

Диада

ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ЛАГЕРЯ N: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В. И. Белов¹, Д. Ю. Елкина¹

¹Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». 115409, Россия, Москва, Каширское шоссе, 31

Для цитирования: Белов В. И., Елкина Д. Ю. Диада детского оздоровительного лагеря N: опыт социологического исследования // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8. № 3. С. 182–195. DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3.7494

Аннотация. Статья содержит результаты социологического исследования интеракций в парах отрядных вожатых детских оздоровительных лагерей, проведённого в летний период 2019 года. Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе осуществлялся экспертный опрос с целью выявления принципов и правил подбора отрядных вожатых и их формирования в пары. На втором этапе исследование проводилось непосредственно в детском лагере N. Основным интересом было направлено на изучение интеракций (взаимодействий) в парах отрядных вожатых, от которых во многом зависит успешная работа оздоровительного лагеря. Статья включает материалы наблюдений, проводимых в течение второй лагерной смены, которые объединены в таблицы. Образованная искусственно диада представляет собой одновременно группу малую и вторичную. Отношения между партнёрами в такой группе постоянно изменяются. Динамика развития интеракций внутри диады представлена в виде таблицы. Предлагается концепция о четырёх скрепах (лидерство, распределение обязанностей, дополнение, симпатия), которые способствуют успешному функционированию диады. Основная гипотеза исследования состояла в том, что существует корреляция между состоянием отношений внутри пары вожатых и успешностью её работы в соответствии с целями и задачами детского оздоровительного лагеря. Результаты исследования показывают, что гипотеза в основном подтверждается.

Ключевые слова: детский оздоровительный лагерь; отрядный вожатый; диада; интеракции; скрепы.

Постановка проблемы

Детский оздоровительный лагерь (ДОЛ) — один из показательных примеров синергетики — рождение порядка из хаоса. В деле создания любой организации задействованы различные структуры. Детский оздоровительный лагерь как организация не является исключением. Центральным звеном создания организации выступают подбор и расстановка кадров, которые приводят в движение весь механизм и настраивают его на выполнение тех задач, ради которых он и был создан. Для детского оздоровительного лагеря самыми важными кадрами являются вожатые, которые непосредственно работают с детьми и реально находятся с ними 24 часа в сутки. Поэтому понятно, что залог успеха работы лагеря закладывается в период формиро-

вания корпуса вожатых. Не менее, а, скорее всего, и более важным является расстановка вожатых по отрядам и формирование из них партнёров, которые со временем превратятся в социальную группу. Авторы «Настольной книги вожатого» недаром сравнивают работу вожатых в паре с самой большой проблемой космонавтов — необходимостью жить и работать с одними и теми же коллегами в течение длительного времени в ограниченном пространстве. «По признанию наших экспертов, совместная работа с напарником (с напарницей) — одна из самых непростых особенностей деятельности вожатого» [Настольная книга..., 2015: 49].

Социологическая теория выделяет множество типов социальных групп. Например, П. Штомпка классифицирует социальные группы по восьми позициям [Штомпка, 2005: 208–223]. Для анализа интересующей нас группы такое количество критериев классификации будет избыточным, а потому ограничимся несколькими, используя наработки вышеупомянутых авторов. По количеству членов пара вожатых — это малая группа, называемая в социологии диадой. По продолжительности деятельности «наша» группа может быть охарактеризована как мимолётная. Она создаётся на 21 день — на срок одной лагерной смены. Группа, состоящая из двух вожатых, относится к категории целевых групп, «которые создаются исключительно для того, чтобы осуществить какой-нибудь конкретный проект, решить определённую задачу или проблему, достичь заранее поставленной цели, получить конкретный результат» [Штомпка, 2005: 219]. Все перечисленные характеристики целевой группы полностью подходят к диаде вожатых. Перед парой вожатых стоит задача организовать безопасный, насыщенный событиями отдых для примерно двадцати детей, собранных в один отряд по возрасту. При создании такой группы в первую очередь учитываются профессиональные качества вожатых, и лишь во вторую или даже в третью очередь учитывается фактор совместимости их психотипов, темпераментов, характеров. Особое значение для характеристики диады вожатых имеет критерий классификации социальных групп по уровню организованности. По этому признаку принято выделять группы первичные и вторичные. Первичные — неформальные группы, основанные на личных симпатиях, в которых члены группы в принципе незаменимы. Вторичные — формальные группы, где существует разделение обязанностей, а значит, существуют и социальные роли.

Социальная группа, состоящая из двух отрядных вожатых детского лагеря, уникальна и противоречива по своим признакам. В самом деле, если это малая группа, то её трудно представить без непосредственных связей друг с другом, которые в свою очередь всегда окрашены эмоциями. Лагерная диада — целевая группа, которая по сути своей не предполагает эмоциональных связей. Представляется в связи с этим вполне логичным почти повсеместное стремление администраций лагерей не допускать симпатий среди отрядных вожатых. Диада в силу своей малости тяготеет к первичной группе, а значит — к неформальным отношениям. В силу своего создания извне для выполнения специфических задач пара вожатых есть вторичная группа. Таким образом, вожатская диада содержит в себе признаки неформальной и формальной, первичной и вторичной групп: В этом смысле она — привлекательный объект социологического исследования.

Методы исследования

В данном исследовании были применены два классических инструмента социологии: опрос-интервью экспертов и наблюдение. Эксперты опрашивались до начала летнего сезона работы детских оздоровительных лагерей. Экспертами выступили те ответственные лица, которые непосредственно занимаются подбором корпуса вожатых. Было опрошено 10 экспертов. В качестве таковых выступили: пять старших вожатых, два начальника лагеря, один менеджер по подбору персонала, один руководитель смены и один методист.

Наблюдение осуществлялось непосредственно в лагере N. в 2019 году в период работы второй смены, когда функционировало 13 отрядов, в каждом из которых было по два вожатых.

Эксперты о подборе вожатых в детский оздоровительный лагерь

Экспертный опрос выявил, что корпус вожатых формируется из тех, кто учился и получил сертификат школы вожатых, либо является педагогом или учится в педагогическом учебном заведении (колледж, университет). Наличие сертификата являлось обязательным для трёх лагерей, педагогическое образование (законченное или незаконченное) было необходимо для четырёх лагерей. Любопытно мнение одного из экспертов, которое сводилось к тому, что вожатые с педагогическим образованием для работы в ДОЛ нежелательны, поскольку они стремятся научить детей тому, что для лагеря неприемлемо. В одном из лагерей предпочтение отдаётся вожатым – психологам по профессии или студентам, обучающимся по этой специальности. В случае специализированного лагеря, в частности танцевального, половина всех вожатых отбирается из профессиональных танцоров.

Интервью показало, что опыт работы не всегда является определяющим для кандидатов в вожатые. Мало того, в одном из лагерей предпочитают набирать только новобранцев, а значит, каждый год на 100% обновляется корпус вожатых, что является залогом того, что не будут формироваться традиции и, самое важное, возникать дружеские отношения.

На первом этапе работы по подбору вожатых в большинстве случаев используется Интернет, посредством которого размещаются объявления о вакансиях, в ответ присылаются заполненные анкетные листки кандидатов. Три эксперта указали, что отборщики работают непосредственно в школах вожатых и педагогических учебных заведениях. На месте проводится анкетирование и собеседование, по результатам которых и набирается нужный контингент.

Для всех лагерей, по свидетельству экспертов, обязательен сбор отобранных вожатых за три дня до начала смены, где осуществляется знакомство с лагерем, его правилами и порядками, проводятся инструктажи, ролевые игры, тренинги, заполняются дополнительные анкеты. Все эти мероприятия и способствуют по возможности удачному распределению вожатых по отрядам и созданию пар, будущих диад.

Эксперты о принципах формирования пар вожатых

Формированием пар обыкновенно занимаются те же люди, которые подбирают корпус вожатых. Эксперты рассказали, что чаще всего используется принцип, когда на отряд «ставятся» в тандеме опытный и новичок. Иногда используется и другой дуальный принцип выстраивания диады: подбираются контрастные типы личности. В этом случае могут применяться классические тесты Айзенка и Леонгарда. Помимо названных классических тестов, двое интервьюеров используют авторские тесты. Принцип формирования пар по принципу противоположности или дополнения разделяется не всеми. В одном из лагерей исповедуется принцип тождественности темпераментов и типов личности. Кроме опыта и темперамента при формировании пар учитываются также предрасположенности к занятиям спортом, танцами, музыкой и т. д.

Один из экспертов поведал о следующем опыте формирования пар. Вожатые имеют возможность указать с кем он (она) хотел (хотела) бы работать. После чего устраивается испытание, даётся некое творческое задание для этой пары кандидатов. В случае получения достойного результата пара утверждается. Другой эксперт поведал о формировании пар по принципу «морской бой». Каждый из двух отборщиков (старший вожатый и руководитель программы) по результатам наблюдений за вожатыми во время сбора за 3–4 дня до смены независимо друг от друга составляют свою расстановку пар. В случае «попадания» пара утверждается. По свидетельству эксперта, таких пар набирается пять-шесть из 18 требуемых. А далее следует обсуждение оставшихся кандидатур и достижение консенсуса.

При составлении лагерных диад немаловажным является вопрос о половой принадлежности деловых партнёров. Большинство экспертов считают, что разнополые пары предпочтительнее. Однако этого достигнуть непросто: девушек, работающих вожатыми, всегда больше, чем юношей. Из 260 респондентов социологического исследования 2017 г. среди учащихся школ вожатых и педагогических колледжей лиц женского пола оказалось 88,5% [Белов, Елкина, 2018: 138].

Подбор вожатых и расстановка их по парам в лагере N

Особый интерес для нас представляли принципы и методы подбора вожатых в детском оздоровительном лагере N, поскольку именно там проводился полевой этап нашего исследования. Лагерь N функционирует только летом, и в три смены. Отбор вожатых начинается в феврале, когда назначаются собрания в педагогических учебных заведениях, с которыми имеется договор о сотрудничестве. В назначенный день руководитель смены и его помощники (будущие старшие вожатые) приезжают в учебное заведение и рассказывают о лагере. После чего будущие работодатели раздают анкеты, в которых кроме всего прочего просят сообщить о вредных привычках и составить небольшой рассказ о своём хобби. При анализе заполненных анкет в первую очередь обращают внимание на опыт работы вожатым

и прошлые успехи на этом поприще. Немаловажное значение для отборщиков имеют увлечения кандидатов, их хобби, отсутствие приводов в полицию и т. п. Отобраным на этом этапе кандидатам по почте рассылается тест, состоящий из нескольких вопросов, направленных на выявление отклонений в психике и определения уровня агрессивности. Обычно отсеиваются 5–8% от всех кандидатов. Следующий этап – инструктивные сборы новичков непосредственно в лагере, где происходит знакомство с правилами лагеря и основными особенностями работы вожатого. Дальнейший отбор осуществляется по результатам психологических тренингов. Ежедневно в конце каждого из трёх дней инструктивных сборов отборщики обсуждают каждого кандидата. В результате некоторым отказывают в приёме на работу. Не зачисляют тех, кто, по наблюдениям и результатам тренингов, отметился либо пассивным, либо агрессивным поведением.

После приезда в лагерь отобранных вожатых и за два дня до начала смены начинается распределение вожатых по отрядам. На этой ступеньке отбора вожатые могут высказать пожелание о предпочтительном для них возрасте детей, с которыми они хотели бы работать. Все остальные аспекты распределения по отрядам всецело находятся в руках администрации. Отборщики руководствуются следующими принципами.

Принцип первый. Каждый из отборщиков составляет свой реестр вожатых по отрядам, который подлежит обсуждению.

Принцип второй. Пара желательно должна состоять из опытного и новоиспечённого вожатого, из юноши и девушки. Пара может состоять из двух девушек, но лишь в силу дефицитности юношей-вожатых.

Принцип третий. На основе данных анкет, тестов, результатов психологических тренингов пары составляются так, чтобы в диаде был один лидером, а другой ведомым.

Принцип четвёртый. Нежелательно, чтобы напарниками были хорошо знакомые, а тем более молодые люди, состоящие в дружеских или любовных отношениях. Считается, что важность таких отношений перевешивает и дети уходят на второй план. Равным образом нежелательно составлять пары из людей с неприязненным отношением друг к другу.

Составленные по вышеизложенным принципам диады существуют исключительно одну смену, 21 день. В течение этого времени они не могут быть распущены. На следующую смену каждый получит другого напарника, и появятся новые диады.

Анализ наблюдений интеракций в диадах детского оздоровительного лагеря N

На втором этапе исследования основным инструментом изучения интеракций явилось наблюдение [Горшков, Шереги, 2012: 113–125]. В данном конкретном случае имело место полевое неструктурированное систематическое наблюдение,

поскольку оно осуществлялось непосредственно на месте работы и продолжалось непрерывно в течение двух лагерных смен. Объектом наблюдения стала жизнедеятельность детских коллективов под руководством вожатых. Предметом исследования выступили интеракции внутри каждой из пар вожатых, диад лагеря. В течение второй смены под наблюдением были 13 отрядов (13 диад, 26 человек). Наблюдение преследовало цель проверить гипотезу о возможной корреляции между уровнем сплочённости диады и успешностью работы. Одной из задач, стоящих перед нами, была фиксация развития отношений в только что созданной социальной группе. Любая искусственно создаваемая социальная группа проходит период, в течение которого происходит адаптация, «притирка» её членов друг к другу. Лагерная целевая группа во многом уникальна, в том числе и в том, что она существует очень короткий промежуток времени. Такая особенность предопределяет высокую динамичность всех процессов, происходящих в группе. К примеру, период адаптации, «притирки» друг к другу занимает буквально 2–3 дня.

Отношения между партнёрами-вожатыми чаще всего находятся в динамичном развитии. Мы выделили три периода развития интеракций: начало смены, её середину и окончание. Если довольно обобщённо дифференцировать все интеракции как напряжённые и согласованные, то получится следующая таблица.

Таблица 1

Динамика интеракций диад

Вторая смена			
Интеракции	Начало смены	Середина смены	Конец смены
Напряжённые	5	8	6
Согласованные	8	5	7

Представленные данные в таблице 1 выявляют тенденцию возрастания напряжённости в отношениях между партнёрами к середине смены. Профессионалы-практики детских лагерей подобный феномен называют «перегоранием». Чрезвычайно велики нагрузки и ответственность вожатых, потому так важны благоприятные для работы отношения партнёров. К концу смены некоторым диадам удаётся этот кризис в отношениях преодолеть. Социологическое исследование, проведённое в лагере «Купавна» в 2018 г., показало, что именно в середине смены отрядные вожатые чаще всего испытывают «скорее отрицательные, чем положительные» и «отрицательные» эмоции [Белов, Елкина, 2019: 133]. Довольно редко случается так, что отношения между партнёрами по работе остаются неизменными от начала до конца смены. Наблюдатели обнаружили по две permanently конфликтных и столько же согласованных диад в каждой смене, что составляет 16% от всех пар по двум сменам.

Одной из важнейших задач нашего исследования было выявление тех скреп, с помощью которых может состояться социальная группа. В качестве гипотезы было выдвинуто предположение, что диада держится за счёт комплекса, состоящего из четырёх скреп:

1. Лидерство.
2. Распределение обязанностей.
3. Дополнение.
4. Симпатия.

Скрепя лидерства предполагает, что один из партнёров либо по характеру своему, либо как наиболее опытный берёт на себя ответственность и тем самым получает право распоряжаться и командовать. В таком случае очень важно, чтобы товарищ согласился с таким положением вещей, — только тогда лидерство выполняет свою скрепляющую диадную функцию.

Скрепя распределения обязанностей предполагает чаще всего устные договорённости. Распределение может основываться на диктате лидерства, а также на склонностях и интересах, на различиях психотипов.

Скрепя дополнения. Такое название скрепы заимствовано из соционики, где среди 16 интертипных отношений описываются дуальные отношения, или отношения полного дополнения. Эти отношения считаются наиболее благоприятным сочетанием психотипов [Филатова, 2010: 134]. Здесь термин «дополнение» мы понимаем как наличие у «другого» некоторых особенностей и талантов, отсутствующих у «меня». Это вызывает восхищение и, как следствие, расположенность друг к другу.

Скрепя симпатии означает наличие предрасположенности к другому, чувство комфорта, возникающее при общении. Возможно, что симпатия является стержневым элементом дружбы.

Все четыре скрепы взаимосвязаны и взаимно дополняют друг друга. В той или иной комбинации они должны способствовать налаживанию благоприятных для работы отношений.

Ниже мы приводим краткие социологические зарисовки наблюдений по всем 13 отрядам второй смены, с помощью которых проверим правильность выдвинутой гипотезы. Кроме наблюдений авторы использовали в качестве документа данные, предоставленные администрацией ДОЛ, о рейтинге, с помощью которого оценивается работа отряда и вожатых, которые его возглавляют. Рейтинг отрядов формируется на основе результатов их работы в течение всей лагерной смены. Первое место в рейтинге получает отряд, который активно принимает участие в общелагерных и внутриотрядных мероприятиях, а также занимает преимущественно первые места в соревнованиях. Помимо этого, также производится оценка творческого потенциала отряда, их сплочённость, взаимоподдержка и т. д. Рейтинговые баллы формирует администрация лагеря по наблюдениям в течение всей смены. Данный рейтинг показывает не только успехи детей в отряде, но является неотъемлемой частью оценки работы вожатской пары, а именно умение их организовать работу внутри группы.

В первом отряде, где пару составляли Костя и Женя, на лидерство претендовала Женя, имеющая опыт работы в лагере. В первые дни смены отношения были напряжённые. Однако, когда Костя принял позицию помощника своей напарницы, то есть принял роль ведомого, отношения наладились. Работала на укреп-

пление отношений и скрепа «распределение обязанностей». Ведущая в паре всё больше и больше дел передавала своему напарнику. К концу смены позиции лидера перешли к Косте. Благоприятным образом сказались и третья скрепа: «дополнение». Женя — сильная яркая личность с волевым характером. Костя — очень спокойный, по характеру своему не способный к агрессивному поведению. Свою лепту внесла и четвёртая скрепа. Вначале отсутствовал какой-либо контакт между вожатыми, но ближе к середине смены можно было наблюдать совместные чаепития и возрастание интенсивности неформального общения. В результате работа этой пары была признана как одна из лучших. Отряд занял 5-е место в рейтинге среди 13 отрядов второй смены.

Во втором отряде в паре «Паша—Вероника» потенциальным лидером должна была быть Вероника как более опытная вожатая. Она таковым и была, но в отличие от коллеги в первом отряде не демонстрировала свою опытность. В результате работа этой пары была слаженной с первого дня смены, отношения бесконфликтными. В паре были довольно удачно распределены обязанности между партнёрами. Паша отвечал за творческие работы детей (он увлекался актёрским мастерством), Вероника следила за соблюдением режима лагеря детьми. В таком разделении обязанностей просматривалась и скрепа дополнения. Симпатии и сантименты в этой паре не отмечались. В данном конкретном случае эта скрепа просто не понадобилась, и без этого отряд занял 2-е место.

Очень показательными в плане лидерства предстают отношения вожатых в третьем отряде. В коллективах такого рода, о которых идёт здесь речь, первостепенное значение имеет дисциплина, порядок, режим. Полина по характеру своему, по стремлению «жить строго по правилам» претендовала на лидерство. Однако её напарник по имени Лёша с самого начала смены её лидерство не принимает. При этом и не вступает в открытый конфликт. В присутствии Полины Лёша играет по её правилам, а в её отсутствие вводит свои правила. Так пара отработала всю смену в состоянии латентного конфликта. Со стороны она выглядела дружной и слаженной. Разбалансированность отношений на почве «двух медведей в одной берлоге» усугублялась отсутствием скрепы «распределение обязанностей». Каждый отвечал за всё, когда отсутствовал напарник. Наблюдатели не зафиксировали скрепы «дополнение»: либо её не было, либо она не была явно проявлена. Не идёт речи и о симпатиях, сантиментах. Паша часто отзывался о своей напарнице негативно: «она ещё ребёнок и зануда». В результате ни одна скрепа не была задействована. Работа этой пары была оценена невысоко: для такой опытной пары 6-е место в рейтинге отрядов второй смены — это неудача.

Четвёртая пара, состоящая из Серёжи и Ани, — пример того, как отсутствие лидера имеет следствием конфликтные отношения. Всю смену шла «борьба» за поощрения за стороны администрации лагеря и за любовь детей. На примере этой пары мы видим, что отсутствие скреп распределения обязанностей и дополнения приводит к довольно плачевным результатам. По сути каждый работал поодиночке, диада не сложилась. Серёжа всем рассказывал, что «Аня на самом деле не работает, а только мнит себя королевой, чтобы привлечь внимание».

К концу смены Аня перестала работать, замкнулась в себе. Дети разрывались между Серёжей и Аней. Отряд имел очень низкий рейтинг, занял 12-е, предпоследнее место.

Пример пятого отряда показывает, что скрепа лидерства не всегда играет важную роль в слаженной работе. Однако не исключено, что в этом случае лидерство было запряжено. Тимофей и Елена — давно знакомые, опытные вожатые. Согласно наблюдениям, в этой паре скрепа «распределение обязанностей» в дуальных отношениях не играла существенной роли. Зато доминантной была скрепа дополнения. Тимофей отмечал самокритично, что он очень ленивый, а Лена трудяга, потому ему стыдно было бездельничать. Лена говорила о себе и напарнике, что она очень прямой человек, а Тимофей очень сложный, но с ним интересно работать. Лена постоянно «задевала» Тимофея, который спокойно реагировал на её выпады. Такая довольно ярко выраженная противоположность характеров, часто порождающая восхищение, вызывает обычно симпатию, которая как скрепа работает на положительный результат. Пятый отряд по итогам второй смены был признан лучшим, занял 1-е место.

Шестой отряд (Алиса и Андрей) — пример обратного свойства, в отличие от пятого отряда. Первые пять дней смены Андрей болел, и лидерство естественным образом оказалось за Алисой. Андрей, вернувшись с больничного, вовсе не собирался разделять тяготы работы со своей напарницей, а тем более перехватывать лидерство, чего хотелось Алисе. Не получилось и распределение обязанностей. Не сработала и скрепа дополнения: и тот, и другой не желали быть лидерами, а значит — брать всю ответственность на себя. Неработающие три скрепы породили довольно сильную антипатию и с той, и с другой стороны. Наблюдатели слышали много нелестных высказываний каждого в адрес своего напарника. В результате отряд имел весьма скромные успехи, занял 11-е место. Алиса разочаровалась в вожатской деятельности, в будущем работать в лагере не желает.

В седьмом отряде — Кати и Юли — лидерство в начале смены оказалось у Кати, так как она была более опытная, не первый раз работала вожатой. На благополучие содружества оказала своё влияние и скрепа «распределение обязанностей». Катя занималась «отслеживанием времени», то есть отвечала за режим, Юля работала с детьми в творческих заданиях. Однако именно на почве распределения обязанностей к середине смены случился кризис отношений в этой диаде. Можно предположить, что обязанности каждой из вожатых или, по крайней мере, одной из них, не отвечали их характерам, наклонностям или амбициям. Договорённости по распределению обязанностей нарушались, начались ссоры. Дополнение как скрепа, судя по материалам наблюдений, была слабо выражена. Девочки по характеру и интересам довольно схожи. В конечном счёте проявила себя скрепа симпатии. Наблюдатель отметил: «В конце смены девочки стали близко общаться и продолжали общение за пределами лагеря». В итоге результаты работы этой пары были оценены положительно, хотя и скромно (8-е место).

В восьмом отряде, где вожатыми были Инара и Катя, скрепа лидерства была выражена слабо. В самом начале смены девочки не могли найти точки соприкосновения в работе, каждая пыталась «тянуть одеяло на себя». Перетягивание

одеяла продолжалось в течение всей смены. С большой долей вероятности можно предположить, что скрепа дополнения работала на укрепление отношений. Катя очень ранимая девочка, принимала всё близко к сердцу. Инара же, наоборот, очень стойкий человек, не часто выражающий на людях свои эмоции. Однако одной скрепы оказалось мало. В конце смены девочки почти не разговаривали друг с другом. Результаты их работы оказались весьма скромными: 7-е место.

Девятый отряд. Лиза и Полина — обе опытные вожатые и уже работали вместе. Лидерство сразу определилось за Полиной, которая по характеру «сильный человек, любит, когда всё идёт так, как она хочет». Полина — девушка амбициозная: поставила перед собой цель сделать лучшим ведомый ею отряд и завоевать все возможные призы. Лиза приняла такой расклад ролей. В этой диаде скрепа лидерства становится доминирующей. Все другие скрепы выражены довольно слабо. Наблюдатели не заметили сколько-нибудь выраженного разделения обязанностей. Разность характеров скрепляла эту диаду до поры до времени. В середине смены у Полины начались нервные срывы. Работа разладилась. Могла бы прийти на помощь скрепа симпатии: девочки давно знают друг друга, работали вместе, считаются и считают себя друзьями. Но симпатии здесь сыграли негативную роль для дела: вожатые перестали работать с детьми, обсуждали свои проблемы. В результате отряд имел низкий рейтинг, был признан наихудшим (13-е место). Дети были недовольны. Поступали жалобы от родителей.

В десятом отряде, где вожатыми были Дарья и Андрей, скрепа лидерства работала на сплочение диады с самого начала смены, но на протяжении короткого времени. Андрей — новичок в вожатском деле — просил Дарью помочь ему разобраться в премудростях профессии вожатого. К середине смены, разобравшись (с его точки зрения), он перехватывает инициативу и становится лидером. Работа этой пары — хороший пример того, как необходимо распределение обязанностей. В данном случае один из пары захватывает лидерство, другой отстраняется от работы. В конце смены роли опять поменялись: Дарья — лидер, Андрей отстраняется от работы. В этой паре-диаде скрепа дополнения не просматривалась. Наблюдатели отмечают, что оба вожатых — люди креативные, помогли творить детям и доставляли тем самым им радость. В конце смены выяснилось: отряд получил почётное 4-е место. Дарья, несмотря на трёхнедельные «качели» с лидерством, с симпатией относится к своему напарнику.

В одиннадцатом отряде вожатствовали Анастасия и Кристина. Пожалуй, это единственный случай, когда скрепа лидерства не работала, а диада состоялась. По крайней мере, другие считали эту диаду именно спаянной социальной группой. У той и другой девочки отсутствовало какое-либо стремление выделиться, что так свойственно молодым людям тем более в атмосфере ДОЛ, пронизанной игрой, соревнованием, креативностью. Не было заметно и распределение обязанностей. Со стороны казалось, что вожатые всё делали сообща. Дополнение как скрепа опять же не просматривалось: обе скромны, стеснительны, непубличны. Вполне возможно, что характеры девочек не так уж и совпадали. Об

этом свидетельствует наблюдатель: «Настя отмечает, что ей комфортно с напарницей. Кристина же заявляет, что ей некомфортно с Настей». Так или иначе, на наш взгляд, скрепляла эту диаду симпатия. И эта единственная скрепа создала в отряде душевность, уют, свою атмосферу. Но без трёх других скреп выше 9-го места в рейтинге отрядов второй смены подняться не удалось.

Двенадцатый отряд – двенадцатая пара – Анастасия и Павел. Явственно обозначается в этой диаде лидерство в лице Анастасии и безоговорочное принятие этого факта напарником. Помимо скрепы лидерства работала на согласие и скрепа «распределение обязанностей». Настя – прирождённый наставник, учитель, всегда готовая помочь и подсказать. В этой роли Настя и пребывала. Паша – прирождённый энтузиаст, всегда у него много идей. Для вожатского дела сложился чрезвычайно удачный тандем. Однако в конце смены случился кризис, вызванный тем, что Наставник устал, а у Энтузиаста иссякли идеи. При этом две другие скрепы (дополнения и симпатии) не сработали. Отношения вконец расстроились. И результат работы этой пары скорее отрицательный, чем положительный, – всего лишь 10-е место.

В тринадцатом отряде, где вожатыми были Анастасия и Екатерина, диада началась с дружбы, то есть в первую очередь сработала скрепа симпатии. Оказалось, что одной скрепы для подлинно рабочего согласия недостаточно. Лидерство в случае дружбы всегда проблематично. Сами девочки были разные по характеру, темпераменту, психотипу, но скрепа дополнения в данном случае не сработала. Появилась ревность к детской любви, появились обиды, раздоры. Напарницы перешли на чисто деловые официальные отношения. Такие отношения, однако, оказались благоприятными для детей. Отряд неоднократно занимал лидирующие позиции в конкурсах и соревнованиях и по итогам вошёл в тройку лидеров (3-е место).

Очевидно, что каждая диада специфична, своеобразна и уникальна. Однако отношения внутри каждой из них обнаруживают некие закономерности, а значит, поддаются формализации. Представим в виде таблицы скрепы, способствующие или не способствующие согласию. При этом роль скрепы обозначим знаком «+» в случае её положительного влияния на согласованность напарников, в обратном случае поставим знак «-». Доминантную скрепу обозначим знаком «++». Знак «?» поставим в том случае, когда материалы наблюдений не дают достаточной информации, позволяющей достоверно определить роль скрепы. Это относится в основном к скрепе дополнения. Результат работы каждой пары определялся исходя из эмпирических данных наблюдений и оценки со стороны администрации детского оздоровительного лагеря N. В лагере для оценки работы вожатых (обязательно как пары) существует рейтинговая система. Система эта предполагает охват всех сторон жизни детских коллективов: поддержание чистоты, результаты конкурсов и соревнований по более чем двадцати мероприятиям, соблюдение режима дня, чувство коллективизма и многое, многое другое. Система рейтингов содержит бонусы, баллы и штрафы. Данные рейтингов с оценкой работы отрядных вожатых были представлены администрацией лагеря N.

Таблица 2

Скрепсы диад и место отрядов в рейтинге

№ отряда	Скрепса лидерства	Скрепса распределения обязанностей	Скрепса дополнения	Скрепса симпатии	Место в рейтинге
1	+	+	+	+	5
2	+	+	?	-	2
3	-	-	-	-	6
4	-	-	-	-	12
5	-	-	++	+	1
6	+	-	-	-	11
7	+	+	-	+	8
8	-	-	+	-	7
9	++	-	+	-	13
10	-	-	-	++	4
11	-	-	-	++	9
12	++	+	-	-	10
13	-	-	-	++	3

Данные таблицы 2 показывают, что все скрепы, обозначенные в ней, влияли на состояние диады. Но прямой линейной корреляции между влиянием скреп и результатами работы пары вожатых не наблюдается. Однако просматриваются несколько взаимосвязанных тенденций.

1. Наличие всех четырёх скреп, как правило, свидетельствует о том, что диада состоялась. На выходе имеем высокую оценку работы вожатых. Случай первого отряда.

2. Отсутствие всех четырёх скреп свидетельствует о том, что диада не состоялась, и в результате имеем низкую оценку работы. Случай третьего и четвёртого отрядов.

3. Скрепса лидерства в том случае, если она доминантная или единственная, когда один из партнёров играет роль диктатора, приводит к низким результатам, как это произошло в отрядах 6, 9 и 12.

4. Скрепсы симпатии и дополнения, как доминирующие, положительно влияют на состояние интеракций внутри диады и на результат работы. Случай отрядов 5 и 11.

Заключение

Существующие ныне принципы и правила отбора вожатых, формирования пар отрядных вожатых довольно разнообразны. В лагере N, где проводился второй этап исследования, подбор вожатых и формирование пар являлся операцией многоступенчатой, при этом использовалась разнообразная методика. Однако, как показало исследование, предпринимаемые усилия не всегда приводят к созданию таких отношений между отрядными вожатыми, которые способствовали бы успешному выполнению поставленных перед лагерем задач.

Одним из результатов исследования интеракций среди отрядных вожатых детского оздоровительного лагеря явилось подтверждение основной гипотезы. Эмпирические данные наблюдений и их последующий анализ показывают, что существует корреляция между состоянием отношений внутри пары вожатых и успехами в их работе.

В основном подтвердилась гипотеза о значении четырёх скреп, определяющих сплочённость диады отрядных вожатых. В различных сочетаниях, но, так или иначе, скрепы лидерства, распределения обязанностей, дополнения и симпатии способствуют консолидации социальной группы. Также было выявлено, что далеко не всегда дружеские отношения препятствуют становлению устойчивой и одновременно благоприятной для работы диады вожатых.

Список литературы

Белов В. И., Елкина Д. Ю. Социально-психологический портрет московского вожатого // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6. № 2. С. 137–149.

Белов В. И., Елкина Д. Ю. Конфликты в детском оздоровительном лагере: опыт полевого исследования // Социологическая наука и социальная практика. 2019. Т. 7. № 1. С. 127–141.

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

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

Филатова Е. С. Искусство понимать себя и окружающих. М.: Дельта, 1999. 363 с.

Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. М.: Логос, 2005. 664 с.

Дата поступления в редакцию: 16.02.2020. Принята к печати: 12.04.2020

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

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

E-mail: slawa289@yandex.ru

Елкина Дарья Юрьевна – студентка, НИЯУ «МИФИ». Москва, Россия.

E-mail: dasha217991@gmail.com

DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3.7494

Dyad at Youth Health Camp N: Sociological Research Experiment

Vyacheslav I. Belov¹, Daria Yu. Elkina¹

¹National Research Nuclear University “МЕРНИ”.

31, Kashirskoye shosse, Moscow, Russia, 115409

For citation: Belov V. I., Elkina D. Yu. Dyad at youth health camp N: sociological research experiment. *Sotsiologicheskaya nauka i social'naya praktika*. Vol. 8. № 3. P. 182–195. DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3.7494

Abstract. The article contains results of sociological research of the interactions between pairs of counsellors at youth health camps. Research was conducted in two stages. During the first stage, an expert survey aimed at identifying the principles and rules for selection of counsellors at health camps and their formation into pairs, had been conducted youth. During the second stage research was carried out directly in the youth health camp N. The main area of focus was to study interactions (cooperation) in pairs of counsellors, as successful functioning of the youth health camp largely depends on them. The article contains materials from observations that were made during the second camp shift session, these materials are combined in a table. An artificially formed dyad simultaneously represents both small and secondary groups. Relationships between members of such groups are constantly changing. The dynamics of the development of interactions within the dyad is presented in a table form. A four concept approach (leadership, distribution of responsibilities, addition, sympathy), which contributes to the successful functioning of the dyad, is proposed. The main hypothesis of the study suggested the presence of correlation between the relations status in pairs of counsellors and the success of its work in accordance with the youth health camp's goals and objectives. Results of the research demonstrate that the hypothesis proves to be correct in most cases.

Keywords: youth health camp; counsellor; dyad; interactions; concepts.

REFERENCES

- Belov V. I., Elkina D. Yu. (2018). Sotsialno-psikhologicheskiiy portret moskovskogo vozhatogo. [Socio-psychological portrait of the Moscow counselor]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika*. T. 6. № 2. P. 137–149. (In Russ.).
- Belov V. I., Elkina D. Yu. (2019). Konflikty v detskom ozdorovitelnom lagere: opyt polevogo issledovaniya. [Conflicts in a children's health camp: field research experience]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika*. T. 7. № 1. P. 127–141. (In Russ.).
- Gorshkov M. K., Sheregi F. E. (2012). *Prikladnaya sotsiologiya: metodologiya i metody: interaktivnoye uchebnoye posobiye*. [Applied sociology: methodology and methods: interactive tutorial]. M.: FGANU «Tsentri sotsiologicheskikh issledovaniy». Institut sotsiologii RAN. 404 p. (In Russ.).
- Nastolnaya kniga vozhatogo*. (2015). Ed. by D. Bykovets, V. Gugin. M.: Alpina Pablisherm, 297 p. (In Russ.).
- Filatova E. S. *Iskusstvo ponimat sebya i okruzhayushchikh*. [The art of understanding yourself and others]. (In Russ.).
- Shtompka P. (2005). *Sotsiologiya. Analiz sovremennogo obshchestva*. [Sociology. Analysis of modern society]. M.: Logos. 664 p. (In Russ.).

The article was submitted on February 16, 2020. Accepted on April 12, 2020.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Belov Vyacheslav Ivanovich – Candidate of Philosophy, Associate Professor,
National Research Nuclear University “MEPhI”, Moscow, Russia.
E-mail: slawa289@yandex.ru

Elkina Daria Yuryevna – Student, National Nuclear Research University «MEPhI»,
Moscow, Russia.
E-mail: dasha217991@gmail.com