

**Егорова П.А., Прокопюк С.Г., Гладилин С.А.
(г. Москва, Россия, Umrick1@mail.ru)**

Психологическая диагностика команд в горном туризме.

Как известно, на эффективность работы группы, помимо компетентности членов группы, наличия у них достаточной мотивации, общих целей и задач, существенное влияние оказывают такие психологические особенности, как групповая атмосфера, особенности и характер взаимодействия внутри группы. В случае туристической группы, совершающей спортивный автономный поход в горах, такие характеристики, как сплоченность, способность конструктивно разрешать конфликты, особенности взаимодействия с руководителем оказываются особенно важными, т.к. от них во многом зависит успешное и *безопасное* прохождение маршрута.

В публикуемом материале мы представим методику экспресс-диагностики психологических особенностей туристической группы, разработанную в процессе сотрудничества авторов с туристическим клубом «Вестра» (клуб горного туризма г. Москвы).

Перед тем как перейти к описанию методики, необходимо отметить ряд особенностей туристической группы. Это закрытая группа, которая состоит, в среднем, из 8 человек (участники и руководитель), как правило, неоднородная по возрасту (от 18 до 50 лет) и походному опыту. В течение года члены группы вместе тренируются – обучаются необходимым навыкам, участвуют в соревнованиях и тренировочных выходах с ночевками в полевых условиях. Такая группа обычно образуется на 1 год и после похода реформируется, обычно сохраняя от одной до двух третей участников. Это группа со свободной динамикой, когда участники не связаны с клубом финансовыми обязательствами и могут в любой момент покинуть группу или присоединиться к другой группе с согласия ее руководителя. Из важных особенностей также следует выделить работу группы в особых условиях (большая физическая нагрузка, тяжелые погодные условия, часто отдаленность от населенных пунктов) и необходимость принимать решения и действовать в экстремальных ситуациях.

Основные задачи психологической диагностики, сформулированные нами совместно с руководством клуба - выделить команды «группы риска» (см ниже), составить общее представление о сильных сторонах команды и зоне роста, обсудить результаты диагностики с руководителями, сформулировать рекомендации, которые

помогли бы сделать групповое взаимодействие более эффективным и комфортным для участников. Команды «группы риска» – те команды, в отношении которых есть риск распада группы во время похода: выход группы или кого-то из участников из-под контроля руководителя, серьезный конфликт в группе, увеличение риска травматизма, связанный с высокой напряженностью во взаимодействии членов группы.

Описание методики. Методика, необходимая для выделения команд «группы риска» и определения психологических особенностей работы группы, по нашему опыту, должна была отвечать следующим требованиям: 1. необходимость совместной работы, обсуждения для решения задачи 2. многовариантность решения, отсутствие единственного правильного ответа, 3. наличие скрытого или явного конфликта (несовпадение интересов, мнений), 4. близость сюжета к тематике горного туризма 5. должна быть ограничена по времени и не превышать 40 минут. Этим параметрам практически полностью отвечает известная психологическая игра «Кораблекрушение», но она уже была нами использована на первом этапе работы с клубом и ее повторное проведение могло привести к снижению надежности результатов, т.к. во-первых, многим участникам она была бы уже известна и, кроме того, ее подробное описание, анализ результатов и возможные ответы нетрудно найти в сети интернет. Таким образом, мы столкнулись с задачей создания нового диагностического инструмента. За его основу было взято известное психологическое упражнение «Рецепт хорошей группы», в котором участникам предлагается в свободной форме составить такой «рецепт» [1] В нашей модификации команды должны были составить «рецепт» хорошей *туристической* группы, выбрав подходящее описание из 4-х блоков (по 4 характеристики в каждом). Нами были выбраны следующие, важные для туристической команды, параметры - это стиль руководства, способы принятия решения в группе, способы разрешения конфликтных ситуаций, общая направленность интересов и ценности группы (дружба, сотрудничество, спортивные амбиции и т.п.). Каждый пункт содержит описание поведения участников или руководителя и его объективные следствия для группы. Вторая часть была включена нами специально, для того чтобы, во-первых, усложнить выбор, во-вторых, снизить эффект социальной желательности (например, как в случае демократического стиля руководства). Приведем примеры пунктов: «Руководитель поддерживает демократический стиль общения. Ему важно и интересно мнение участников. Но на уговоры и обсуждения уходит много времени», «Решения делегируются наиболее опытному, компетентному участнику, но другим нет возможности проявить инициативу», «В группе все дружат. Участники много времени проводят вместе вне походов. Жизнь группы постепенно заполняет личную жизнь

участников». Участникам предлагалось вначале решить задачу самостоятельно, а затем выработать общегрупповое решение, - составить рецепт хорошей туристической группы, так чтобы каждый член команды был согласен с ним хотя бы отчасти.

Процедура проведения. Диагностика команд проводилась во время кросс-похода. Это ежегодное мероприятие, проводимое турклубом, цель которого - оценка материальной и тактико-технической подготовленности групп к горному походу. Кросс-поход длится 2 дня и включает ряд этапов (например, этапы «Подъем пострадавшего из трещины», «Переправа», «Первая помощь» и т.п.), качество прохождения которых отражает уровень готовности команды. В качестве одного из этапов в кросс-поход был включен этап «Психология». Психологическая диагностика состояла из 3-х частей: коммуникативная игра «Рецепт хорошей группы», структурированное наблюдение за работой групп на одном из технических этапов, анкетирование в конце 2-го дня (удовлетворенность результатами кросс-похода, самооценка эффективности групповой работы, самооценка физического и эмоционального состояний, чувствительность к ним руководителя). Психологический этап был предпоследним в первый день, команды приходили на этап после серьезных физических нагрузок, что увеличивало близость условий к походным. Поскольку объем тезисов ограничен, ниже мы приводим описание и результаты разработанной нами коммуникативной игры.

В качестве способа оценки и фиксации результатов мы использовали структурированное наблюдение по следующим параметрам: атмосфера в группе, структура группы и распределение ролей (в том числе неформальный лидер, антилидер, деструктор), характер взаимодействия участников (активность, самостоятельность, умение договариваться, ориентация на цели группы и т.п.), способы разрешения спорных или конфликтных ситуаций, способы принятия группового решения (договор, давление, решение активных членов команды, авторитарное решение и т.п.), сплоченность группы (наличие «группировок», слаженность действий, включенность каждого участника), отношение и авторитет руководителя. Наблюдатель оценивал каждый параметр либо по 5-ти балльной шкале (от 1 до 5), либо относил поведение и взаимодействие участников к заранее выделенным категориям (роли в группе, способы поведения в конфликте, принятия решения и т.п.)

Испытуемые 15 туристических команд, от 6 до 10 человек в каждой, всего 108 человек, из них 14 руководителей и 1-н капитан (член группы, выполняющий функции руководителя во время кросс-похода).

Результаты и их обсуждение. Большинство команд с интересом включалось в обсуждение и решение задачи. Однако явное отсутствие однозначно хорошего варианта у некоторых участников вызывало недовольство («тут все варианты неправильные»). Обсуждение давало возможность увидеть живое взаимодействие в группе, ролевую структуру, особенности отношений, позицию руководителя.

Анализ результатов Игры позволил разделить команды на 3 группы. По итогам психологического этапа в «группу риска» (3 команды) мы относили группы, в которых 1. руководитель обладал низким авторитетом или провоцировал конфликты в группе (давил, не признавал свою неправоту, был несправедлив к отдельным участникам), 2. группы, в которых часть участников были настроены против руководителя и образовывали группировку/оппозицию, 3. конфликтные группы и группы, в которых отношения между участниками можно было охарактеризовать как небережное или равнодушное, 4. «молчащие», закрытые группы (команды, в которых руководителю приходилось решать все самому или постоянно стимулировать членов группы), группы, в которых был «трудный» участник (второй лидер, который «раскалывал» группу, агрессор, отвергаемый). Во вторую группу попадали команды, в которых трудности группового взаимодействия не приводили к расколу группы, но сказывались на эффективности работы и комфорте отдельных участников (10 команд). Это группы, в которых 1-н или несколько человек выпадали из групповой работы или руководителю было трудно найти взаимопонимание с участником. Команды 3 группы (2 команды) можно отнести к благополучным, с точки зрения групповой атмосферы, взаимоотношений в группе и роли руководителя. Наблюдение за работой команд на техническом этапе, в целом, подтвердило выводы, сделанные на основании игры. Вместе с тем, были и отличия. Так, одна из команд, отнесенных нами к «группе риска», успешно справилась с технической задачей, показав слаженную работу даже в отсутствии руководителя. Кроме того, в ряде случаев участники, выпадавшие из работы на этапе «Психология», во время прохождения технического этапа были активны и включены. Вместе с тем, психологические особенности взаимоотношений внутри группы наиболее ярко выступили именно во время игры. Это говорит о важности обоих методов как дополнительных, полученные же расхождения важно учитывать при дальнейшей работе с методикой.

[1] Фопель, К. Сплоченность и толерантность в группе, М. 2002роплроплропл