

Туристическая группа.

Обязанности в группе.

**Психология малых групп
(Взаимоотношения в группе)**

Туристическая группа

Определение группы:

“Психологически единая социальная ячейка, члены которой целенаправленно связаны друг с другом и зависят друг от друга” (Дикарс).

“Группа – это люди объединенные реальными отношениями” (Литвак И. Е.)

Характерные черты туристической группы

- * Взаимоотношения, взаимовлияние её членов, без чего группа просто не существует.
- * Определённость ролей, которые используют отдельные индивиды.
- * Обособленность лидеров, влияющих на остальных.
- * Общность целей, деятельности и организации.
- * Наличие у членов группы чувства “мы”, единства группы. (очень важный субъективный фактор)
- * Сплоченность.
- * Определённая локализация в пространстве и времени.

Виды групп



формальные

Формальная группа – это группа сформированная на основании каких-либо документов, во главе её стоит *руководитель*. (пример – ваша учебная группа в классе или институте)



неформальные

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

Цели

- * Спортивные (зайти на определённую вершину, пройти препятствие определённой сложности). Причем здесь выделяется 2 пути:
 - пройти наиболее рационально, интеллектуально,
 - пройти как можно скорее, напористо, подчиняя всё своей воле.
- * 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.
- * Общение.
- * “За компанию” (особенно типично для первых походов).
- * Любопытство – просто посмотреть, что это такое – горы или посетить определённый район.
- * Найти супруга/супругу.
- * Отдых, переключение на другой вид деятельности, отвлечение от ежедневных проблем, бегство от трудной ситуации.
- * Экзотические, например созерцание, занятие разными духовными практиками.

*“В походах мы проживаем ещё одну жизнь.
По насыщенности событиями,
эмоциональными переживаниями этот
месяц в горах зачастую равен 11 месяцам в
городе”*

Автор: А. Ефимов

Обязанности в группе.

Должности:

- руководителя,
- завхоза,
- завснара,
- коменданта,
- медика и др.

Участие их в подготовке походов и экспедиций.

Должности:

• Постоянные

- Руководитель
- Заместитель (при необходимости)
- Завхоз
- Завснар
- Комендант
- Медик
- Ремонтник
- Летописец
- Хронометрист
- Картограф
- Фотограф
- Ответственный за топосъемку

• Временные

- Дежурный
- Костровой
- Направляющий
- Замыкающий

РУКОВОДИТЕЛЬ



- Организация и проведение похода
- Подготовка документов
- Организация безопасности и успешного прохождения похода
- Организация деятельности участников

Завхоз



- ❖ составляет меню,
- ❖ распределяет закупку,
- ❖ рассчитывает вес продуктов и
- ❖ распределяет по рюкзакам,
- ❖ ведёт учёт съеденного на маршруте
- ❖ снова перераспределяет,
- ❖ следит за их состоянием,
- ❖ при необходимости и возможности пополняет
- ❖ Назначение дежурных

Завснар



- ❖ составление списка группового снаряжения,
- ❖ рекомендовать список личного снаряжения,
- ❖ подготовка и проверка всего снаряжения,
- ❖ просчёт веса,
- ❖ распределение по рюкзакам,
- ❖ следить за исправностью
- ❖ Учет и сохранность.

Медик



- ❖ Комплектование и хранение аптечки;



- ❖ Оказание первой медицинской помощи.

Летописец



❖ Ведет дневник путешествия;

Хронометрист



- ❖ Ответственный за соблюдение режима;
- ❖ Составляет хронометраж ходовых дней.

Фотограф



Казначей

- Ведет учет
денежных
затрат



«РЕМОНТНИК»



- Комплектование и хранение ремнабора для всех видов снаряжения
- Ремонт снаряжения

Ответственный за топосъемку



❖ Комплектует и хранит топонамы.

Примусолог



- Подготовка примусов
- Обеспечение работы примусов в походе

Комендант



палатки



спальники
если они общие



транспортники



туалетная бумага



горелки
и баллоны



поварёшка



котлы или
автоклав

топор или
тур. пила

❖ Подбор общественного бытового и кострового снаряжения

❖ Упаковка и распределения

❖ Учет и сохранность

Культорг



- Развлекательная программа

Временные должности



- Дежурный;
- Костровой;
- Направляющий;
- Замыкающий.

Стадии развития группы

Первая стадия – ассоциация

Вторая стадия - кооперация

Третья стадия – процессуальная

Четвертая стадия - коллектив

**“Коллектив – это такой уровень развития группы, при котором её член может пожертвовать своими интересами ради интересов группы и через интерес группы реализовать свой собственный интерес”
(Литвак)**

Отличие коллектива от кооперации

- 1) В трудные времена кооперация распадается, а коллектив сплочивается,
- 2) В кооперации не возникают дружеские эмоциональные связи,
- 3) Существенным признаком кооперации является групповой эгоизм,
- 4) Коллектив же – открытая система, попасть в него легко, положение в коллективе определяется личной компетентностью, если она отсутствует, то не помогут ни знакомства, ни заслуги.

Чтоб мудро жизнь прожить, знать надобно немало.

Два правила запомни для начала:

Ты лучше голодай, чем что попало есть,

И лучше будь один, чем вместе с кем попало.

(Омар Хаяма)

Типы конфликта

- Внутриличностный
- Межличностный
- Межгрупповые
- деиндивидуализация
- межгрупповое сравнение
- групповая атрибуция

Причины конфликтов

1. Авторитарный метод руководства (при этом наблюдается изолированное положение руководителя, нередко происходит ущемление прав одного или нескольких участников, а это – потенциальный конфликт), подмоченный авторитет руководителя (если руководитель не справляется со своими обязанностями, например, заблудился, его авторитет резко падает, поскольку группе всегда необходим лидер, то возникает новый, нередко возникает борьба за власть).
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* (попросту говоря, когда люди начинают ссориться. Эти конфликты разделяются на 3 большие группы:

1. *Реальная угроза ущемления или неудовлетворения каких-либо интересов участника.*
2. **Ошибочное** приписывание кому-нибудь позиции, направленной против субъекта (например, совет, подсказка, особенно данные на глазах у всех могут восприниматься как унижение).
3. **Психологическая непереносимость.** Сразу уточню: необходимо учитывать специфику гор, в частности особенности акклиматизации и горной болезни. В психике человека происходят определённые изменения, человек становится более обидчивым, раздражительным, неадекватно реагирует на критику, нередко нарушается сон, днём же, напротив, человек “тормозит” или появляется эйфория. При общении с людьми нужно это учитывать и делать поправку на объективную ситуацию. Второе замечание по этому поводу. Мы часто не отдаём себе отчёта в том, что для многих людей большая часть информации приходит не со словами. Интонация, жест, ваша поза – всё это может привести к тому, что ваше поведение вызовет встречную агрессию, хотя “вы ничего такого не сказали”.

6) Переоценка группой своих возможностей или неверие в собственные силы. И то и другое плохо.

7) Причины не психологического плана: расхождение мнений по организации питания, несогласованность меню, пассивное поведение на бивуаке, игнорирование

Профилактика конфликта

1) Тщательно отнестись к подбору участников, это обращение скорее к руководителям, но вам так же полезно знать, что при прочих равных предпочтение отдаётся тем, кто обладает более уравновешенным характером, вписывается в группу, интересному собеседнику, умелому человеку, “лидеру досуга”.

2) При создании группы необходимо учитывать психологическую совместимость людей. Если конфликты между участниками происходят уже в Москве, в походе они точно продолжатся и, скорее всего, усугубятся, особенно в стрессовых условиях.

3) Конфликтов по поводу питания легко избежать, если облегчить судьбу завхоза и ещё до составления раскладки сказать, что вы не едите такие-то продукты (даже если это не аллергия, а просто вы терпеть не можете, например, манную кашу), особенно внимательными надо быть вегетарианцам, вплоть до составления индивидуальной раскладки. При нынешнем разнообразии продуктов всё это вполне решаемо. Кроме того необходимо хотя бы на один выход сходиться с той раскладкой (по крайней мере по количеству), с которой вы пойдёте. Это – единственная возможность понять много это или мало, например, 70 грамм гречки. Спорьте, убеждайте, доказывайте, но **до похода**. В походе же на все эти разговоры следует наложить табу, даже если вы были абсолютно правы, оставьте свои замечания на послепоходный разбор, всё равно, изменить уже, как правило, ничего нельзя.

4) То же самое с графиком движения, сложностью выбранного маршрута и другими вопросами, связанными с его прохождением. Поинтересуйтесь ими до похода, чтобы хотя бы в общих чертах представлять, что вас там ждёт.

5) То есть общий вывод по этим пунктам весьма тривиален: **поход надо тщательно готовить!** И относится это не только к руководителю, но и ко всем участникам – чем больше усилий и внимания вы прикладываете при подготовке, тем больше вероятность, что ваши права не ущемят!

6) В походе же можно “спустить пар”, если устраивать, по мере надобности, разбор дня, давая возможность высказаться недовольным.

- 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).

1. Полное разрежение, 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) Зачастую оборачивается обострением конфликта, т.к. возвращаются к проблеме внезапно, после иллюзии её разрешения.

Как преодолеть конфликт?

1. Попытаться загасить в зародыше.
2. Посредничество в конфликте третьего лица по собственной инициативе или по приглашению одной из сторон. Задача посредника – найти компромисс или прояснить позиции. Возможно лишь при доверии обоих участников конфликта, для этого посредник должен оставаться нейтральным. Арбитру не стоит увлекаться поисками истины или разбором ошибок. Занятие это неблагодарное, поскольку люди в конфликте часто утрачивают чувство объективности. Полезнее предложить нестандартное решение, взять часть вины на себя.

- 1) Разъединение конфликтующих. (например, расселить в разные палатки, поставить в разные связки)
- 2) Благоприятствование свободному развитию и завершению реакции. Приём уместен, если конфликт по своему характеру и масштабам не представляет угрозы безопасности и благополучию группы. По существу сводится к превращению конфликта в односторонний. Бессмысленно объяснять что-либо возбужденному, взволнованному человеку. Это лишь повышает накал эмоций. Дайте ему высказаться не перебивая, единственное – молчание не должно быть вызывающим, демонстративным. Не встречая возражений человек успокаивается и или выключается из конфликта или становится доступным для обсуждения.
- 3) Пресечение конфликта. Суть – немедленное безоговорочное прекращение конфликтных действий. На основе высокого авторитета руководителя и достаточным уровнем дисциплины в группе.

Положительная сторона 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.



Благодарю за внимание! ☺