

ШКОЛА ВОЖАТСКОГО МАСТЕРСТВА

КАПИТАНЫ  
СЧАСТЛИВОГО  
ДЕТСТВА



*Модуль 4.*

*«Конфликтология»*

*Тема 4.2 «Стрессоустойчивость  
вожатого»*

## Тема 4.2 «Стрессоустойчивость водителя»

Стресс является следствием и причиной конфликтов. Стрессы и конфликты – это два явления, которые неразрывно связаны между собой. Стресс практически всегда сопровождает конфликты.

Когда водитель ссорится с кем-либо из лагеря, он в обязательном порядке переживает стресс. Это связано с тем, что мы не можем защитить свои интересы никак иначе, кроме как путем вступления в конфликт.

Работа водителя сопровождается напряжением. Водитель, как актер, всегда должен быть в форме, всегда должно быть хорошее настроение. Должен быть кураж. Как следствие — некоторая опустошенность, эмоциональная усталость. Научиться подзаряжать свои «батареи» — настоящее искусство, не все люди способны им овладеть. Эмоциональное истощение неизменно приводит к падению качества, мотивации, заряженности, ухудшению здоровья. Неумение находить и сохранять ресурсные состояния для подзарядки своих «батареек» — вот в чем одна из типичных проблем водителей.



### ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ - И КАК С НИМ БОРОТЬСЯ

В начале семидесятых годов XX века ученые обратили внимание на то, что многие люди после продолжительной работы испытывают состояние близкое к стрессовому и обращаются за психологической помощью. Они чувствуют постоянное утомление, порой головные боли, бессонницу, общее ухудшение здоровья. Работа перестает приносить им удовлетворения, а напротив раздражает, вызывает враждебность. У человека появляется ощущение собственной некомпетентности, беспомощности, и действительно – снижаются конкретные профессиональные достижения, а также выносливость и внимание в целом. Однако методы психотерапии здесь оказываются малоэффективными.

Это явление удачно назвали «выгоранием» (burnout). В отличие от депрессий, выгорание не сопровождается чувством вины и подавленностью, а напротив может сопровождаться возбуждением, агрессией, раздражительностью. И особенно подвержены выгоранию те люди, которые по долгу службы должны «дарить» людям энергию и тепло своей души: преподаватели, менеджеры, врачи, артисты, ну и конечно же водители.

При длительном воздействии выгорания развивается настоящий стресс, с его характерными симптомами (среди них сердечно-сосудистые нарушения, неврозы, язвы пищеварительного тракта, ослабление иммунитета). Нарастает



безразличие, «профессиональный цинизм», негативизм по отношению к клиентам и своей работе. Порой возникает отвращение ко всему на свете, немотивированные обиды на окружающих, на судьбу. Жизнь кажется пустой и бессмысленной, а работа – надоевшей и ненавистной рутинной. Особую неприязнь вызывают люди, с которыми приходится работать – дети. Такой вид выгорания даже называют «отравление людьми». Кстати, «выгоранию» в не меньшей степени подвержены и сами дети.

Синдром эмоционального выгорания – представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе. Развитие данного синдрома характерно в первую очередь для профессий, где доминирует оказание помощи людям и тесное взаимодействие с детьми. Синдром эмоционального выгорания рассматривается как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте.

**Выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для синдрома выгорания:**

*Физические симптомы* – усталость, физическое утомление, истощение; уменьшенный или увеличенный вес; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья (в том числе по ощущениям); затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание; гипертензия (повышенное давление); язвы, нарывы; сердечные болезни.

*Эмоциональные симптомы* – недостаток эмоций, не эмоциональность; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие и усталость; ощущения фрустрации и беспомощности, безнадежность; раздражительность, агрессивность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; нервные рыдания; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других (люди становятся безликими, как манекены); преобладает чувство одиночества.

*Поведенческие симптомы* – рабочее время больше 45 часов в неделю; во время рабочего дня появляется усталость и желание прерваться, отдохнуть; безразличие к еде; стол скудный, без изысков; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи (например, травмы, падения, аварии и т.д.); импульсивное эмоциональное поведение.

*Интеллектуальное состояние* – уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе; уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем (например, в работе); увеличение скуки, тоски, апатии или недостаток куража, вкуса и интереса к жизни; увеличение предпочтения стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам, нововведениям; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах (тренингах, образовании); формальное выполнение работы.

*Социальные симптомы* – нет времени или энергии для социальной активности; уменьшение активности и интереса к досугу, хобби; социальные контакты ограничиваются работой; скудные взаимоотношения с другими; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны коллег.

Рассмотрим факторы, способствующие развитию у водителя синдрома эмоционального выгорания. Ключевым компонентом развития синдрома выгорания является стресс на рабочем месте: несоответствие между личностью и предъявляемыми к ней требованиями. К организационным факторам, способствующим эмоциональному выгоранию водителя, относятся следующие: высокая рабочая нагрузка; отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и старшего педагогического состава; недостаточное вознаграждение за работу, как моральное, так и материальное; невозможность влиять на принятие важных решений; двусмысленные, неоднозначные требования к работе; постоянный риск штрафных санкций (выговор, увольнение); необходимость внешне проявлять эмоции, несоответствующие реальным, например, необходимость быть эмпатичным; отсутствие возможности отдыхать и интересов вне работы.

### **В ЧЕМ ПРИЧИНА ВЫГОРАНИЯ?**

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» — отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами (под термином

«партнер» понимается субъект профессиональной деятельности, в педагогической деятельности это дети). Начнем с того, что наша нервная система имеет некоторый «лимит общения», то есть за день человек может уделить полноценное внимание лишь ограниченному количеству людей. Если их число больше, неизбежно наступает истощение, а со временем и выгорание. Такой же лимит существует и в отношении других психических процессов (восприятия, решения задач, внимания). Этот предел очень подвижен и зависит от тонуса нервной системы, который снижает плохое настроение, когда «блекнут краски дня», а также нерешенные проблемы, недосыпание и множество других причин.



Кроме того, мы привыкли к тому, что процесс общения с людьми обоюдный, и за каждым позитивным посылом следует отклик: благодарность, усиление внимания, уважение. Однако дети далеко не всегда способны на такую отдачу. Бывает, что усилия «вознаграждаются» только равнодушным молчанием, невниманием, враждебностью, неблагодарностью, а то и стремлением извлечь выгоду в ущерб тому, кто «отдает себя». И когда сумма таких неудач накапливается, развивается кризис самооценки и профессиональной мотивации.

Еще одна причина – отсутствие полноценного результата. Работа с людьми часто заключается в том, что невозможно «осязать», правильно оценить. Можно халтурить или стараться, но результат один и тот же. И трудно доказать, что вот эти конкретные старания ведут к повышению результатов, а безразличие – к снижению. Ведь показатели успеха в жизни лагеря обычно временные, скоротечные, а по окончании лагерной смены и вовсе теряют самооценку. Можно найти еще много причин развития выгорания. Но и без них ясно, что монотонная, хотя и обычная работа способна измотать сильнее аврального решения трудной и интересной задачи.

Большую роль в развитии выгорания играют индивидуальные особенности. Есть люди, которым проще длительный срок выполнять рутинную работу (стайеры). Однако на них не приходится рассчитывать, если нужно мобилизовать силы и срочно сделать большой проект. Другой тип (спринтеры) на первых порах действуют активно и увлеченно, поражают работоспособностью, но быстро «выдыхаются». Обычно они очень чувствительны к оценкам их действий. Встречаются вожатые с низкой креативностью, но хорошей исполнительностью, которые нуждаются в прямых указаниях, руководстве. Их противоположность – творческие вожатые, предпочитающие свободу выбора для успешной деятельности. Очевидно, что если задачи, возложенные на человека, не соответствуют складу его личности, выгорание развивается быстрее и глубже. Обычно эта

«черствость» не вполне осознается и не приносит удовольствия и удовлетворения. По существу, это автоматическая защитная реакция психики. Выгорание можно рассматривать и как следствие неправильно организованного труда, нерационального управления, неподготовленности персонала.

### **НЕГАТИВИЗМ КАК ЗАЩИТА**

Есть ли выход? Способов снизить эффект выгорания очень много. Есть целые технологии, которые разработаны на основе индустриально-организационной психологии. Они позволяют повысить производительность труда, улучшить психологический климат и социальные показатели в организации.

Надо сказать, что люди и без всякой науки пытаются бороться с выгоранием. Но эти методы зачастую «варварские», негативные. Например, профессиональный цинизм (выражающийся даже в особых выражениях, терминах). Прислушайтесь, как некоторые вожатые называют между собой детей? Эту галдящую ватагу, которая так и норовит перевернуть всё верх ногами? Другой негативный метод – физическое и эмоциональное отчуждение, стремление держать детей на расстоянии, не допускать прикосновений, не замечать их физической оболочки, жизненных проблем, душевных состояний. Вырабатывается профессиональный цинизм, который помогает избежать разочарований. Хотя многим это кажется нечестным: разве можно работать с детьми, не испытывая к ним никакой эмоциональной привязанности?

Еще один способ избежать «растраты себя» - ритуализация. В общении с детьми всегда придерживаться ритуала, заведенного порядка, требовать беспрекословного следования указаниям. Тогда работа идет как по рельсам. Отдельным “работникам” помогает также энергетический «вампиризм». Здесь нет никакой мистики, просто человек использует момент чужого смущения, страдания, унижения, неудачи, чтобы возвыситься, самоутвердиться. Тогда подавление окружающих становится сильной и продуктивной мотивацией. Хотя и не вполне конструктивной и комфортной. Бывает, что человек справляется с выгоранием, подчеркивая собственную ценность, необходимость, незаменимость своей персоны и работы. Во многих коллективах есть такие, без высочайшего соизволения коих сделать ничего невозможно. Они абсолютно незаменимы. Однако приходит день, его сменяет другой работник, и все идет как прежде, организация отнюдь не рассыпается в прах.

Особый способ борьбы со стрессом (и выгоранием в частности) это использование психоактивных веществ. Это могут быть всевозможные стимуляторы, которые предлагает психофармакология. Впрочем, порой в ход идут обычные алкогольные напитки и сигареты.

Вожатых можно понять: их работа тяжела именно в психоэмоциональном плане. Неудивительно, что в некоторых педагогических коллективах нередко встречаются как люди, страдающие от «выгорания», так и те, кто использует «варварские» методы его избегания.

## КОНСТРУКТИВНЫЕ МЕТОДЫ БОРЬБЫ С ВЫГОРАНИЕМ



Существуют и позитивные методы, которые позволяют сгладить или вообще избежать выгорания – без отчуждения и конфликтов. В первую очередь можно использовать богатый арсенал психотерапии и всевозможных психотренингов и игротехник. По существу, «игры для взрослых», которые обостряют внимание, повышают

работоспособность, способствуют сближению вожатых. Чаще всего используются ролевые игры, тренинг толерантности (терпимости к раздражающим факторам), ситуативный тренинг, просто вечерние вожатские посиделки.

Самосовершенствование остается, пожалуй, самым эффективным средством избежать выгорания. Человека стимулирует и нацеливает на успех в работе даже не столько приобретение новых знаний и освоение технологий, сколько «преодоление себя». Поэтому очень важно почувствовать этот переход на новый уровень, освоение промежуточных ступеней, особенно если на память о «преодолении» остается какой-то символ: свидетельство, диплом, награда, сувенир. Кроме того, это сглаживает так называемую «профессиональную деформацию личности» (когда юрист в каждом собеседнике помимо воли видит потенциального правонарушителя, психиатр – скрытого психопата, а вожатый – нерадивого ребенка).

еще один стимул – конструктивная оценка. Взрослые, как и дети, нуждаются в том, чтобы их работу кто-то оценил. На предприятиях для этого используется целая технология «ассесмента» персонала. Там учитывается личностный потенциал, возможности для той или иной деятельности, аттестуются объективные результаты труда и субъективные отзывы коллег, руководства, а главное - клиентов. В случае с вожатыми в первую очередь желательно отмечать справедливость, уважительное отношение к детям, творческий подход, способность заинтересовать аудиторию, стремление к сотрудничеству, а не противостоянию с детьми.

Другой способ избежать выгорания – новизна. Смена деятельности, введение технических новшеств, обновление программы может оказаться

весьма продуктивным средством. Это позволяет избежать стагнации. Снизить монотонность помогает обогащение работы и создание сверхзадачи. Что такое сверхзадача, хорошо иллюстрирует притча о трех строителях, один из которых «тащил проклятую тачку», другой «зарабатывал хлеб для семьи», а третий «строил прекрасный храм».

Серьезный удар по работоспособности наносит личная обида, конфликт, фрустрация (психологическое страдание), мобинг (коллективная «травля»). Мобинг могут осуществлять коллеги, администрация лагеря и дети. Обычно этим занимается некая «инициативная» группа. Достаточно нейтрализовать ее: убеждением, позитивным или негативным подкреплением, порой просто карательными мерами, а порой и неожиданным поощрением – и конфликт растворится. В целом для выхода из подобных ситуаций требуются методы психологии конфликта. Очевидно, такие ситуации проще предупредить, чем исправить их последствия. Поэтому большое значение для профилактики выгорания у вожатых имеет соблюдение психогигиены и психологической безопасности.

Полезно избегать скандалов, конфликтов, неопределенных обязательств (особенно выходящих за рамки должностных обязанностей), лишней ответственности. Элементом психогигиены является настрой на позитив, умение обращать внимание на 95% плюсов, а не на 5% минусов, неудач и ошибок. К сожалению, у вожатого иногда может сложиться именно такая «профессиональная деформация личности» - стремление искать огрехи, ошибки в общей массе. Это вредит как вожатому, так и детям. Через некоторое время суть конкретных ошибок забывается, зато ощущение хронического неуспеха остается.

Оценивать детей лучше не за точность выполнения, а за сумму заслуг. Человек может наделать массу ошибок, блуждать в лабиринтах своей забывчивости и неосведомленности, однако он проделал большую работу – в ущерб прочим делам, преодолел свою занятость, поэтому «отработал» положительную оценку. Если у детей что-то не получается и на них далее просто давить, они так и не приобретут знаний и уверенности. Лучше дать им задания, от простого к сложному. Чтобы они нащупали «точку опоры», свой уровень компетентности, от которого можно отталкиваться и расти. И оценивать их за сумму побед.

Одним из методов профилактики эмоционального выгорания является релаксация. Релаксация – это состояние мышечного расслабления. В нашей власти без всякой предварительной подготовки напрячь или расслабить мышцы, изменить позу, сделать любое произвольное движение, сознательно изменять ритм и глубину дыхания. В мышцах плечевого пояса, шеи, спины и «сидят» наши проблемы. Именно здесь больше всего накапливается хроническое напряжение мышц, сдавливая сосуды и нервы, нарушая нормальное состояние позвоночника и работу внутренних органов.



*Техника прогрессирующей мышечной релаксации:*

Сильно сжать кулаки и держать сильно-сильно (секунд 10), потом с выдохом отпустить (секунд 30);

Напрячь локти, с силой надавливая на подлокотники кресла (если кресла с подлокотниками, то действительно надавливая);

Приподнять с усилием плечи, как бы удерживая тяжесть;

Не поднимая колен, носки с силой потянуть на себя, вверх;

Не поднимая колен вверх, напрячь их с усилием, как будто удерживая тяжесть;

С задержкой дыхания напрячь мышцы груди, живота, спины, с выдохом расслабить и закрыть глаза.

После выполнения всех упражнений обычно с первых занятий достигается достаточная степень релаксации.

Для расслабления может быть использована музыка, самостоятельно или в сочетании с другими приемами. Закрывание глаз также способствует расслаблению, отключая основной канал приема информации из внешнего мира и повышая восприимчивость к внутренним ощущениям. Суть всех этих методов одна: через расслабление мышц снимается психическое напряжение, приводя организм в нормальное состояние, разрывая порочный круг. Освободившуюся энергию и силы человек может направить на действительное, активное решение проблемы.

*Самопрограммирование* – основной метод саморегуляции, при котором можно задать своему организму программу действий. Основной принцип – программа должна быть: краткой, конкретной, позитивной.

Основные правила самопрограммирования:

Организм не понимает частицу «не». Формула «у меня не болит голова» неэффективна, сработает слово «болит». Возможная рабочая формулировка: «голова легкая, ясная, свежая».

Формула – это приказ. Она должна быть конкретной, краткой и безоговорочной. Второй, бессознательный, уровень регуляции не понимает сложных смысловых конструкций, сравнений, колебаний, условий и оговорок.

Формула составляется так, что желаемое состояние представляется как уже наступившее, оно уже есть, и никаких сомнений! Наши сомнения и колебания направляют нашу же силу против нас.

Есть одна универсальная формула, которая помогает людям разных профессий, а в особенности водителю: «Я сильный и спокойный. Я есть». Трехкратное повторение этой формулы на фоне даже легкого и кратковременного расслабления хорошо восстанавливает силы и стабилизирует состояние, активизируя внутренние резервы.

Без соблюдения профессиональной гигиены и безопасности не создать комфортных условий для плодотворной работы. В эти условия входят как психологические параметры (включая ощущение безопасности и уюта,

визуальный и акустический комфорт), так и физические параметры (воздух, удобное оборудование и одежда, здоровая пища). Плохое самочувствие, утомление может вызываться такими факторами, как облегающая одежда и обувь, нарушающие кровообращение, или спертый воздух в помещении

Для водителя особую важность имеет гигиена дыхательной системы и позитивные зрительные стимулы и здоровый сон. Наконец, для избегания эффекта «выгорания» очень важно дозировать свою деятельность, четко рассчитывать режим дня, чтобы в течении дня у тебя и твоего коллеги были микроразгрузки от детей, естественно не в ущерб работы с детьми. Еще - отрицательные эмоции надо немножечко запрятать, положительные вынести наружу. Порой от "замороженности" спасает просто небольшая остановка, десяток-другой глубоких вздохов и самоустановка: мол, всё хорошо, ты - лучший, ты - справишься и вообще, ты супер!

Работать с людьми, а особенно с детьми, очень непросто, даже в самых благоприятных ситуациях это стресс для любого организма. Учитесь отпускать стресс, проблемы и находить радость даже в самых безвыходных ситуациях.

#### **Причины эмоционального выгорания при работе с детьми:**

Продолжительная работа без должного отдыха.

Сложные дети

Конфликты с напарником/детьми.

Личные проблемы, заглушенные работой.

Слишком ответственный подход к делу. (желание всем угодить, излишний перфекционизм, слишком много взято в свои руки)

Но даже со всем этим можно работать, если грамотно построить свою работу внутри себя и взаимодействовать с окружающими вас людьми. После определения главных признаков, мы перейдем к методам решения:

Потеря интереса к работе

Быстрая утомляемость.

Отсутствие радости, апатия, депрессия

Не желание что-либо делать, и в чем-то участвовать.

Срывы на окружающих/коллег/близких.

Признаков конечно же намного больше, но 5 основных и требующих особо внимания, мы выделили. Помните, что даже появление одного из признаков, повод задумать о том, что пора расслабиться и возможно попросить о помощи.

Итак, после того, как вы поняли, что у вас или вашего коллеги/близкого человека выгорание, нужно незамедлительно ему помогать, и это нужно делать постепенно, как с любым психологическим заболеванием, но экстренно.

Но лучше, не доводить до этого состояния, и для этого запомните правила, как помощи, так и **профилактики**:

**Первое, и самое важное:** «Научитесь отдыхать сами, и давайте отдыхать напарнику/коллеге». Наблюдайте за состоянием напарника, и за своим. Видите, что напарник начал уставать – отпустите поспать, побыть наедине с собой, отдохнуть. Устали сами – попросите отдыха! Делите все проблемы пополам.

**Второе, не менее важное правило:** «Создавайте в вожатских/рабочих местах атмосферу уюта, спокойствия и крепости. Куда вы можете прийти, посидеть 15 минут и вам станет легче.» Делайте фишечки, приятности. Спонтанные, ни к чему не обязывающие. Просто от души. И это касается не только напарников, но и детей. Чем больше вы отдаете, тем больше получаете. Это закон.

**Третье правило:** «Отвлечитесь на свое любимое дело, хотя бы на 15 минут». Запасайтесь на смену тем, что вам поднимает настроение! (книги, сериалы, любимая игрушка, вкусный чай, плед, уютные свитера, все то, что дает заряд позитивных эмоций). Больше занимайтесь спортом, танцуйте, танцуйте с детьми, пробегитесь по лагерю.

И конечно же, помимо всех прочих правил и законов: «Между сном и работой выбирайте сон!» Меняйтесь на ночные смены с напарником. Если не спали ночь, попроситесь поспать в тихий час, если нет особо важных дел и дедлайнов. Отдыхайте, и восполняйте свою энергию с помощью положительных эмоций, и приятных моментов.

Тогда любая работа, с любыми детьми будет в удовольствие, а каждая смена станет лучшей!



## Самостоятельная работа

**Для того, чтобы работа водителя сопровождалась наименьшим количеством конфликтов и стресса, необходимо выстроить доброжелательные отношения со своим напарником и в коллективе.**

### **В чем особенности отношений с коллегами-водителями?**

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.

## **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. Привычки – 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 вожатых, 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.*

### **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 детях – им незачем знать, что что-то у их вожатых пошло не так. Для детей вы – лучшие и самые дружные, они гордятся вами.
4. В вожатской, при закрытых дверях и задернутых шторах, убедившись, 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 ситуаций.
5. В то же время не забывай, что твой напарник – только твой напарник. Его личная жизнь тебя не касается, более того, не стоит на смене делать так, чтобы его личная жизнь стала твоей личной жизнью, ибо тогда он перестанет быть тебе напарником, а лишь с напарником можно работать на одном отряде.
6. Заботься о твоём напарнике, ибо ты любишь его и хочешь, чтобы он был в хорошем расположении духа и полным энергии – она требуется детям.
7. Помни, что твой напарник заботится о тебе, ибо любит тебя и хочет, чтобы ты был в хорошем расположении духа и полным энергии – она требуется детям, и он об этом помнит.
8. Дай напарнику отдохнуть, не ругай его, ибо все мы можем ошибаться, 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!**

### **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 сработаться 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. Прислушайтесь 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 недоразумения оставляя за дверьми вожатской. Если наладить отношения не получается никак, следует свести общение к минимуму, 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 лагерной жизни. Каждый должен выполнять свою работу по мере возможности. Тем более что дети и сами обязательно

вознаграждают наиболее активного и интересного вожатого своим искренним доверием, а также признательностью и дружбой. Бывает очень приятно, когда они чуть ли не каждый день дарят свои рисунки и поделки или даже посвящают стихи.

Недопонимания между напарниками, а еще хуже высказывания приводят к возникновению совершенно невыносимой конфликтной атмосферы. Дети обычно остро чувствуют напряженность 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 стороны 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 доброжелательного отношения друг к другу у детей?

### **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.