Модуль I.

Царапкина Ю.М.

ЛИЧНОСТЬ ВОЖАТОГО

ИЗУЧИВ ДАННЫЙ МОДУЛЬ, ВЫ БУДЕТЕ ЗНАТЬ:

- что значит быть и вожатым;
- что такое мотивация и самомотивация;
- что работает на поддержание мотивации достижения;
- методы мотивации в работе вожатого с детьми;
- как завоевать авторитет вожатого;
- какими личностными качествами должен владеть вожатый;
- основные правила взаимодействия между вожатыми на одном отряде;
- причины возникновения конфликтов и технологию разрешения конфликтной ситуации;

ИЗУЧИВ ДАННЫЙ МОДУЛЬ, ВЫ БУДЕТЕ УМЕТЬ:

- мотивировать детей к активной лагерной деятельности;
- проводить самомотивацию своим действиям;
- использовать игровые методы мотивации;
- завоевать авторитет перед детьми;
- развивать в себе положительные качества вожатого, которые дети хотели бы видеть в своем наставнике;
- выстраивать отношения со своим напарником на отряде, поддерживая его авторитет;
- предотвращать и разрешать конфликтные ситуации;
- проводить самодиагностику

УЧЕБНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЖАТОГО

- Для вожатого в первую очередь важно полюбить детей

ТРИ СОВЕТА:

- Это первый совет: НАЙДИТЕ В КАЖДОМ РЕБЁНКЕ ЧТО-ТО ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ И ВОСПРИНИМАЙ РЕБЁНКА ПРЕЖДЕ ВСЕГО ЧЕРЕЗ ЭТО ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ
- Это второй совет: ПРЕЖДЕ ЧЕМ ОБРУШИТЬ НА РЕБЁНКА СВОЙ ГНЕВ, ПОПРОБУЙТЕ ОБЪЯСНИТЬ И ПОНЯТЬ МОТИВЫ ЕГО ПОСТУПКА.
- Это третий совет: ЧЕРЕЗ ЗАБОТУ, ЧЕРЕЗ СОВМЕСТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ЧЕРЕЗ ОБЩЕНИЕ ВКЛАДЫВАЙТЕ В ДЕТЕЙ ЧАСТИЧКУ СВОЕГО УМА И СЕРДЦА.

УЧЕБНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1.2. МОТИВАЦИЯ И САМОМОТИВАЦИЯ ВОЖАТОГО

- Мотивация – это некое эмоциональное состояние, которое побуждает к действию.

МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЫВАЕТ ДУХ ВИДОВ:

- *К внешнему мотивированию* относится материальный стимул, различные методы повышения интереса к деятельности в лагере, создание ситуации соревнования.
- *При внутренней мотивации (самомотивации)* для вожатого важно создание состояния успеха. Вожатый и сам должен чувствовать и отмечать (фиксировать) положительные моменты в своей работе.

МОТИВАЦИЯ СОХРАНЕНИЯ И МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ

ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ РАЗВИТЬ САМОМОТИВАЦИЮ,

- Во-первых, необходимо создать внутреннюю установку на качественную деятельность (я сделаю что-либо наилучшим образом).
- Во-вторых, развить в себе чувство долга, ответственности перед самим собой (в первую очередь). Сказал – сделал. Я сам отвечаю за свои слова.
- В-третьих, и самое важное, это видение конечного результата и ОСОЗНАННОЕ стремление быстрее его достичь. Необходимо уметь видеть то, что хочу получить (или получу в результате определенного действия).

ЧТО РАБОТАЕТ НА ПОДДЕРЖАНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ?

- В самую первую очередь это единомышленники
- Очень хорошо работает метод «визуализации» (представление того, чего хочу)
- необходимо уметь пропускать «несущественные отговорки», а «существенные» принимать во внимание, и корректировать движение таким образом, чтобы процесс достижения доставлял наибольшее удовольствие.

ОВЛАДЕНИЕ МЕТОДАМИ МОТИВАЦИИ В РАБОТЕ ВОЖАТОГО С ДЕТЬМИ

- Игровой метод мотивации
- Исследовательский метод мотивации
- Конструкторский метод мотивации
- Клубный метод мотивации
- Административный метод мотивации

УЧЕБНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1.3. СОЗДАНИЕ АВТОРИТЕТА ВОЖАТОГО

Каким дети хотят видеть своего вожатого?

- **Доброжелательный.**
- **Внимательный и тактичный.**
- **Требовательный.**
- **Справедливый.**
- **Искренний и честный.**
- **Бодрый и жизнерадостный.**
- **Терпеливый и сдержанный.**

КАКИМ ВОЖАТЫЙ НЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ

- **Дешёвый авторитет.**
- **Злой авторитет.**
- **Авторитет (с большой буквы А).**

УЧЕБНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1.4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ВОЖАТЫМИ НА ОДНОМ ОТРЯДЕ

Прислушивайтесь друг к другу, поддерживайте авторитет своего напарника.

- «Узнай меня».
- «Я привык…»
- «Правила общежития…»

ГЛАВНОЕ ПРАВИЛО, КОТОРОЕ ЖЕЛАТЕЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ – УВАЖЕНИЕ.

- Определитесь с обязанностями.
- Хорошая игра для знакомства «Я никогда…»
- От первого контакта, разговора в первый вечер во многом зависит успешность работы на смене.
- Напарники всегда придерживаются одной точки зрения.
- Важно распределение обязанностей

«ЗАПРЕЩЕННЫЕ» ТЕМЫ ДЛЯ РАЗГОВОРОВ В ПРИСУТСТВИИ ДЕТЕЙ

- выяснение отношений между вожатыми;
- - обсуждение детей;
- - обсуждение администрации оздоровительного лагеря, ее указаний;
- - решение вопросов личного характера

ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И УВАЖЕНИЕ МЕЖДУ НАПАРНИКАМИ-ВОЖАТЫМИ — ПОЛОВИНА УСПЕХА СМЕНЫ.

ЕСЛИ УДАЛОСЬ ПОЗНАКОМИТЬСЯ СО СВОИМ НАПАРНИКОМ ЗАРАНЕЕ И ДО СМЕНЫ ОБГОВОРИТЬ, КАК БУДЕТ СТРОИТЬСЯ РАБОТА НА ОТРЯДЕ – ВАМ ПОВЕЗЛО.

ЕСЛИ ВЫ НОВИЧОК, ТО НЕ СТОИТ РВАТЬСЯ ВПЕРЕД

НЕ СТАРАЙТЕСЬ ОТБИТЬ ЛИДЕРСТВО, ПРОЯВЛЯЙТЕ ИНИЦИАТИВУ ТОГДА, КОГДА ТВЕРДО ЗНАЕТЕ, ЧТО ПОСТУПАЕТЕ ПРАВИЛЬНО

ГЛАВНОЕ ПРАВИЛО ОПЫТНЫХ ВОЖАТЫХ, КОТОРЫМ В НАПАРНИКИ ДОСТАЛСЯ НОВИЧОК – НЕ ДАВИ АВТОРИТЕТОМ!

ОБИДА МЕЖДУ НАПАРНИКАМИ НЕ ТОЛЬКО РАЗЪЕДАЕТ ИЗНУТРИ, НО И СОВЕРШЕННО ДЕЗОРГАНИЗУЕТ.

НЕДОПОНИМАНИЯ МЕЖДУ НАПАРНИКАМИ, А ЕЩЕ ХУЖЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ ПРИВОДЯТ К ВОЗНИКНОВЕНИЮ СОВЕРШЕННО НЕВЫНОСИМОЙ КОНФЛИКТНОЙ АТМОСФЕРЫ

УЧЕБНЫЙ ЭЛЕМЕНТ 1.5. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ

Как возникают конфликты

- *Конфликтогены.*

ПРАВИЛА БЕСКОНФЛИКТНОГО ОБЩЕНИЯ

- **Правило 1.** Не употребляйте конфликтогены.
- **Правило 2.** Не отвечайте конфликтогеном на конфликтоген.
- **Правило 3.** Проявляйте эмпатию к собеседнику.
- **Правило 4.** Делайте как можно больше благожелательных посылов.

РАСПРОСТРАНЕННЫЕ КОНФЛИКТОГЕНЫ

- *Стремление к превосходству*
- *Попытка самоутвердиться за счет позиции превосходства*
- *Проявления агрессивности*
- *Ситуативная агрессивность*
- *Проявления эгоизма*
- *Нарушение правил*
- *Неблагоприятное стечение обстоятельств*

КАК ИЗБЕЖАТЬ КОНФЛИКТОГЕНОВ

- *Первое* - это постоянно помнить, что всякое наше неосторожное высказывание в силу эскалации конфликтогенов может привести к конфликту.
- *Второе* - проявлять эмпатию к собеседнику.

КАК СДЕРЖАТЬ АГРЕССИЮ (ТРИ СПОСОБА)

- *пассивный,*
- *активный и*
- *логический.*

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

- установления причин конфликта

Разрешить конфликт - это значит:

- * устранить конфликтную ситуацию,
- * исчерпать инцидент.

Первая формула конфликта

- Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт

Вторая формула конфликта

- Сумма двух (или более) конфликтных ситуаций приводит к конфликту.

6 ПРАВИЛ ФОРМУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

- **Правило 1.** Помните, что конфликтная ситуация - это то, что надо устранить.
- **Правило 2.** Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта.
- **Правило 3.** Формулировка должна подсказывать, что делать.
- **Правило 4.** Задавайте себе вопросы "почему?" до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой проистекают другие.
- **Правило 5.** Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов из описания конфликта.
- **Правило 6.** В формулировке обойдитесь минимумом слов.

ТИПОЛОГИЯ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

- *"Демонстративные"*
- *"Ригидные"*
- *"Неуправляемые"*
- *"Сверхточные"*
- *"Рационалисты"*
- *"Безвольные"*

ДЕЙСТВИЕ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

- определить, где его истинные причины
- попытаться проанализировать всевозможные причины, рассматривая отдельно конструктивные составляющие, с одной стороны, и личностно-эмоциональные - с другой.
- ответ на вопрос: кому выгодно? (вопрос всех сыщиков).

ЧТО ДЕЛАТЬ?

- принять или отменить решение (если это возможно), извиниться, если есть вина, предпринять конкретные шаги.
- убедить в вынужденности вашего отказа.

В ОБЩЕНИИ С КОНФЛИКТУЮЩИМИ СОБЛЮДАЙТЕ СЛЕДУЮЩИЕ ПРАВИЛА:

- * проявляйте выдержку;
- * выслушивайте обращающихся к Вам, дайте высказаться до конца, полностью используя терапевтический эффект возможности выговориться, "поплакаться";
- * не спешите с выводами и обещаниями, не "рубите с плеча";
- * не переоценивайте степень своей информированности, помните, что эффективность коммуникации снизу - вверх (от подчиненных к руководителям) составляет в среднем всего лишь 10%.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!