

Психологические аспекты туризма



Психология малых групп. Взаимоотношения в туристской группе

Группа –

это ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (социальной или классовой принадлежности, профессиональной деятельности, структуры, композиции, уровня развития и т. д.)

Черты группы

1. Взаимоотношения, взаимовлияние её членов, без чего группа просто не существует.
2. Определённость ролей, которые используют отдельные индивиды (об этом мы поговорим чуть позже).
3. Обособленность лидеров, влияющих на остальных.
4. Общность целей, деятельности и организации.
5. Наличие у членов группы чувства “мы”, единства группы (очень важный субъективный фактор).
6. Сплоченность.
7. Определённая локализация в пространстве и времени.

Формальная группа – это группа сформированная на основании каких-либо документов, во главе её стоит руководитель. (пример – учебная группа, производственный коллектив и т.п.).

Неформальная группа – это группа, сформированная на основе личных симпатий, привязанностей, общих потребностей, этой группой управляет лидер.

Одна из основных черт группы – наличие *цели*

1. Спортивные (зайти на определённую вершину, пройти препятствие определённой сложности).
Причем здесь выделяется 2 пути:
 - а) пройти наиболее рационально, интеллектуально;
 - б) пройти как можно скорее, напористо, подчиняя всё своей воле.
2. Преодоление себя, самоутверждение. Причем сюда попадут и те, у кого энергии избыток и те, у кого её так мало, что им необходимо снова и снова доказывать себе и окружающим её наличие.
3. Общение.
4. “За компанию” (особенно типично для первых походов).
5. Любопытство – просто посмотреть, что это такое – горы или посетить определённый район.
6. Найти супруга/супругу.
7. Отдых, переключение на другой вид деятельности, отвлечение от ежедневных проблем, бегство от трудной ситуации.
8. Экзотические, например созерцание, занятие разными духовными практиками.

Варианты должностей в походе

Руководитель

Инструктор

Медик

Завхоз

Реммастер

Хронометрист

Летописец

Снаряженец

Фотограф



Лидер

– это личность, за которой члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

Классификации лидерства по Б.Д. Парыгину

По характеру деятельности

Универсальный лидер
Ситуативный лидер

По содержанию

Лидер-вдохновитель
Лидер-исполнитель
Деловой лидер
Эмоциональный лидер

По стилю руководства

Авторитарный
Демократический

Роли в группе

энтузиаст

старейшина

шут

остряк

потребители

самоопределяющиеся

дезорг (дезорганизатор, противник)

мученик

моралист

любимчик



Причины конфликтов в походе

1. Авторитарный метод руководства.
2. Утрата общей цели мероприятия (об этом уже говорили).
3. Образование микрогрупп отрицательной направленности.
4. Преобладание личных интересов, эгоистическое поведение отдельных членов группы (см. *самоопределяющиеся*).
5. Нарушение межличностных связей.
6. Переоценка группой своих возможностей или неверие в собственные силы.
7. Причины непсихологического плана.

Профилактика конфликтов до похода

1. Тщательно отнестись к подбору участников.
2. При создании группы необходимо учитывать психологическую совместимость людей.
3. Конфликтов по поводу питания легко избежать, если облегчить судьбу завхоза и ещё до составления раскладки сказать, что вы не едите такие-то продукты.
4. То же самое с графиком движения, сложностью выбранного маршрута и другими вопросами, связанными с его прохождением.
5. То есть общий вывод по этим пунктам весьма тривиален: **поход надо тщательно готовить!**
6. В походе же можно “спустить пар”, если устраивать, по мере надобности, разбор дня, давая возможность высказаться недовольным.

Течение конфликта

- 1. Поступательное, логическое развитие конфликта.** Он как бы разыгрывается, делаются поочерёдные ходы. Поступки как правило последовательны. (Споры руководителя с “дезоргом”)
- 2. Бурное, лавинообразное развитие.** Начинается с малосущественных пререканий, стремительно набирает силу, становится неуправляемым. Перенасыщен эмоциями, ответы собеседника практически не осмысляются. Быстро достигает максимума, за которым следует спад. (Руководитель – “самоопределяющийся”).
- 3. Взрывное развитие.** Почти сразу достигает максимума. Иногда происходит после длительного скрытого вызревания, иногда – и без подготовки, если человек отличается вспыльчивым характером. (Реакция последнего на насмешки).

Итоги конфликта

- 1. Полное разрешение, угасание конфликта.** При недоразумении – прояснение позиций, либо победа одного и поражение другого участника.
- 2. Спад, переход в хроническое состояние.**
- 3. Возврат к состоянию готовности к конфликту.** Если обстоятельство, как правило внешнее прерывает его. Спор затихает с желанием возобновить его позже.
- 4. Мнимый выход из конфликта.** Отвлечение от проблемы без её преодоления. (Самообман, совместная выпивка, приступ бурной страсти и т.д. – снимают чувство конфликтной напряженности)

Способы преодоления конфликта

1. Попытаться загасить в зародыше.
2. Посредничество в конфликте третьего лица по собственной инициативе или по приглашению одной из сторон.
3. Разъединение конфликтующих. (например, расселить в разные палатки, поставить в разные связки) .
4. Благоприятствование свободному развитию и завершению реакции.
5. Пресечение конфликта.

Положительные стороны конфликта

1. Способствует определенному движению вперед.
2. Определённое отрицание старых, отживших отношений приводит к возникновению новых.
3. В процессе конфликта изживается внутренняя напряженность, выплёскиваются агрессивные чувства.
4. Создаёт определенный уровень напряженности, нужный для творческой активности.
5. Межгрупповые конфликты способствуют росту сплоченности группы, её солидарности.
6. Необходимость решения конфликта приводит к вовлечению членов группы в общую жизнь группы.

Практикум

Медведи

Небольшая группа путешествует пешком. Маршрут проходит по глухим лесным дорогам, тропам. В одной из редких деревень руководителя предупредили: "Будьте осторожны! На дорогу выходят медведи". Среди участников несколько впечатлительных женщин солидного возраста, и руководитель колеблется, стоит ли говорить об этом группе.

Как ему поступить?



Недозволенное купание

Дневной переход приближался к концу. Лодки уже причаливали к берегу, где предстояло разбить лагерь. И тут турист из дежурного экипажа прямо с лодки нырнул в воду. Когда он вышел на берег, инструктор отвел его в сторону и напомнил ему все, что говорилось о правилах купания во время вступительной беседы на турбазе. Турист заверил, что принял замечание к сведению. Однако вечером того же дня он вместе с двумя девушками из своего экипажа снова выкупался без разрешения. За это инструктор наказал всех троих внеочередным утренним дежурством по кухне. Утром обе девушки безропотно принялись за работу, а инициатор нарушения выходить из палатки до общего подъема отказался. Он заявил, что все это несерьезно, и он будет дежурить только в свою очередь. Мнения в группе по поводу происшествия разделились. Часть туристов поддерживает инструктора, большинство ведет себя безучастно, но есть и такие, которые выступают на стороне нарушителя. Оцените действия инструктора и найдите выход из сложившейся ситуации.



Поражение инструктора

Из письма инструктора:

"В одной из моих групп как-то был парень 18-19 лет. Принял я его охотно, поскольку было мало молодых мужчин, но вскоре раскаялся. Он оказался лодырем и грубияном. Захватил лидерство в экипаже и стал командовать капитаном - инженером, который был много старше и гораздо культурнее его, но почему-то ему подчинился и часто выполнял его работу. Я несколько раз беседовал с инженером, но ничего не менялось.

Тогда я решил прибегнуть к помощи общественности, тем более что многие в группе осуждали парня (правда, за глаза), и в их числе староста, пользовавшийся у туристов большим авторитетом.

Собрали общее собрание, и я довольно резко поставил вопрос о поведении парня. Но... меня никто не поддержал. Я потерпел полное поражение. Когда я спрашивал некоторых после собрания, почему они молчали, ответы были примерно одинаковые: "Мы в отпуске, не хочется портить нервы". Так я и не понял, в чем была моя ошибка".
В чем причина поражения инструктора. Как надо было действовать?



Сам по себе

Костя пришел в группу по объявлению. Участвовать в тренировочных выходах он не мог – был занят по работе. Настоящее знакомство с ним произошло уже в путешествии. Держался он обособленно. Шел легко и часто уходил далеко вперед от группы. Замечания руководителя действовали ненадолго.

И вот опять Костя намного оторвался от остальных, прошел мимо нужного

поворота и продолжает уходить не в ту сторону.

Кричать бесполезно – рядом шумит река. Что предпринять руководителю?



Где ночевать?

После нескольких напряженных дней основательно вымокшая группа вышла к заброшенной избе у спокойной лесной речки. В избушке есть печь, нары на всех, но требуется уборка и нет дров. За ними надо переходить вброд по колено на другой берег.

Руководитель командует размещаться в избе, а сам с несколькими туристами отправляется за дровами. Там они обнаруживают удобные стоянки. В хорошую погоду здесь, безусловно, приятнее. Но последние дни льют дожди, холодно. И сегодня все небо обложено, скорее всего, дождя не миновать. Все же спутники руководителя настроены перебазироваться, и он принимает решение ставить лагерь здесь. Ушедшие возвращаются за вещами и товарищами. Но часть из тех, кто оставался в избе, переходить отказываются: им надоело мокнуть в сырых палатках, они устали, хочется погреться, просушиться, "побыть людьми".

После коротких, но острых дебатов группа с согласия руководителя разделяется. Часть уходит через реку. Другие остаются с тем, чтобы на "обедо-ужин" подойти к костру, а спать в избе. Оцените действия руководителя.



Заброска

Сложное горное путешествие. Бивак на морене между двумя перевалами. Сегодня предстоит сходить за заброской вниз. Накануне был чрезвычайно трудный день. Люди измотались до предела. А лагерь пришлось устанавливать под проливным дождем. И вот, когда дело уже близилось к концу, между двумя участниками (мужчиной и женщиной) произошло столкновение.

В группе 2 женщины и 4 мужчины. Руководитель оставляет в лагере женщин. Мужчины должны обернуться до темноты. Но участница вчерашнего конфликта категорически отказывается остаться. Она уже один раз оставалась, ей надоело, она не желает. Настроена она воинственно, бескомпромиссно, вплоть до ухода с маршрута! Что она предлагает? Пусть останется ее обидчик. Он в начале похода болел, вот пусть и сидит в лагере. Ходит она не медленнее и согласна нести "мужскую" норму груза (это не принципиально, так как груз в заброске не слишком велик). Однако, поскольку тот организовывал заброску, вел все переговоры с людьми, у которых она оставлена, он считает невежливым не показаться к ним. Руководитель разделяет его точку зрения. Как ему поступить?



Каша с экстрактом

Сложное самостоятельное путешествие набирает темпы. Конец особенно трудного

дня. Дежурные стараются изо всех сил. И вот, наконец, ужин готов. Не просто ужин, а

объединение: в манную кашу добавили клюквенный экстракт – пальчики оближешь! Но

одна туристка резко отставляет миску: "Я не ем кашу с экстрактом. Я ведь предупреждала!"

"Мы хотели как лучше", - оправдываются дежурные. Завхоз пытается спасти

положение. Он выделяет "пострадавшей" сухой паек - галеты, сыр и колбасу. Но она

категорически отказывается: "Ешьте сами!" И голодная удаляется в палатку.

Дежурные и завхоз обижены. Остальные, поначалу сочувствовавшие пострадавшей,

возмущены ее выпадом. Как поступить руководителю?



Лепешки

Сложный самодеятельный поход. Середина маршрута. Вынужденная дневка.

Решили испечь лепешки на сегодня и на два дня вперед. Испекли. Съели сегодняшние.

Принялись за завтрашние. Съели и их.

Перешли к послезавтрашним ("пока горяченькие, свеженькие"!).

Как быть руководителю?



Спасибо за внимание!

