветуйтесь с напарником. Ничего страшного, если свою первую смену в лагере вы будете работать «с оглядкой» на напарника. За это время вы наберетесь достаточно опыта и знаний, чтобы в следующий раз проявить себя.



Главное правило опытных вожатых, которым в напарники достался новичок – не дави авторитетом! Не стоит выпячивать свой профессионализм, следить за каждым шагом и постоянно, даже по мелочам, объяснять, что и как делать. Напарник – не ребенок, его не надо воспитывать. Во-первых, взрослого человека перевоспитать не так-то легко, а во-вторых, подобный чрезмерный контроль усложняет вам жизнь. Грамотно налаженные отношения с напарником облегчают работу, вы же, контролируя каждый его шаг, взваливаете себе на плечи еще одну обязанность.

Если у вашего менее опытного напарника не получается что-то делать, не стоит настаивать, проще взять эту обязанность на себя, особенно если вы можете с ней справиться лучше, взамен отдав ему что-то из того, что делали ранее вы.

К сожалению, далеко не всегда возникает дружба и взаимопонимание между вожатыми. Как бы не сложились отношения

с напарником, надо помнить **основной постулат вожатского общения: при возникновении конфликтов ваши отношения никак не должны отражаться на детях.** Для них вы всегда должны оставаться друзьями, все конфликты и недо-разумения оставляя за дверьми вожатской. Если наладить от-ношения не получается никак, следует свести общение к ми-нимуму, максимально разделив сферы влияния.

Обида между напарниками не только разъедает изнутри, но и совершенно дезорганизует. Не забывайте, что не каждый способен с ходу вписаться в бурлящий ритм ла-герной жизни. Каждый должен выполнять свою работу по мере возможности. Тем более что дети и сами обяза-тельно вознаграждают наиболее активного и интересного вожато-го своим искренним доверием, а также признательностью и дружбой. Бывает очень приятно, когда они чуть ли не каж-дый день дарят свои рисунки и поделки или даже посвяща-ют стихи.

Недопонимания между напарниками, а еще хуже высказы-вания приводят к возникновению совершенно невыносимой конфликтной атмосферы. Дети обычно остро чувствуют напря-женность между вожатыми в отряде, поэтому либо стараются так или иначе помирить взрослых, либо отдаляются от них. Но в любом случае они лишаются изрядной доли внимания со сто-роны вожатых, поскольку вся энергия последних направлена исключительно друг на друга, на выяснение отношений. Кроме того, если взрослые не могут мирно разрешать возникающие между ними проблемы, так разве есть смысл ждать доброже-лательного отношения друг к другу у детей? [26].



Каковы этические нормы отношений со старшими по должности?

Отношения с коллегами и старшими по должности должны быть уважительными и вежливыми. Без серьезных на то оснований невыполнение подчиненным требований старшего по должности товарища этически недопустимо. Не следует рассматривать требования руководителя как унижение. В то же время каждому человеку присуще чувство собственного достоинства, и если требования кажутся вам неразумными, следует об этом поговорить со старшим вожатым и директором лагеря. Постарайтесь найти компромисс по спорному вопросу.

РАЗДЕЛ 3. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ЛАГЕРЯ

Корпоративная культура детского оздоровительного лагеря является фундаментом, на котором строится вся его дальнейшая деятельность. От того, насколько эффективна и продумана концепция корпоративной культуры, зависит устойчивость и успешность организации в целом.



Что стоит за термином «корпоративная культура детского лагеря»?

Корпоративная культура лагеря – это система социокультурных связей и отношений, которые возникают в ходе процессов организации, самоорганизации и профессиональной деятельности в детском оздоровительном лагере.

Корпоративная культура любой организации, в том числе детского лагеря, включает:

- миссию лагеря и понимание этой миссии сотрудниками;
- чувство причастности к данному лагерю, понимание своего места и своей роли в нем;
- ценности лагеря как уникальной организации;
- внешние атрибуты и символы;
- правила и нормы поведения внутри лагеря (как неписанные, так и документально оформленные);

- трудовой этикет и стиль взаимоотношений с клиентами (детьми и их родителями);
- внешний вид сотрудников и др.

Без понимания вышеперечисленных параметров невозможно формирование таких качеств вожатого, как внутренняя культура, педагогическое мастерство, педагогический такт, профессиональная этика и профессионализм.

Ядром корпоративной культуры лагеря является педагогический коллектив. В условиях формирования штата детского лагеря важно оперативно и гибко вовлечь всех сотрудников в ценностную культуру организации и создать возможность ее трансляции для новых членов коллектива.

В целом, модель корпоративной культуры любой организации имеет универсальный набор компонентов, а вот маршруты ее развития наполняются специфическим содержанием:

1. Культура отношений с внешним миром: международные связи, отношения с государственными структурами; отношение с партнерами, СМИ и другие; корпоративный профиль организации.
2. Культура отношений с внешним социумом: декларация миссии ДОЛ как организации; коллективный договор, корпоративные правила.
3. Культура условий: качество трудовой жизни сотрудников; мотивация и стимулирование к труду, творчеству.
4. Культура управления: создание психологического климата; стиль руководства и управления; профилактика и недопуще-

ние развития деструктивных конфликтов; потенциал личности сотрудников.

5. Культура сотрудников и воспитанников: командный дух; внешний вид сотрудников, культура делового общения.

Развитие маршрутов корпоративной культуры, несомненно, влияет на повышение имиджа детского лагеря, что, в свою очередь приводит к положительным эффектам воспитания [12].



Из чего состоит корпоративная культура отряда?

Корпоративная культура по сути – это культура какой-либо группы, порождаемая ее жизнедеятельностью. Она является неотъемлемым атрибутом группы и не является статичным образованием. Она изменяется, развивается в течение всей жизни группы и выполняет функции внутренней интеграции и внешней адаптации, определяет стратегию группы, цели и средства ее достижения.

Цель корпоративной культуры отряда, с одной стороны, заявить другим о себе, показать «кто есть, кто», с другой стороны – внутреннее сплочение и объединение.

Корпоративная культура отряда может быть внешней (то, что видно другим) и внутренней (то, о чем знают лишь члены группы).

○ ————— **ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ** ————— ○
Приведем некоторые элементы корпоративной культуры, которые в вашем отряде могут быть...или вы их совместно с ребятами придумаете...

Внешняя	Внутренняя
Название	Цель, задачи
Герб, эмблема	Ценности
Флаг, знамя, стяг, штандарт	Структура отряда (его лидеры, аутсайдеры, группы предпочтения)
Гимн, песня	Законы и принципы
Девиз, речевка, кричалка	Особенная фишка
Язык	Таинственность и секретность вообще
Приветствие	
Жесты, мимика	
Обычаи, традиции, ритуалы	
Место встреч, его состояние	
Форма одежды	
Герои отряда (вожатые в том числе) и их прозвища	
Таблички на комнатах и др.	



Внутренняя сторона корпоративной культуры является основой для внешней. Не забывайте, что вы – непосредственный участник корпоративной культуры отряда и лагеря, т.е. не нарушайте те правила, которые ценны для вашей группы.



Что такое имидж лагеря и как он формируется?

Имидж – сложившийся в массовом сознании эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо. Он формируется в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации для психологического воздействия.

Имидж имеет признаки стереотипа («мертво», почти неподвижно сидит в сознании или подсознании) и может сочетать как реальные свойства объекта, так и несуществующие, приписываемые. Его основное предназначение – подчеркивать сильные стороны и скрывать недостатки.

Имидж бывает индивидуальный и коллективный. К коллективному имиджу относится:

- групповой имидж, носителем которого является группа (социальная группа, этнос, и др.),
- корпоративный имидж – это такой символический образ организации, в основе которого лежат элементы, обеспечивающие восприятие данной организации как субъекта;
- системно-корпоративный имидж (имидж территориального образования: поселка, города, региона, страны).

Имидж лагеря относится к корпоративному имиджу и включает:

1. Имидж организации в целом (отзывы, реклама, PR);
2. Имидж сотрудников лагеря (стиль и культура общения, атрибутика, форменная одежда, общий культурный уровень и эрудиция);
3. Имидж услуги, оказываемой лагерем (программа, её составные части, направленность, эффективность и т.д.);
4. Имидж деятельности лагеря (начиная с рекламы лагеря, приема детей и заканчивая разездом детей);
5. Имидж клиентов лагеря.

Важно знать! Имидж лагеря:

Влияет на формирование корпоративной культуры и корпоративного сознания, а через это – на формирование ценностей лагеря;

- Формирует мотивацию персонала – люди начинают понимать свою принадлежность к этому лагерю и гордиться им;
- Влияет на установление благоприятного психологического климата в коллективе;
- Способствует идентификации личности, четкому определению ее роли в организации;
- Создает возможность для более действенного управления, в котором гармонично сочетаются материальные, моральные и духовно-ценностные составляющие поощрения труда сотрудников.

Имидж может формироваться двумя путями: стихийно и целенаправленно.

Очевидно, что необходимо стремиться к тому, чтобы этот процесс был управляемым, систематичным и непрерывным.

При формировании имиджа лагеря иметь ввиду, что:

1. Имидж устойчив, но одновременно подвижен и изменчив: корректируется, адаптируется к текущей ситуации.
2. Имидж возникает тогда, когда некто стремится (сознательно или бессознательно) корректировать восприятие аудитории.
3. Имидж в определенной степени идеализирует свой прообраз: либо преувеличивает его преимущества, либо наделяет

объект дополнительными социальными, идеологическими, психологическими качествами в соответствии с ожиданиями тех, на кого нацелена имиджевая информация.

4. Имидж упрощен по сравнению с объектом, публичным портретом которого он является. Имидж можно рассматривать как разновидность свернутого сообщения.

5. Имидж подчеркивает специфичность и уникальность объекта. Это образ, эмоционально окрашенный индивидуальный образ, который всегда формирует определенное отношение к объекту восприятия.

В чем особенности личного имиджа вожакого?

Мы с вами обсудили, из чего складывается корпоративная культура детского лагеря и выяснили, что одной из составляющих корпоративной культуры является его положительный образ – имидж. Остановимся более подробно на том, что такое имидж вожакого и как он формируется.

Важно, что о вас говорят, ещё важнее, что для вас делают, но самое главное, что о вас думают. Думают о вас хорошо – и вам могут простить многое, ежели нет, – то вам не помогут и заслуги.

(А. Теткоракс)

Личный имидж – это проявление внутренних ощущений и собственных представлений о себе с учетом стереотипов восприятия окружающих людей. Имидж жизнеспособен и убедителен лишь тогда, когда соответствует внутренним

качествам человека, его характеру, темпераменту и образу жизни. Говоря о составных частях имиджа, необходимо помнить, что он включает в себя особенности внешности, личности и манеры общения. Это визитная карточка, создаваемая нами для других.

Над своим имиджем необходимо целенаправленно и системно работать.

Помните!

– Люди составят представление о вас в первые 30 секунд знакомства.

Вывод: управление первыми 30 секундами новых отношений – одна из наиболее эффективных стратегий;

– Люди могут потратить 4 минуты на изучение данных о вас в сети до личной встречи. Вывод: внимательно относитесь к содержанию ваших страниц в социальных сетях;

– Сегодня персональный имидж – объективная реальность. Ваш имидж публичен и общедоступен. Вывод: кто может сказать: «Меня нет в Интернете!» – это – тоже имидж!

○ ————— **ВОЖАТОМУ НА ЗАМЕТКУ** ————— ○
Положительный имидж вожатого

Внешний вид

Хорошо если в лагере есть единая форма для вожатых – тогда различия в стилях одежды минимальны. А если нет?.. Такое понятие как «дресс-код» достаточно новое для лагеря, но в некоторых лагерях вопросу внешнего вида вожатых уделяют много внимания (и не зря!).

○ ————— ◇ ◇ ◇ ————— ○

Много добрых дел нужно совершить для создания хорошей репутации, и лишь один поступок, чтобы разрушить его.

(Б. Франклин)

Вожатый должен быть всегда аккуратен, подтянут. Стильные аксессуары и тому подобные атрибуты приветствуются, но в разумных пределах.

Нужно очень хорошо подумать, прежде чем начать утренний подъем своего отряда в домашнем халате и тапочках (для девушек-вожатых) или в мятых шортах и нижней майке (для юношей-вожатых). Кстати, умыться и прибрать волосы на голове лучше тоже перед подъемом своего отряда.

Вожатый всегда бодр, он излучает энергию. Бесполезно, например, идти утром будить детей, зевая и шаркая тапками. Такое же состояние будет и у них. Поэтому, как бы ни был краток ваш сон, проснитесь, взбодритесь, и лишь после этого направляйтесь к детям, и пусть в вашем лице к ним входит само Бодрое Утро!

Внешний вид молодого лидера должен соответствовать тому, что он ожидает от группы. Если ты одет просто, но аккуратно – отношения в отряде будут такими же: несложными и дисциплинированными. Любая попытка подчеркнуть свою индивидуальность должна быть продумана. Нужно помнить о разных вкусах детей из твоего отряда. Ведь ребенок может

воспринять яркую одежду, аксессуары или причёску как элемент агрессии. В этом случае ты рискуешь получить в ответ «вызов» от ребенка, который постарается тоже заявить о своем Я.

Речь

Речь вожатого правильная и чистая. Без жаргонных слов. Не думайте, что подростковый сленг сближает вас с детьми. Чаще это просто выглядит смешно. Без слов паразитов. Вы же не хотите, чтоб дети загибали пальцы, сколько раз вы скажете «как бы так» или «значит». А еще и прозвище могут дать соответствующее.

И сленг, и манеры общения и стиль общения – это все то, что должно (как, впрочем, и все в этой жизни) иметь меру.

Не кричите. Кричать бесполезно. Неужели вы думаете, что можно перекричать детей? Повышая громкость голоса, вы только поднимаете шумовой порог, и дети начинают шуметь еще громче. Кончится тем, что вы просто сорвёте себе голос (впрочем, вы его всё равно наверняка сорвёте в первые дни, но усугублять не стоит). А вот если говорить тише, то дети будут вынуждены прислушиваться.

Не повторяйте дважды. Если вы все свои распоряжения будете повторять по несколько раз, дети быстро перестанут реагировать на первый и будут ждать N-го «китайского» предупреждения.

Вожатый не должен выражаться туманными многословными тирадами. Используйте короткие веские фразы.

Вожатый – лучший в мире. Да, именно так должно казаться детям. Их вожатый самый лучший. Он все может, все умеет, все знает. Таким человеком хочется гордиться! Вожатый всегда уверен, спокоен, не теряется ни в каких ситуациях.

Уверенность в себе очень важна. Старайтесь не менять своих решений. Если вы говорите то так, то сяк, мечетесь то к одной точке зрения, то к другой, это говорит о неуверенности, и это не на пользу авторитету. Впрочем, в некоторых ситуациях нужно уметь и признать свою неправоту, иначе будете выглядеть смешно.

Будьте готовы к самым неожиданным испытаниям, которым вас подвергнут дети. Неожиданные каверзные вопросы, попытки не слушаться, только чтоб посмотреть, что делает вожатый – это далеко не весь арсенал. Будьте спокойны и находчивы, помните, что неожиданный, оригинальный ответ обезоруживает провокатора.

Если вы что-то умеете делать хорошо, – демонстрируйте это. Пусть дети видят, за что вас можно уважать. Но не надо бравировать: вожатый крут, но скромнен.

Если вы чего-то не умеете – не беритесь. Не стоит показывать детям своё несовершенство. Тут, правда, есть свои нюансы. Дети не всегда могут заметить, что вы что-то делаете плохо.

Но есть вещи, которые надо делать обязательно. Например, участвовать в вожатских выступлениях. Дети не должны видеть, что их вожатый где-то «пролетает», что он хуже других. И, если во время вожатского номера вы скромненько сидите

в зале, ждите от них неудобных вопросов. То же можно сказать, например, про футбольные матчи: пусть за всё время вы лишь пару раз прикоснётесь к мячу, все равно вы часть команды – это для детей важно. В общем, своё неумение, равно, как и умение что-то делать, надо правильно подавать. Важно, чтоб дети видели, что вы пользуетесь уважением других вожатых и администрации. Поэтому, во-первых, всегда будьте уважительны к другим вожатым. Ни в коем случае не высказывайте им свои претензии при детях! Во-вторых, старайтесь работать так, чтоб ни у кого не было претензий к вам: ни у других вожатых, ни у администрации.

Вожатый – защитник

Вожатый всегда стоит горой за свой отряд. Если, скажем, возник конфликт с другим отрядом, надо, прежде всего, заступиться за свой отряд (конечно, делать это разумно, сглаживая конфликт, а не обострять его), даже если ваши дети в чём-то неправы. Правда, потом, в своём кругу, на отрядном собрании или огоньке, нужно ещё раз все обсудить, и показать детям, что и они были где-то неправы. Ведь вожатый должен быть справедливым. Так же справедливо и авторитетно надо уметь разобрать любой детский спор [20, 26].

Помни! Имидж вожатого влияет на формирование имиджа его воспитанников.

Вместо заключения

Дорогой друг!

Надеемся, что материалы, которые мы подобрали, помогут тебе в сложной, но очень важной деятельности по формированию социальных компетенций детей, их творческого и интеллектуального развития в каникулярный период.

Конечно, рамки одного методического пособия не позволяют охватить все аспекты твоей непростой работы. Но хочется верить, что наши советы позволят тебе лучше подготовиться к работе с детьми, быстро сориентироваться в той или иной ситуации, принять наиболее правильное решение.

А, если вдруг ты не нашел ответ на свой вопрос в наших рекомендациях, воспользуйся литературой, которую мы тебе советуем.

Но помни, что нет «готовых» решений, что каждый ребенок индивидуален, что ситуации, несмотря на их внешнюю схожесть, кардинально отличаются друг от друга. Поэтому начинай собирать свою личную «методическую библиотеку». И тогда ты в полной мере сможешь реализовать одну из основных целей деятельности вожакого – «Ребятам мечту дарить!»

Творческих успехов!

Список литературы

1. Вайндорф-Сысоева М.Е. Основы вожатского мастерства. – М.: ЦГЛ, 2007.
2. Григоренко Ю.Н. Планирование и организация работы в детском оздоровительном лагере. – М.: Педагогическое общество России, 2003.
3. Досуговая педагогика: учебное пособие. М., 2010. 200 с.
4. Зубахин В.В. Современный вожатый детского лагеря: особенности профессиональной деятельности и личностного становления // Вожатый. 2016. № 4.
5. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989).
6. Леванова Е.А., Цибульников В.Е. Здоровье как компонент ценностного ядра организационной культуры общеобразовательной организации // Перспективы развития современного образования: от дошкольного до высшего: Сборник статей Девярых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами (25 января 2017 г.) / Отв. ред. С.Г. Воровщиков, О.А. Шклярова. М.: МПГУ, 2017.
7. Леванова Е.А. Скажем курению «нет» / Е.А. Леванова, Н.В. Романникова, Н.В. Татарникова, И.О. Телегина // Под общей ред. Е.А. Левановой. М.: АРКТИ, 2014 г. 160 с.
8. Линн Л. Личный бренд. Позаботьтесь о вашей репутации прежде, чем это сделают другие / Ларри Линн, Патрик

- Ситкинс; пер. с англ. Е. Никитиной. М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2014. 224 с.
9. Личная эффективность: формула успеха / Под общ. ред. С.Ю. Поповой. Тверь: СФК-ПРИНТ, 2013. 32 с.
10. Мастерская водителя. Руководство для начинающих и опытных / Под ред. Е.А. Левановой. М.: Педагогическое общество России, 2003.
11. *Никиенко А.А.* Конспекты занятий спецкурса для подростков «Я становлюсь взрослым!» (Поговорим об этике) / <http://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoeobrazovanie/library/2013/09/09/konspekty-zanyatiy-dlya-spetskursa-ya-stanovlyus> (дата обращения: 03.04.2017)
12. *Петрова, С.Г.* Корпоративная культура как фактор влияния на педагогическую среду детского оздоровительного лагеря (на примере ДОЛ «Восход») / http://www.centrsolo.ru/userfiles/editor/files/6_vosxod.pdf (дата обращения: 28.04.2017)
13. *Петрова Т.Э., Петрова И.Э.* Организация работы с молодежью: учебное пособие. М.: «Альфа-М, Инфра-М», 2016. 208 с.
14. *Сысоева М.Е., Хапаева С.С.* Основы водительского мастерства. Курс лекций. Рабочая тетрадь. М.: Центр гуманитарной литературы «РОН», 2002. 128 с.
11. Технологии работы с молодежью (опыт работы кафедры социальных технологий и организации работы с молодежью МГГУ им. М.А. Шолохова): Коллективная моногра-

фия / Под ред. С.Ю. Поповой (Смолик). М.: Москва-Тверь: «СФК-Офис», 2015. 325 с.

12. *Цибульникова В.Е.* Ценностно-смысловое и созидательно-смысловое значение концептосферы «здоровьесозидание» в контексте внутришкольного управления педагогическим коллективом // Школа будущего. 2015. № 5. С. 214–223.
13. *Цибульникова В.Е.* Здоровьесберегающие технологии в управлении педагогическим коллективом: Учебное пособие для студентов педагогических вузов / Под общей ред. проф. Левановой Е.А. М.: Национальный книжный центр, 2016. 192 с.
14. *Цибульникова В.Е.* Социальное здоровье участников образовательного процесса школы и его критерии // Школа будущего. 2015. № 4. С. 135–146.
15. *Цибульникова В.Е.* Тьюторство в образовании: Учебно-методический комплекс дисциплины. М.: МПГУ, 2016. 40 с.

Интернет-источники:

12. Официальный сайт государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» // <http://www.letokurgan.ru>
13. Официальный сайт государственного бюджетного учреждения по организации и отдыху детей «Метеор» // <http://chel-meteor.ru>
14. Официальный сайт бюджетного Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для де-

- тей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» // <http://www.solnyshko86.ru/>
15. Официальный сайт лагеря «Хаглар» // <https://www.haglar.ru/lager>
16. Официальный сайт детского лагеря «Романтик» // <http://www.romantiktver.ru/>
17. Официальный сайт астраханского государственного университета // <http://asu.edu.ru>
18. Сайт для вожатых «Летний Лагерь» / <https://summercamp.ru>
19. Сайт вожатого // <https://bublick.jimdo.com>
20. Электронная библиотека сайта <http://bizlog.ru>

Учебное издание

**Профессиональная этика
и коммуникативная культура водителя**

Методические рекомендации

Под общей ред. Е. А. Левановой, Т. Н. Сахаровой

Печатается в авторской редакции

Управление издательской деятельности
и инновационного проектирования МПГУ
119571, Москва, Вернадского пр-т, д. 88, оф. 446
Тел.: (499)730-38-61
E-mail: izdat@mpgu.edu

Подписано в печать 17.08.2017 г.
Формат 60х90/16. Печ. л. 6.
Гарнитура PragmaticaC, FlashRomanBold.
Бумага офсетная. Печать цифровая.
Тираж 1500 экз. Заказ №