

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирский Федеральный Университет»

Реферат на тему «Психологический климат туристической
группы»

Выполнил курсант школы БТП СФУ
Родовиков С.А.

Проверил руководитель школы БТП СФУ
Суханов А.П.

Красноярск 2012

Содержание:

1. Введение
2. Характеристика группы людей
3. Как развивается коллектив?
4. Ролевой состав тургруппы
5. Роль руководителя в походе
6. Психологическая тактика руководства группой
7. Единение туристической группы
8. Приемы повышения сплоченности группы
9. Последние этапы путешествия
10. Конфликтные ситуации и пути выхода из них
11. Использованные источники

Введение

Туристические походы! Сколько впечатлений, удовольствия и пользы приносят они тем, кто ступил на тропу, сел в байдарку, вошел в пещеру! Но не каждый поход доставляет радость. Не всегда удается достигнуть намеченных целей. Бывают огорчения и разочарования. А бывает и так, что "лучший отдых" оборачивается трагедией.

От чего зависит успех туристского путешествия? Очевидно, от множества самых разных причин. Большинство из них хорошо известны. Это, прежде всего, интересный, правильно построенный маршрут, соответствующий силам и опыту группы. Это и хорошая подготовка каждого участника - физическая, техническая, а для руководителя - тактическая. Это продуманное оснащение группы всем необходимым - снаряжением, продуктами питания, медикаментами. Это, конечно, и строгое соблюдение правил безопасности на маршруте. В большой степени это и благоприятная погода.

Однако при самом удачном стечении внешних обстоятельств, при самой тщательной подготовке поход может не доставить туристам радости, если между ними сложатся нездоровые отношения. Конфликты в группе могут не только испортить впечатление от путешествия, но и привести к серьезным происшествиям. Значит, залогом успеха похода является психологическая обстановка в туристической группе.

Тем не менее психологические факторы не всегда учитываются при организации путешествий или обучении инструкторов. По всем другим вопросам туризма существует общедоступная методическая литература, а маршрутно-квалификационные комиссии и контрольно-спасательная служба тщательно проверяют готовность групп к предстоящим походам по соответствующим нормативам. Лишь психологическую подготовку каждый инструктор или руководитель проводит исходя преимущественно из собственного опыта, собственных ошибок.

Характеристика группы людей

Приступим к разбору столь сложного вопроса, как психологический климат в туристической группе. И для начала выясним что такое вообще отдельная группа людей, чем она характеризуется, что объединяет разных людей для достижения общей цели и какие признаки этому объединению сопутствуют.

Обязательными элементами любой группы являются цели, общие нормы, санкции, групповые ритуалы, отношения, совместная деятельность. Можно выделить несколько основных признаков социальной группы.

Первый признак — наличие психологических характеристик: общественное мнение, психологический климат, групповые нормы,

групповые интересы, установки, которые формируются по мере развития группы.

Второй признак социальной группы — наличие свойств группы как единого целого. Социальная группа имеет композицию и структуру, групповые процессы, групповые нормы и санкции, социальный контроль.

Композиция представляет собой совокупность свойств группы, важных качеств ее целостности. К ним могут относиться численность группы, ее возрастной или половой состав, национальность или социальное положение членов группы. Структура группы рассматривается с позиции функций, которые выполняют отдельные члены группы, а также на основе межличностных отношений в ней.

К числу характеристик, определяющих уровень развития группы или коллектива, можно отнести следующие: совместимость, сплоченность, сработанность.

Совместимость — это эффект сочетания, взаимодействия индивидов. Совместимость по возрасту, характеру и т. д.

Сработанность — результат взаимодействия конкретных людей в конкретной деятельности. В туристской группе тоже существует сработанность, которая проявляется в момент каких-либо совместных усилий: борьба с течением при гребле, преодоление горных хребтов в связке и т. д.

Сплоченность — это характеристика единства, взаимосвязанности индивидов. Она предстает как динамическая характеристика развития внутри групповых связей, которые нужно изучать на трех уровнях: эмоциональной привлекательности, ценностно-ориентационного единства, устойчивости к деструктивным (разрушающим) воздействиям.

Как развивается коллектив?

Первая стадия развития коллектива характеризуется предъявлением требований только со стороны его руководителя. Это довольно низкий уровень группового сплочения. Люди еще не готовы к общим действиям и групповые нормы пока еще не выработаны.

Вторая стадия вызвана развитием социальных отношений. Формируются групповые нормы и действия. Все большее количество людей способны к согласованным действиям. Требования руководителя поддерживаются наиболее активными членами группы. Создается социальный актив, лидерство.

На третьей стадии в коллективе достигнута согласованность действий всех членов группы. Групповые нормы и действия выработаны. Ожидания, нормы и санкции становятся общими для всех членов коллектива. Социальный контроль со стороны лидера снижается.

Но третья стадия не означает застоя в коллективе. Коллектив защищается от застоя новыми способами деятельности, идеями развития,

предложенными его членами, существованием так называемых зон неуправляемости, и новыми целями коллектива в соответствии с развивающимися потребностями людей.

Следующим шагом будет рассмотрение ролевого состава, основных поведенческих типов и роли руководителя в туристической группе.

Ролевой состав тургруппы

Любая совместная деятельность требует разделения функций между участниками. Существует двойное распределение ролей в туристской группе. Прежде всего, различают роли, обеспечивающие жизнедеятельность группы и достижение ею основных целей. Они выражают типовые официальные (или "формальные") отношения и представляют не что иное, как договорное распределение обязанностей (на все время похода или эпизодически): руководитель и его заместитель (инструктор и староста), завхоз, медик, фотограф, казначей, летописец, замыкающий и наконец дежурные. Все эти роли можно назвать функциональными. Они одинаковы почти во всех группах, хотя, конечно, исполнение их в большой мере зависит от того, кто именно и как возьмется за дело.

Суть функциональных ролей хорошо известно, и мы останавливаться на них не будем. Перейдем к ролям позиционным:

1) Первая и главная - роль лидера группы. Для успеха путешествия очень важно, кому достанется эта роль. Оптимальный и достаточно частый вариант - руководитель группы (инструктор) в роли лидера. Но, к сожалению, так бывает не всегда. Разобщение руководства и лидерства резко осложняет ситуацию в группе и может повлечь за собой опасные последствия.

2) Почти в каждой группе выделяется несколько энтузиастов, добровольно и с удовольствием принимающихся за любое дело. Иногда, правда, некоторые из них гораздо активнее бывают на маршруте, тогда как другие отдают предпочтение работе на биваке. Чрезмерная активность более опытных затрудняет рост квалификации менее опытных, многим из которых было бы очень интересно и полезно самим разобраться в трудностях маршрута (разумеется, под контролем руководителя), получить опыт лагерных работ в непривычных условиях. Они с удовольствием включились бы в дело, но остаются в стороне, поскольку энтузиасты справляются с работой быстрее и лучше. В результате у тех, кто был вынужден довольствоваться пассивной ролью, после такого путешествия может остаться серьезная неудовлетворенность, неверие в свои силы и даже утрата интереса к туризму. Ни при каких обстоятельствах энтузиастов не следует противопоставлять неумелым начинающим туристам. Но можно привести в пример действия энтузиаста

3) "Старейшина" - наиболее авторитетный и независимый член группы. Эта роль близка к роли лидера (они могут совпадать)', но "старейшина"

может не проявлять никакой активности и ограничиваться лишь репликами, которые очень существенны для каждого члена группы, в том числе и для руководителя. Возможно также совмещение ролей "старейшины" и энтузиаста в одном лице.

4) Редкая группа обходится без юмористического лидера. Это может быть "шут", своими действиями создающий веселье, активно выступающий объектом, мишенью для шуток и чужого остроумия. Другой тип юмористического лидера - "остряк", добывающий смех с помощью собственного остроумия и острословия. Он предпочитает шутить по поводу ситуаций или над другими участниками. Чаще в группе кто-то один из них или оба в одном лице. Наличие двух претендентов на роль юмористического лидера обычно ведет к конкуренции меж ними с утратой чувства меры, что создает большую дополнительную нагрузку для всех участников.

5) Основную массу группы составляют "обыватели", как правило, они не выделяются ярко на фоне остальных членов группы, потому что имеют либо маленький опыт, либо не любят выделяться, хотя обладают многими интересными свойствами. Своими реакциями, общим признанием доставляют удовлетворение лидеру, энтузиастам, "шуту" и "остряку". Они поддерживают наметившееся распределение позиционных ролей, реагируя на действие их исполнителей положенным образом.

6) И наконец еще одна, очень важная роль. Условное название ее - "дезорг" - представляет сокращение слова "дезорганизатор". Достаточно авторитетный турист, который имеет самостоятельную точку зрения и активно ее защищает. В результате какая-то часть группы начинает думать и действовать, как он. Например, "дезорг" может посеять недоверие к руководителю, доказывая, что группа идет не туда, или может увлечь за собой часть группы (а то и всю), предприняв какой-либо маневр - по его мнению, необходимый и правильный, но противоречащий указаниям руководителя. Однако, если "дезорг" и его сторонники не предпринимают самовольных действий, а лишь ратуют за свои предложения, их нельзя оценивать отрицательно. При соблюдении дисциплины они могут представлять полезную оппозицию, способствующую установлению истины. "Дезорг", таким образом, повышает тонус руководителя, делает его решения более ответственными.

Как правило, вышеописанные роли создают туристическую группу, но довольно часто состав её варьируется, в зависимости от возраста, социального положения, характера каждого из участников группы .

Роль руководителя в походе

Авторитет руководителя является основой успешного управления группой. Он складывается из прочного знания маршрута, правильного использования технических навыков и приемов, умения правильно оценивать сложную обстановку, принимать необходимое решение, осуществлять меры

по обеспечению безопасности на всем протяжении подготовительного периода и во время похода, чувства ответственности не только за свои действия, но и за действия и поступки участников группы.

Руководителю необходимо быть собранным, принципиальным, уравновешенным, честным и доброжелательным. Он должен обладать чувством собственного достоинства, иметь собственное мнение, личным примером воспитывать у туристов высокую сознательность, ответственность и требовательность к себе и своим товарищам.

В действиях руководителя не должны проявляться такие черты, как единоличное принятие решений и подавления инициативы участников. Он обязан считаться с предложением и мнением каждого участника. Если в чем-то не согласен с ними, то объяснить, в чем их ошибка. Однако, принимая коллективное решение, руководитель должен помнить, что ответственность за все неправильные действия и, в первую очередь, за безопасность участников полностью лежит на нем, и не идти на поводу у группы или отдельных лидеров. Поэтому прежде чем принять окончательное решение, он должен убедиться в его правильности.

Как же руководителю сохранить за собой лидерство? Подчеркнем, речь идет именно о сохранении, а не о завоевании лидерства, потому что сам пост руководителя, как правило, предоставляет ему сразу же и позицию лидера. Участники согласны принять его руководство не только официально, но и в личном плане, и значит они ждут от него лидерства, готовы следовать за ним.

Такое изначально благоприятное положение для руководителя существует лишь на первых порах. Его надо закрепить, подвести под него какой-то фундамент, иначе у участников появится разочарование в руководителе, и его лидерство не состоится. Базой для лидерства может стать большой жизненный или только туристский опыт, дающий руководителю значительное превосходство над всеми участниками. Пример такого соотношения - группа новичков с квалифицированным инструктором.

Можно также упомянуть особые личные качества руководителя, выделяющие его из общей массы и располагающие к нему людей. В числе таких качеств можно вспомнить и те, о которых речь шла выше, или, скажем, знание туристских песен. Но важны все они не сами по себе, а именно как основа для лидерства. Наконец это способность демократически организовать "самоуправление" в группе, что особенно ценно, когда все или часть участников не уступают руководителю в опыте.

Психологическая тактика руководства группой

Руководителю, инструктору туристской группы постоянно приходится решать множество самых разнообразных задач. Как ориентироваться в них? Каким отдать предпочтение, а какие можно без ущерба для дела отложить? Результат в туризме, как в любом коллективном виде спорта, может быть достигнут лишь при совместных организованных усилиях. А разобщение

группы - одна из главных предпосылок и почти обязательное условие большинства ЧП.

Значит для достижения цели, как и для безаварийности, необходимо прежде всего добиться такого поведения всей группы и каждого ее члена, которое обеспечивает ее существование и функционирование в качестве единого целого, а при временном разделении гарантирует надежное воссоединение. Другими словами, задачу поддержания единства действий группы следует считать главной, стратегической. И ей должны быть подчинены все поступки, все решения руководителя.

Важное условие единства действий - сплоченность группы. Чем она определяется, от чего зависит? На первых порах, пока не сформировались общие цели, единые для всех членов группы ценности и нормы, можно назвать два важных фактора, которые находятся в тесном взаимодействии. Во-первых, это личные свойства людей, собравшихся в группу: насколько они сознательны, дисциплинированы, каков их моральный облик. Во-вторых, возникшие между ними отношения.

Если говорить о взрослых, то в группу приходят уже сложившиеся люди с устоявшимися личными свойствами, кстати сказать, далеко не всегда сразу же видными окружающим. Мало того, нередко бывает, что какие-то особенности человека скрыты и от него самого. Так, трус, паникер в сильной сплоченной группе будет всеми силами стремиться к поддержанию единства, ибо с такой группой он чувствует себя спокойнее и увереннее. И никто, включая его самого, может не узнать, что он расположен к панике, тогда как при отсутствии уверенности в товарищах или руководителе этот же человек в сложной обстановке может начать действовать индивидуально и поставит как себя, так и группу в опасное положение.

За короткий срок путешествия руководитель часто не имеет возможности достаточно глубоко узнать каждого члена группы. И тем более перевоспитать кого-либо из взрослых участников плановых или случайных самодеятельных групп (Это отнюдь не означает, что занятия туризмом не имеют огромного воспитательного значения). Но влияние туризма на человека происходит через всю деятельность, а не путем прямого произвольного воздействия одного человека на другого.

Итак, у руководителя остается только один надежный путь добиться общей сплоченности - через взаимоотношения в группе.

Единение туристической группы

Как же поступить с новоиспеченной группой туристов, как сделать её единой? В этом разделе, рассмотрим необходимые действия по составлению программы путешествия и некоторых действий в его процессе.

Руководителю удастся компенсировать изначальную непрочность, присущую туристской группе, избежать разброда, добиться от каждого участника самоограничения и подчинения установленным нормам поведения и правилам лишь в том случае, если все участники осознают необходимость

сохранения единства действий и поймут, что без него не может быть даже частичного удовлетворения чьих-то интересов. Казалось бы, это прописная истина. Но именно потому, что она очевидна для всех, в чьих руках находится организация путешествия, к ней иногда забывают приобщить тех, кто впервые знакомится с туризмом, и тех, для кого она еще не стала незыблемой. К тому же доказывать прописные истины не так-то просто. Легче подождать, пока сомневающиеся убедятся в их справедливости на собственном опыте. Но такое ожидание обходится подчас слишком дорого.

Идея единства действий должна быть не только провозглашена на словах. С первых шагов подготовки к путешествию (собрание группы, предходные тренировки самостоятельных туристов, дни пребывания на базе перед выходом на маршрут у плановых) она должна проявляться через всю деятельность самих туристов и каждого, кто работает с группой. Это делается для того, чтобы у всех участников путешествия еще до его начала возникла сознательная внутренняя установка (нацеленность) на сплоченность, на сохранение единства действий в любых обстоятельствах.

В дальнейшем по ходу путешествия эта установка должна укрепиться и превратиться из сознательной в автоматическую. Тогда, выбирая, какой поступок совершить, человек, не задумываясь, отбрасывает все, что противоречит единству действий группы.

Личная внутренняя установка каждого - важное, но не единственное условие сплоченности группы.

Следующий момент, который способствует объединению группы, - это сознательное, творческое отношение людей к происходящему. Нужно чтобы каждый турист не просто шел за инструктором или руководителем, перенося свою долю груза с одной стоянки на другую и попутно любуясь красотами или преодолевая встречающиеся трудности, как ему укажут. Участники должны постоянно знать, где они находятся, какая перед группой стоит сегодня задача, каковы возможные способы ее решения, что ждет группу дальше.

Но как бы ни были информированы туристы о маршруте, о задачах сегодняшнего дня, интересный маршрут все равно принесет какие-нибудь неожиданности. Но тогда вся группа сталкивается с ними как одно целое - вместе с руководителем. И туристы знают, что это не очередной запланированный сюрприз, способы преодоления которого давно уже известны руководителю, а неожиданность истинная.

Чтобы снять нежелательное напряжение, а также обеспечить слаженность действий участников, руководитель должен обязательно привлекать к обсуждению непредвиденных ситуаций всех членов группы или хотя бы тех, кто проявляет заинтересованность. Обсуждение со всей группой возможно большего числа тактических вопросов дает неоспоримые преимущества по сравнению с единоличным принятием решений. Не говоря уже о том, что это интересно само по себе и способствует росту квалификации туристов, такое обсуждение обеспечивает понимание

правильности и необходимости избранного маневра, который, возможно, и не соответствует первоначальным желаниям кого-то из туристов.

Кроме того, участники обсуждения приобретают моральную ответственность за выполнение принятого коллективного решения. Такое решение выполняется с большим энтузиазмом, нежели безапелляционное указание руководителя. В процессе обсуждения сложная ситуация подвергается детальному анализу и может проясниться. Это облегчает принятие правильного решения. Наконец доверие, оказанное руководителем группе, в свою очередь, располагает к нему участников, повышает его авторитет.

Приемы повышения сплоченности группы

Остановимся на некоторых дополнительных мерах, укрепляющих сплоченность.

Существенную роль играет программа путешествия.

Вместе с ожиданием на успех, в прогнозе заложена и реакция на его неосуществление. Наличие в прогнозе хотя бы у одного из участников заведомо невыполнимых ожиданий предопределяет его недовольство, которое непременно проявится в той или иной форме. Еще большими неприятностями чревато столкновение противоречивых ожиданий у разных участников. Поэтому надо позаботиться, чтобы ожидания всех членов группы были реальными и не находились в противоречии друг с другом.

Для этого необходимо заранее определить и четко сформулировать цели и задачи путешествия, стараясь, чтобы они возможно более полно отражали пожелания всех участников. Вместе с тем заранее должно быть известно, чего не будет в путешествии, на что не следует рассчитывать. Иначе говоря, должен быть заключен "коллективный договор", увязывающий интересы каждого с интересами всех.

Центральное место в программе путешествия принадлежит маршруту. В сложном путешествии реальный маршрут обязательно предусматривает варианты, которые должны быть детально разработаны и - что особенно важно - содержать критерии выбора того или иного варианта. Принцип "там посмотрим", как и недостаточно четкая или не всем известная программа путешествия, опасны тем, что они приводят к созданию у участников собственных планов, которые могут даже и не осознаваться. Такие планы обычно не совпадают между собой и не соответствуют общей цели путешествия. И поскольку связанным с ними надеждам не суждено сбыться, они могут стать источником острых реакций. А борьба за "свой" план легко приводит к разладу. Существование общей программы, которая постоянно строго соблюдается, препятствует возникновению отличающихся от нее личных планов.

В плановом путешествии маршрут, как правило, жестко задан. Но и там иногда остаются возможности для уточнения деталей. Например, выбор радиальных выходов для акклиматизации в горном путешествии или выбор

места стоянок и дневок в водном. Полезно обсудить с группой (или хотя бы довести до ее сведения) режим движения, отдыха и питания в пути, принципы распределения груза.

Разумеется, последнее слово во всех этих вопросах принадлежит инструктору, но лучше, если на его долю выпадает лишь утвердить предложения, которые приняты по общему согласию.

Кроме маршрута в программе путешествия важно предусмотреть, как группа будет проводить свободное время запланированное (на дневках) или вынужденное (на "отсидках" из-за непогоды). Если каждому участнику предоставлено отдыхать, как ему заблагорассудится, легко может возникнуть ущемление чьих-то интересов, скука, обиды. Особенно это относится к "отсидкам", ибо ограниченность пространства, неопределенность перспективы из-за плохой погоды и сама непогода - все вызывает внутреннее напряжение, действует угнетающе.

Если при этом часть группы, к примеру, принимается играть в карты, то остальные, не нашедшие себе занятия, чувствуют себя неприкаянно. Особенно неприятное положение у тех, кто не играет, но в чьей палатке идет игра. Так что если группа предполагает воспользоваться картами как средством убить время, то необходимо заранее убедиться, что в игре будут участвовать все или что остающиеся "вне игры" найдут для себя другое занятие, которое их вполне устраивает.

Следует помнить, что при ограничении активности у людей начинают расти требования и претензии друг к другу, и это зачастую приводит их к столкновению. Известно, что дневки нередко расхолаживают группу или, напротив, накаляют внутригрупповую атмосферу.

Последние этапы путешествия

Итак, маршрут подходит к концу - как же нужно поступить, чтобы у группы не испортилось впечатление о пройденных местах?

Путешествие должно завершаться, а не прекращаться. Как и где будет поставлена "точка"? Если не предусмотреть это заранее, путешествие может произвести незаконченное впечатление, подобно внезапно оборвавшейся мелодии.

В конце путешествия должны произойти:

- а) демобилизация, расслабление участников, переключение на новую систему интересов и ценностей, оживление "внепоходных" прогнозов;
- б) отдых, приведение себя в порядок, подготовка к выходу "в люди";
- в) подведение первых приближенных итогов, обмен впечатлениями, наметка общих оценок.

Если не запланировать, когда и где все это совершится, то оно может произойти стихийно или даже вовсе не произойти. Демобилизация может наступить преждевременно, до окончания маршрута. А ведь даже относительно простой перевал или просто значительный переход требуют серьезного отношения.

Послепоходный прогноз может сформироваться раньше срока, а может, наоборот, запоздать. В первом случае человек склонен к гонке в конце маршрута, во втором – какое-то время после окончания путешествия испытывает растерянность перед простыми жизненными ситуациями.

Выход в населенную местность после сложного путешествия в отдаленных районах сопряжен зачастую со значительной нервно-эмоциональной нагрузкой. Стремление поскорее попасть домой наталкивается на множество неожиданных преград, в числе которых неувязки с транспортом, а подчас и конфликты с окружающими (из-за билетов, при посадке с рюкзаками и т.д.).

Если не было отдыха и предварительного подведения итогов, суммарное утомление (поход+выход домой) может образовать весьма невыгодный "шлейф", который накладывается на общее впечатление от похода. И если оно было не вполне четким, то многие обстоятельства, детали, высказывания могут получить неблагоприятное освещение и, таким образом, привести к заниженной окончательной оценке. Подведение предварительных итогов по горячим следам позволяет прояснить и правильно оценить многие походные события, произвести суммирование впечатлений, их закрепление. В результате впечатление становится более определенным и независимым от последующих наслоений.

Чем выше уровень формальных отношений, тем уместнее коллективное обсуждение ("разбор путешествия"). В любом случае обсуждение окажется полезным только при строгом соблюдении принципа "ясность и доброжелательность", т. е. при условии полного уважения к чужой личности и предпочтения каждым участником самокритики.

Очевидно, чтобы "поставить точку", нужна дневка в таком пункте, который, во-первых, располагал бы к отдыху и, во-вторых, был бы как можно дальше продвинут к концу маршрута, чтобы отсюда группа быстро и без особых усилий выходила в населенную местность. Если соблюдать данные правила, то вероятность завершить поход на высокой ноте достаточно высока.

Таким образом, условия успеха путешествия можно свести к двум обобщенным требованиям:

- 1) путешествие должно оказаться не ниже определенного уровня положительных ожиданий (надежд) участников;
- 2) в нем не должны осуществиться опасения участников и не должно случиться серьезных неприятных неожиданностей

Следовательно надежды и опасения, составляющие ожидания членов группы, являются основными инструментами, с помощью которых измеряется успех путешествия. Однако этим роль ожиданий не исчерпывается. Они в значительной степени определяют поведение и взаимоотношения отдельных членов группы, что само по себе имеет важное значение для того, как будет происходить и чем закончится путешествие.

Конфликтные ситуации и пути выхода из них

Проанализировав поведенческие роли тургруппы, этапы путешествия, действия руководителя в разных ситуациях нельзя забывать про конфликтные ситуации.

Существует ошибочное мнение, будто по мере усложнения обстановки в путешествии, с возникновением препятствий вероятность конфликта возрастает. В действительности же в более сложных условиях у людей растет чувство ответственности, мобилируются резервные силы, повышается физический и моральный тонус. Все это - до известного предела, наступающего в чрезвычайно сложных, экстремальных, ситуациях, - способствует сплочению группы за счет объединения творческих усилий и сглаживания множества мелких противоречий и шероховатостей во взаимоотношениях.

Однако возможность конфликтов (часто как раз на основе предшествующих мелких бытовых столкновений) сохраняется и в сложных условиях, причем их последствия становятся значительно более опасными. Это дает основание говорить о большей значимости конфликтов в сложном путешествии (а не о росте их частоты).

Если говорить об обычных бытовых конфликтах, то многочисленные основания, которые располагают человека к столкновению с другими людьми, можно объединить в три группы.

1. Реальная угроза ущемления или неудовлетворения каких-либо интересов субъекта. При этом интересы субъекта страдают от тех или иных действий других участников или руководителя группы.

2. Ошибочное приписывание кому-либо позиции, направленной против субъекта. Непонятные или двусмысленные поступки, высказывания окружающих могут получить однозначную искаженную оценку субъекта, особенно если у него имеются какие-то опасения, через призму которых он воспринимает происходящее.

3. Психологическая непереносимость. Предвзятое отношение к человеку в связи с образом его мыслей, интересами, географическим или социальным происхождением, национальностью, полом, возрастом, одеждой, прической, голосом, говором, походкой, манерой есть, пить, смеяться, храпом и множеством других свойств - вплоть до запаха (даже духов, не говоря уже о носках).

Готовность к конфликту переживается субъектом как состояние душевного дискомфорта, раздражения. Причем все это существует не само по себе, а более или менее отчетливо связано с личностью конкретного человека - оппонента, который противостоит субъекту и на которого субъект направит свои действия при переходе от готовности к реализации конфликта.

Конфликты можно разделить на однородные и сложные. Если преобладающие основания для конфликта у каждого из субъектов принадлежат к одинаковым группам (из трех, о которых только что шла речь), такой конфликт будем считать однородным.

Возможны три типа однородных конфликтов:

- 1) истинный конфликт - при взаимном ущемлении интересов;
- 2) недоразумение - при обоюдной ошибке;
- 3) психологическая несовместимость - при взаимной непереносимости.

Конфликт, в котором у субъектов разные основания, является сложным. Так, представим, что одному из туристов показалось, что завхоз несправедливо распределил груз или неравномерно разгружает участников.

Турист высказывает завхозу свои сомнения и в ответ "получает" бурную реакцию. Что представляет из себя такой конфликт? Для туриста источником конфликта служит ошибка. Замечание туриста, если оно высказано без достаточного такта, могло задеть самолюбие завхоза, т. е. нанести ущерб его интересам.

Возможен и другой вариант: завхоз еще раньше по какой-то причине испытывал неприязненное чувство к туристу, высказавшему претензию. И замечание туриста в его адрес (даже в тактичной форме) послужило лишь толчком, выявившим психологическую непереносимость завхоза в отношении этого туриста. Нельзя исключить и сочетания обоих этих вариантов. Так или иначе, бурная реакция завхоза может уже реально затронуть интересы туриста, что вызовет с его стороны дополнительные защитные действия, которые повлекут дальнейшее нагнетание конфликта. Конфликт становится многослойным.

Развитие начавшегося конфликта (его реализация) протекает разными способами.

1. Поступательное, логическое, или "игровое", развитие. Конфликт как бы разыгрывается противниками. Каждый из них поочередно делает ходы, придерживаясь каких-то правил, ограничений и запретов (иногда каждый своих).

2. Бурное, лавинообразное развитие. Начавшись порой с малосущественных пререканий, конфликт стремительно набирает силу, разрастается и приобретает неуправляемый характер. Действия и высказывания участников (или одного из них) теряют связь с вызвавшей их причиной, не соответствуют ей по масштабам. Они прямолинейны, перенасыщены эмоциями.

3. Взрывное развитие. Конфликт сразу, почти мгновенно, достигает максимума. Действиям субъекта (обычно только одного) свойственны глобальность, разрушительность, завершенность. Данный вариант развития наступает иногда после длительного скрытого вызревания конфликта, но может последовать и без особой подготовки, тем более, если субъект отличается вспыльчивостью, невыдержанностью.

Приведенные варианты развития конфликта могут совпадать или расходиться у обоих участников. Возможны переходы одного способа в другой и смешанные варианты.

Чем заканчиваются острые конфликты? Перечислим следующие исходы.

1. Полное разрешение, угасание конфликта. Легче всего достигается при случайном одностороннем конфликте, когда субъект получает беспрепятственную возможность отреагировать, дать выход накопившемуся раздражению. При однородном истинном конфликте - это победа одного и поражение другого участника или компромисс между ними. При недоразумении - прояснение позиций и ликвидация конфликта.

2. Спад, переход в хроническое состояние ("горение переходит в тление"). Наблюдается при более сложных конфликтах, когда не удается полностью преодолеть противоречия или устранить другие источники взаимной напряженности. "Глеющие" конфликты имеют обычно игровое, логическое развитие с вкраплением лавинообразных или взрывных эпизодов.

3. Возврат к состоянию готовности к конфликту. Происходит обычно в том случае, когда какое-то обстоятельство (чаще внешнего порядка) прерывает начавшуюся реализацию конфликта, но ничего не меняет во взаимоотношениях участников. Появился ли человек, при котором скандалисты предпочли замолчать, или не хватило времени доспорить - так или иначе соперники прекращают свои действия с желанием возобновить их в первый же удобный момент.

Остановимся теперь на приемах преодоления конфликтов и их применении в туристской практике.

1. Посредничество в конфликте третьего лица - по собственной его инициативе или по приглашению одной из сторон. Задача посредника - помочь сторонам найти компромисс или прояснить позиции и ликвидировать недоразумение.

2. Разъединение конфликтующих. Суть приема ясна из названия. Он может применяться в дополнение к предыдущему, когда руководитель, вмешавшийся в конфликт в качестве арбитра, расселяет, рассаживает или еще как-то обособляет неполадивших участников друг от друга. Это организованное разъединение.

3. Благоприятствование свободному развитию и завершению реакции. Прием этот уместен при лавинообразном и взрывном развитии, если конфликт по своему характеру и масштабам не представляет угрозы единству действий, безопасности и благополучию группы.

4. Пресечение конфликта. Обязательно при любой его разновидности, если возникает угроза утраты единства или как-то иначе страдает безопасность группы. Пресечение может проводиться одним из участников конфликта, наделенным властью, либо со стороны. Суть приема состоит в

немедленном безоговорочном прекращении каких бы то ни было конфликтных действий.

Рассмотренные способы преодоления начавшегося конфликта должны быть дополнены общими принципами, которые позволяют предотвратить назревающее столкновение, пока стороны еще не начали открытых действий, а остаются в состоянии готовности к конфликту. Эти принципы служат, таким образом, для профилактики конфликта. Но с их помощью облегчается выход и из начавшегося конфликта. Мы сгруппируем их парами.

1. Объективность и уступчивость. При столкновении интересов избежать открытого конфликта можно только с помощью компромисса. Достигнуть его гораздо легче, если призвать на помощь названные принципы.

2. Ясность и доброжелательность. Дело в том, что поступки могут быть многозначными не только для внешнего наблюдателя. Иногда и сам человек до конца не осознает смысл своих действий или бывает готов изменить их трактовку. Человек способен значительно менять дальнейший ход своего поведения в зависимости от того, как поняты и приняты его поступки окружающими. Мягкий, доброжелательный ответ на вызывающую реплику, обращение в шутку провокационного вопроса и т. п. могут создать у человека благоприятный прогноз ситуации и положительно повлиять на его дальнейшее поведение.

3. Дистанция и самообладание. Увеличить дистанцию не мешает при любом осложнении отношений, а самообладание полезно во всех случаях жизни. Но особенно важно то и другое при психологической несовместимости, ибо при конфликтах этого типа основной источник раздражения субъекта заложен в нем самом, в его внутренних свойствах.

В заключение стоит сказать, что многие исследователи, находившиеся в условиях вынужденного очень тесного общения, приходили к выводу, что единственно приемлемый способ сохранить нормальный психологический климат - это свобода самокритики и полный запрет каких бы то ни было замечаний друг другу.

Использованные источники

1. Линчевский Э. Психологический климат туристической группы
2. <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihologiya-grupp.html>
3. <http://www.geolink-group.com/tourclub/library/psychology.html>
4. Лукоянов П.И. Зимние спортивные походы. Некоторые социально-психологические аспекты туристической группы.