

ВОЖАТЫЕ В ДЕТСКОМ ЛАГЕРЕ

Марина Вайндорф-Сысоева,

доцент Московского государственного областного педагогического университета, кандидат педагогических наук

Поработать вожатыми в лагере едут студенты (не только педагогических вузов), школьные учителя, школьные администраторы, спортивные работники. И у каждой из этих категорий есть свои особенности, которые нужно учитывать руководителям, подбирающим персонал для работы в детских лагерях.

В младшем отряде детям (6–8 лет) нужен один вожатый (учитель), который может авторитетно требовать выполнения обычных режимных моментов в лагере, и другие вожатые (не учителя) для того, чтобы организовать досуг. А вот перенос школьных привычек, а именно подчинение воли учителя, плохо сказывается на работе со всеми другими возрастными категориями детей.

Кроме того, нужно учитывать усталость школьного учителя от учебного года, что тоже не способствует эффективной работе. Штамп «Учитель всегда прав» абсолютно «не работает» в лагере. Если в отряде есть «вожатый-старичок» и «вожатый-новичок», то «вожатый-старичок» иногда ревнует детей к новичку, часто не согласовывает с ним свои действия, во всех неудачах винит «новичка».

«Вожатый-новичок», не находя понимания, либо опускает руки, либо делает всё наперекор: ни то, ни другое не способствует эффективной работе.

Вожатые-новички приносят новые идеи, но не представляют, что такое лагерь, современные дети. Не имеют практического опыта, не оценивают своих возможностей; у них нет опыта общения с детьми, с администрацией, персоналом, коллегами. Им нужно время для адаптации в новых условиях.

Вожатые-новички в данном лагере переносят свой опыт из другого лагеря; порою им сложно перестроиться в новых условиях конкретного лагеря.

«Старичков» нужно учить работать с «новичками» (иногда директор лагеря ошибочно думает, что и так всё очевидно). Такая работа может идти по обычному маршруту: знакомство вожатых — определение общих интересов — знакомство с традициями лагеря, отрядов — распределение обязанностей — планирование работы. Акцент директору лагеря хорошо бы сделать на распределении обязанностей между вожатыми.

Полезно директору лагеря познакомить «старичков» (в отдельной беседе) с психологическими особенностями «новичков», обратив внимание на следующее: новички не знают конкретного лагеря; не имеют опыта общения ни с администрацией, ни с коллегами, ни с детьми; не имеют практического опыта организации коллективных творческих дел или имеют опыт отношений и работы в другом лагере, в других условиях.

Обычно чёткое распределение обязанностей с учётом этих особенностей и знание привычек, склонностей каждого вожатого помогают эффективно строить работу вожатых в одном отряде.

Вожатому нужно напоминать, что нельзя свои проблемы обсуждать и решать в присутствии детей. Это часто делит отряд на враждующие группировки: одни за одного вожатого, другие — за другого.

Одна из проблем работы в детском лагере — это *первый опыт официальной работы вожатого*. Этому надо учить. Как?



Директору нужно познакомить вожатых с правилами внутреннего распорядка в лагере; уровнями подчинённости; персональными и должностными обязанностями; распорядком дня; режимом работы; правилами поведения вожатых в экстремальных ситуациях; документами, которые должен вести вожатый; научить, как и какие оформлять документы.

Отдельно нужно обсудить права вожатого и разъяснить то, что очевидно для администрации:

- отпустить с работы даже на 20 минут может только директор лагеря или лицо, его заменяющее;



- нельзя обижать детей, даже если они плохо себя ведут;
- нельзя требовать от детей невозможно для них;
- наказывать детей бойкотом очень опасно. Слишком агрессивны сегодня дети, и ситуация может выйти за границы дозволенного. Вожатый должен хорошо знать, что можно и что нельзя делать в этом лагере; какие здесь сложились традиции.

Вожатый должен знать: за рукоприкладство, нарушение прав детей сотрудников из лагеря увольняют.

Администрация лагеря должна чётко определить, по каким вопросам не может быть обсуждения, в каких ситуациях должна быть беспрекословная *подчинён-*

ность — это проблемы жизни и безопасности детей, действий в *интересах ребёнка*.

Вожатому нужно разъяснить, что как приём, так и увольнение с работы осуществляет директор лагеря (согласно Трудовому кодексу).

Администратору детского лагеря нужно помнить: то, что известно директору, методисту, — не всегда очевидно для вожатого.

Часто администраторы лагеря жалуются, что вожатые не задают вопросов, не советуются — потому что вожатый боится администрацию и предполагает, что о нём будут плохо думать; или он считает, что всё знает.

Однако руководители лагеря, учитывая возрастные особенности вожатых, но понимая, что лагерь создан для детей, должны с вожатым терпеливо работать. Принципиально важно рассказывать вожатым о *правилах* в данном конкретном лагере в первый же день встречи.

Как построить работу администрации с вожатыми в лагере?

Для профессиональной работы администрации детского лагеря необходимо: определить стратегию развития лагеря; изучить контингент воспитанников и педагогический состав; спланировать работу по направлениям:

с административным аппаратом (старшим воспитателем, старшим вожатым, организатором смены, медицинскими работниками); с обслуживающим и техническим персоналом; с педагогическим коллективом; с детским коллективом.

Должность директора лагеря, его опыт дают право в интересах воспитанников принимать единоличные решения.

Директор не имеет более важных стимулов для улучшения работы, чем личное знание и отношения с персоналом, которые дают возможность оценивать качество труда, как положительного, так и отрицательного. У директора, кроме того, должна быть особая гибкость, которая



возникает при постоянном общении с индивидуальными характерами людей.

Существуют некоторые принципы, которые могут помочь руководителю, имеющему небольшой опыт руководства другими людьми.

Доверие

Это основной фактор при установлении взаимоотношений с персоналом. Сотрудники должны доверять руководителю — это помогает справляться с проблемами и вести обсуждения объективно и без эмоций. Чтобы сохранить доверие, руководителю следует показать, что он ценит человеческие качества сотрудников, уважает их, но требовательность в работе не зависит от личных отношений.

Сочувствие

Руководителю нужно уметь строить деловые отношения с персоналом. При этом следует быть внимательным к индивидуальным особенностям и нуждам сотрудников. Если руководитель не забывает поблагодарить сотрудников за хорошо выполненную работу, то и критика будет принята без обиды: сотрудник постарается исправить ошибки, работать лучше. Спокойная объективность — вот что ценит персонал детского лагеря в отношениях с руководителями. Надо сказать, что и дети ценят такой стиль отношений.

Этика отношений к старшим по должности

Здесь всегда возникает вопрос у студентов: как быть, если начальник лагеря, старший вожатый окажутся малокультурными людьми? Общая установка здесь ясна: отношение к старшему по должности должно быть, как и к другим людям, — уважительное, вежливое; беспрекословное выполнение всех законных требований руководителя не должно восприниматься подчинённым, как унижение. В то же время каждому человеку присуще чувство собственного достоинства. Отношение подчинённого к руководителю не должно быть подобостраст-

ным, но также недопустимы и грубость, развязность. Без серьёзных на то оснований невыполнение подчинённым требований старшего по должности товарища этически недопустимо.

При детях, подростках даже самая деликатная критика воспитателя, вожатого, практиканта, директора, начальника лагеря тоже недопустима.

Этика быта вожатых, воспитателей в лагере складывается из таких элементов, как костюм, личная гигиена, жилище, бытовой труд, питание, формы отдыха, личные симпатии и привязанности, бытовые взаимоотношения между воспитателями, вожатыми, администрацией лагеря, соблюдение общих норм культуры поведения. Скромность во всём, никаких грубых бытовых «сцен» и конфликтов старших дети не должны наблюдать. В отношениях с посетителями, родителями детей — максимум такта, предупредительности, сердечности.

Неуместно практиканту начинать с категорических запретов, публичных замечаний и тем более обсуждений поступков ребят или хотя бы лёгкой иронии. Наедине, тактично, ласково можно объяснить, почему не следует поступать так или иначе, терпеливо напоминать, если поведение не сразу изменилось. Обязательно заметить изменения, сдвиги в лучшую сторону и так же наедине похвалить ребёнка, порадоваться с ним этим успехам, обратить внимание на то, что ему легче, радостнее стало жить в коллективе.

Примерно такого же стиля работы следует придерживаться и с детьми небрежными, неопрятными, грубыми или слишком скованными, застенчивыми.

Всегда следует воспитателю исходить из установки, что перед ним лишь формирующиеся личности детей, тактично помогать им в самовоспитании, а не подходить с чёткими требованиями и вычислениями, как к уже вполне сложившимся характерам.

Многие студенты теряются, когда сталкиваются с недостаточным к ним уважением, с грубостью, развязностью. Самая большая педагогическая ошибка — на грубость отвечать грубостью. Надо выявить причину срыва у ребёнка. Если она лежит глубоко, в опыте оскорблённого детства, вызвана грубостью родителей, отчуждённостью ребёнка от школы — в таких случаях помочь могут только выдержка, спокойное, сердечное, терпеливое общение с подростком.

Иное дело, когда это явно *преднамеренная грубость*, серьёзные нарушения распорядка дня, имеющие у ребят «философскую основу» (сорвать коллективное дело, подавить инициативу товарищей — и таким способом утвердить своё «превосходство»). Важно уметь отличать грубое нарушение дисциплины от простого озорства или дурной привычки. Здесь вожатый может принимать решительные меры, защищающие его достоинство или достоинство, безопасность ребёнка. Иногда приходится обращаться к директору лагеря.

При любых обстоятельствах вожатый обязан сохранить доброжелательное, заботливое отношение к воспитаннику, вежливо



выслушивать замечания родителей. Объяснить, в чём они ошибаются, учесть верные замечания, согласиться с ними, поблагодарить за совет. Если замечания высказываются грубо — не продолжать разговор, предложить обратиться к начальнику лагеря. Все разговоры такого рода с родителями никогда не вести в присутствии детей.

Внешний вид студента-практиканта, вожатого

Внешний облик студента-практиканта определяют подтянутость, собранность движений, естественность манер; доброжелательность, приветливое выражение лица, внимание ко всем и каждому ученику отдельно. Угрюмое, раздражённое и тем более «отсутствующее» выражение лица вожатого недопустимо в общении с детьми, коллегами, старшими, родителями детей. Записная книжка, авторучка, карандаш обязательны в «вожатском портфеле».

Отношения между студентами-практикантами

Постоянно учиться воспринимать друг друга как представителей единого коллектива, с точки зрения интересов воспитания детей. Абсолютная вежливость, скромность, взаимопомощь, взыскательность к себе, принципиальность в анализе и оценке деятельности коллег-вожатых.

Отношение студентов-практикантов к воспитанникам

Вежливость, уважение, требовательность, строгость, разумная любовь, постоянная забота, внимание, чуткость, желание защитить более слабого. Стиль взаимоотношений между вожатым и воспитанниками должен располагать к взаимному доверию, уважению, взаимной симпатии. Позиция вожатого зависит от возраста воспитанников. Обращения вожатого к воспитанникам должны быть во всех без исключения случаях доброжелательными. Это не исключает строгость, суровость, иногда подчеркнутую сдержанность.

Голос, тон, дикция вожатого

Раздражённый тон вожатого недопустим. Вожатый, вызывающий у воспитанника страх криком или грозным молчанием, пренебрежительным взглядом или угрозой, перестаёт быть воспитателем. Страх создаёт психологический барьер, который или искажает воспитательный процесс, или вовсе разрушает его.

Отношение практикантов к своим обязанностям

Студент учится критически осмысливать и переосмысливать свой теоретический багаж, опыт коллег, оценивает каждый шаг своей воспитательной деятельности. Практикант отвечает за качество подготовки к очередному рабочему дню, за каждое коллективное творческое дело, за воспитательную работу с детьми.

Каждый студент обязан иметь чёткий календарный план своей работы с детьми, аккуратно вести свой рабочий дневник. Во время посещения занятий коллег внимательно наблюдать за их работой, чтобы затем принимать активное творческое участие в её анализе и обсуждении. Своевременно выполнять творческие задания, посещать консультации, тщательно вести документацию, на основе которой к концу практики будет оформлен его личный отчёт.

Отношение к лагерю, его администрации, коллегам, обслуживающему персоналу

Студент-практикант соблюдает внутренний распорядок жизни лагеря, в котором проходит педпрактику, выполняет общие внутренние правила и обязанности, хранит и развивает традиции лагеря.

Отношения с родителями воспитанников.

Никогда не следует жаловаться родителям на ребёнка, обвинять их в его проступках. Лучше терпеливо выслушать родителей, их замечания, а затем тактично высказать свои пожелания. **НП**