

Глава I. Психологические особенности деятельности альпинистских групп

Альпинизм — это вид спорта высокой психологической напряженности, которая определяется наличием большого количества объективных и субъективных трудностей. Объективные - это трудности, которые существуют независимо от воли и желания человека. Их нельзя устранить, их можно только предусмотреть и подготовиться к встрече с ними. Успех восхождения во многом зависит от готовности группы к преодолению этих трудностей. Субъективные — это трудности, которые связаны с индивидуальными особенностями членов группы, а также внутригрупповыми процессами, затрудняющими альпинистскую деятельность.

1. Объективные трудности

В альпинистской литературе, как правило, анализируются три группы объективных трудностей:

а) Опасности горного рельефа (сложность маршрута, лавины, камнепады, "живые камни" и т. д.);

б) опасности непогоды (мороз, дождь, снег и т. п.) и климата (высота, гипоксия, перепады высот и т. п.);

в) опасность использования некачественного снаряжения и питания, неточное описание маршрута или его отсутствие у группы;

Анализ альпинистской деятельности позволяет добавить к этим трем группам еще три объективных фактора психологического характера.

Первый фактор — оторванность от естественной среды обитания или социальная изоляция группы. (Оторванность от дома, семьи, каналов информации, телевидения, периодической печати, привычных для отдыха коммунальных условий: горячей воды, света, телефона, и пр.). Происходит уменьшение потока информации. Изменяется эмоциональный фон, понижается тонус нервной системы у альпинистов. В изоляции, в первую очередь, изменяется групповая динамика, а потом уже реакция отдельных членов группы.

Второй фактор — длительное пребывание группы неизменного состава (сборы, экспедиции) в замкнутом кругу общения. В результате наблюдается информационная истощаемость партнеров, так как обмен информацией идет по достаточно узкому кругу тем (об авариях, продуктах, увлечениях, и т. п.).

Признаком истощаемости служит все большее сужение тематики разговоров к концу сборов, экспедиции. Партнеры устают друг от друга. Новый человек, попавший на сборы, длительное время работающие в горах, как правило, вызывает большой интерес. Каждый член сбора старается пообщаться с новичком в надежде на получение новой информации.

Третий фактор — публичность жизни альпиниста во время длительных восхождений. За каждым его движением наблюдает страхующий. На ночевке также негде уединиться. Любой поступок и действие — на виду у партнеров по восхождению. Эта публичность может угнетать спортсмена и приводить к необъяснимым вспышкам раздражения в общении.

2. Субъективные трудности

Можно выделить следующие группы субъективных трудностей :

а) неподготовленность (техническая, тактическая) отдельных членов группы к восхождению или отсутствие у них необходимых качеств (физических, личностных);

б) неподготовленность всей группы к восхождению : недостаточно сформировавшиеся внутригрупповые процессы и отсутствие групповых качеств (сплоченности, надежности, групповых норм), нестабильность состава альпинистской группы. Состав постоянно изменяется и обновляется. Группы постоянного состава встречаются крайне редко и даже в них наблюдается смена

членов (кто-то пропускает сезон, кто-то отдельное восхождение). В этих условиях тренеру бывает достаточно трудно оценивать изменения, происходящие в структуре взаимоотношений и прогнозировать их развитие;

в) смешанный состав группы: В альпинистские группы входят и мужчины и женщины. Это существенно изменяет взаимоотношения по сравнению с однородными группами, составленными из представителей одного пола. В других видах спорта правила запрещают формировать смешанные группы за исключением Туринских групп;

г) пространственное расположение членов группы во время восхождения затрудняет процесс восхождения. Партнеры в течение всего восхождения могут не видеть друг друга и не общаться между собой непосредственно (лицом к лицу);

д) невозможность замены члена группы во время восхождения. Во всех видах спорта можно произвести замену за исключением Туринских групп, если спортсмен заболел или у него не складываются взаимоотношения с другими членами группы. Альпинист вынужден пребывать в группе до конца восхождения. Следовательно, в группе должны быть дополнительные резервы, как физические, так и психические, такие например, как способность регулировать взаимоотношения при наличии конфликтующих членов;

е) невозможность инструктора наблюдать за деятельностью спортсменов во время восхождения в тех случаях, когда он не входит в состав восходительской группы.

Находясь под маршрутом, он не может повлиять на складывающиеся в группе отношения, разрешить назревающий конфликт, как это может сделать тренер, например, баскетбольной команды во время соревнования. Нередко субъективные оценки участников во время разбора не позволяют инструктору воссоздать истинную картину взаимоотношений в группе существовавшую во время восхождения. Это связано с тем, что, боясь наказания со стороны инструктора, спортсмены могут утаивать важные факторы психодинамики групповых отношений, умалчивать о конфликтах, возникавших во время восхождения. В таких условиях тренер имеет крайне мало информации для анализа внутри групповых процессов и не имеет возможности реально влиять и регулировать взаимоотношения в группе.

Трудности субъективного характера могут быть устранены спортсменом или группой в ходе подготовки к восхождениям. Если у альпиниста недостаточно развиты одни качества (например, решительность, смелость), то он может компенсировать их за счет развития других качеств (например, тактической грамотностью, технической подготовкой). В группе может происходить компенсация или дополнение качеств одного спортсмена качествами другого. Например, если в двойке один альпинист чрезмерно осторожен и нерешителен, то этот недостаток может компенсироваться смелостью и решительностью его партнера. Как правило, группы комплектуются с учетом фактора компенсации. Иногда члены группы даже не осознают этого. Выбор партнера для совершения восхождения может происходить неосознанно, но существенную роль в этом играют закономерности общения и групповой динамики.

3. Выводы

Следует отметить одно заблуждение, свойственное некоторым инструкторам, утверждающим, что все трудности в альпинизме субъективные. Конечно, их очень много, но все же следует признать, что альпинизм — объективно опасный вид спорта. Объективные трудности приводят к формированию субъективных. Так, крутая стена является объективной трудностью, а страх и неуверенность, которые могут возникнуть у альпиниста при преодолении этой стены, являются субъективной трудностью. На практике бывает достаточно трудно определить, какой фактор оказывает большее влияние на деятельность группы и

возникновение аварий: сложность маршрута или психологическая неподготовленность группы к работе на данном маршруте.

Большое количество трудностей предъявляет высокие требования к инструктору альпинизма, к его компетентности в области психологии, психодинамики группы и знанию им методов психорегуляции.

Глава II. Психологические закономерности общения в группе

Общение - это специфический вид деятельности, протекающий по вполне определенным законам. Рассмотрим наиболее значимые закономерности общения.

Как любой другой вид деятельности (например, скалолазание или совершение восхождений), общение требует затрат нервной энергии. Чем интенсивнее процесс общения, тем больше затрачивается энергии. Так, во время отдыха, когда общение носит неформальный, дружеский характер энергетические затраты невелики. И к тому же, носят положительную эмоциональную окраску. Во время конфликта происходит огромный выброс нервной энергии. Конфликтующие выплескивают друг на друга заряд отрицательных эмоций. Происходит психическое истощение партнеров и группы в целом. В ходе общения происходит своеобразный энергетический обмен: если партнеры «обмениваются» положительными эмоциями и информацией, то идет положительная зарядка различных групповых структур, и в группе формируется благоприятный психологический климат; если идет обмен отрицательными эмоциями и информацией, то группа заряжается отрицательной энергией, и в ней формируется неблагоприятный психологический климат.

Как и любому виду деятельности общению необходимо обучать.

Совершенствование такой техники называется психотехникой. Одни люди обладают большими способностями в сфере общения и большей обучаемостью, другие – меньшими способностями и обучаемостью. Не следует требовать от всех спортсменов одинаковых успехов в сфере общения так же, как и в любом другом виде деятельности. Процесс обучения общению начинается со дня рождения человека. Его осуществляют родители, братья и сестры, друзья, социальное окружение (в детском саду, школе, институте, спортивные секции, в АУСБ, на работе, во дворе и т. п.). В процессе общения формируются личностные качества человека (воля, характер, мотивация, и пр.). Наибольшее влияние на формирование личности оказывают родители и друзья. О значении общения в формировании человека сказано: "Скажи мне кто твой друг и я скажу кто ты". Мы сами выбираем себе партнеров для общения и этот выбор в конечном итоге определяет то, какие качества мы в себе будем формировать (смелость или хитрость, взаимовыручку или индивидуализм).

Общение позволяет альпинистам объединяться в малые группы. Успешность деятельности группы во многом зависит от особенностей взаимоотношений.

Общение начинается с восприятия спортсменами друг друга, которое формулирует первое впечатление о партнере общения. Первое впечатление вызывает у человека эмоциональное отношение к воспринимаемому лицу. Если возникает чувство симпатии, то общение будет происходить успешно. Если же возникает чувство антипатии, то, как правило, сразу появляются трудности в общении.

В ходе деятельности первое впечатление может измениться.

1. Средства общения

Основным средством общения между людьми является членораздельная речь. В речевом общении важен не только смысл слов, но и громкость, тембр произношения. Различают ряд свойств, характеризующих речь:

а) Содержательность речи - определяется количеством выраженных в ней мыслей и чувств. Так, можно в течение часа читать доклад, смысл которого заключается в том, что "соль должна быть соленой" или "экономика - экономной". Такая речь бессодержательна;

б) Понятность речи связана с использованием терминологии. В альпинизме имеется своя специфическая терминология, плохо понимаемая не альпинистами. Термины "рантклюфт", "закладной элемент" и др., малопонятный, например, футболисту. Сюда можно отнести и жаргонные слова типа: "схватить холодную", "слинять", "зарубиться". Очень важно, чтобы все участники общения знали терминологию, иначе речь говорящего не будет понятна;

в) Выразительность — определяется эмоциональной насыщенностью и отчетливостью произношения (яркая, энергичная, вялая). Высокой выразительностью обладает речь спортивного комментатора.

г) Воздейственность речи состоит в ее влиянии на мысли, чувства, волю, поведение людей. Воздействовать речью можно в форме просьбы, убеждения, внушения, требования, приказа, угрозы, принуждения.

Дополнительными средствами общения являются : мимика, жесты, позы, движения, действия. Нередко во время восхождений жесты и действия спортсменов становятся основным средством общения, так как речевое общение затруднено расстоянием, ветром, шумом.

2 . Типы общения

Различают два типа общения:

а) прямое (непосредственное), когда общающиеся находятся в непосредственном контакте лицом к лицу";

б) косвенное (опосредованное), когда информация передается через посредника, например, партнера по команде или какой - либо предмет (по радиации, через записку, звуками от забиваемого крюка, подергиванием веревки).

Во время восхождения нарушается непосредственный контакт и общение приобретает опосредованный характер. Команды и вопросы передаются через расположенных рядом членов команды, и нередко искажаются. Чем больше промежуточных звеньев, тем больше искажается информация. В процессе общения участвуют: веревка (по тому, как она двигается, страхующий определяет действия впереди идущего), крючья, пролетающие камни и т. п. - все это посредники общения. Иногда разговор альпиниста с нежелательным выбиваться крюком, можно принять за разговор партнеров.

3. Виды общения

Различают достаточно много разновидностей общения в зависимости оттого, в какой сфере осуществляется общение. Проведенный нами анализ позволяет объединить все их в два вида: официальное и неофициальное общение.

а) официальное (формальное, ролевое, деловое) общение (Табл.1)

санкционируется, закрепляется документально и контролируется обществом. За каждым членом группы закреплены определенные обязанности роли. Так, капитан должен руководить, "забойщик" - навешивает веревки и т. д. Обязанности и права каждого спортсмена определены правилами, инструкциями. За невыполнение предусматриваются определенные санкции (незасчитывается восхождение и т. п.);

б) неофициальное (неформальное, личностное, интимное) общение (Табл.1) — строится на основе симпатий и антипатий спортсменов и не регламентировано



обществом. Регулируется этикой, традициями, нормами поведения, установленными в группе. Партнеры сами выбирают приемлемую форму для такого вида общения.

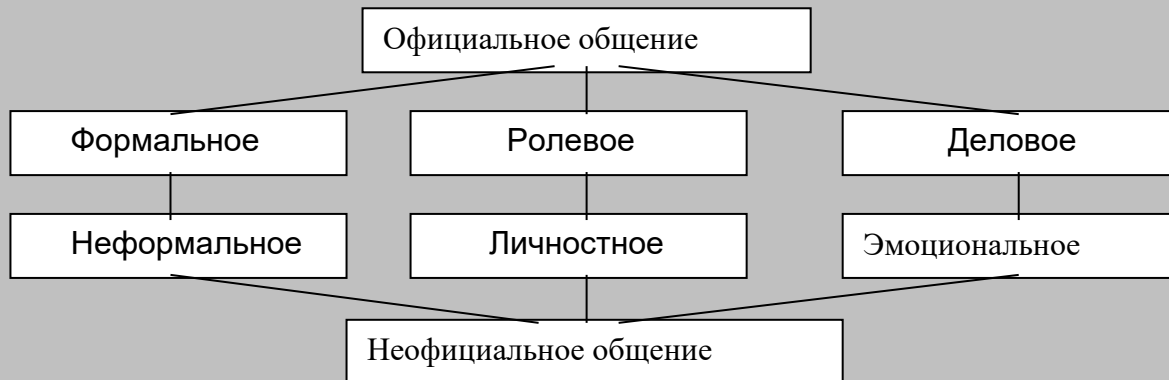


Таблица 1. Виды общения

При неофициальном общении спортсмен может выполнить просьбу инструктора, а может и не выполнить, отреагировав на нее шуткой или ответной просьбой. При официальном же общении указание инструктора должно быть выполнено беспрекословно. Поэтому инструктору следует четко различать все разновидности общения и одновременно обучать этому спортсменов. Так, по интонации участник должен понимать — когда завершается неофициальное общение и когда переходит в официальное. В то же время инструктор обязан четко ставить грань между официальными и неофициальными взаимоотношениями. Так, требуя исполнения своих указаний во время восхождения, он не имеет права требовать любви и расположения (особенно у участниц) во время отдыха в базовом лагере. Этого расположения он может добиться только неофициальным путем, демонстрируя свои личностные качества.

К сожалению, и тренеры и спортсмены не всегда ставят грань между разными видами общения. Это проявляется в переносе, например, личностных антипатий из неформальной сферы в деловые отношения, или наоборот — доминирование в официальных отношениях используются не редко в личных корыстных целях. В ходе общения партнеры допускают друг друга на определенную дистанцию, которая называется коммуникативной. Чем более симпатичнее партнер, тем ближе он будет допущен в общении. Близость общения можно определить по тематике, затрагиваемой партнерами. По степени готовности к общению и по коммуникативной дистанции можно выделить:

дружеские, товарищеские и приятельские отношения. При обоюдной симпатии (Рис. 1) коммуникативная дистанция между партнерами уменьшается, при неприязненных (Рис. 2)—увеличивается. На рисунках кружком обозначен партнер, стрелкой — психологическая, коммуникативная связь, а расстояние — коммуникативная дистанция между партнерами.



Дружеские



Рис. 1 Положительные отношения
Отрицательные отношения
между партнерами

Рис. 2

партнерами

Используя различные средства общения, партнеры регулируют коммуникативные дистанции, то сближаясь, то удаляясь друг от друга. Во взаимоотношениях с различными группами людей, каждый из нас, устанавливает вполне определенные коммуникативные дистанции (Рис. 3). Эти дистанции не постоянны и изменяются. Ссора или борьба за власть может резко увеличить дистанцию между друзьями. В то же время возникновение реальной опасности - может существенно сблизить врагов.

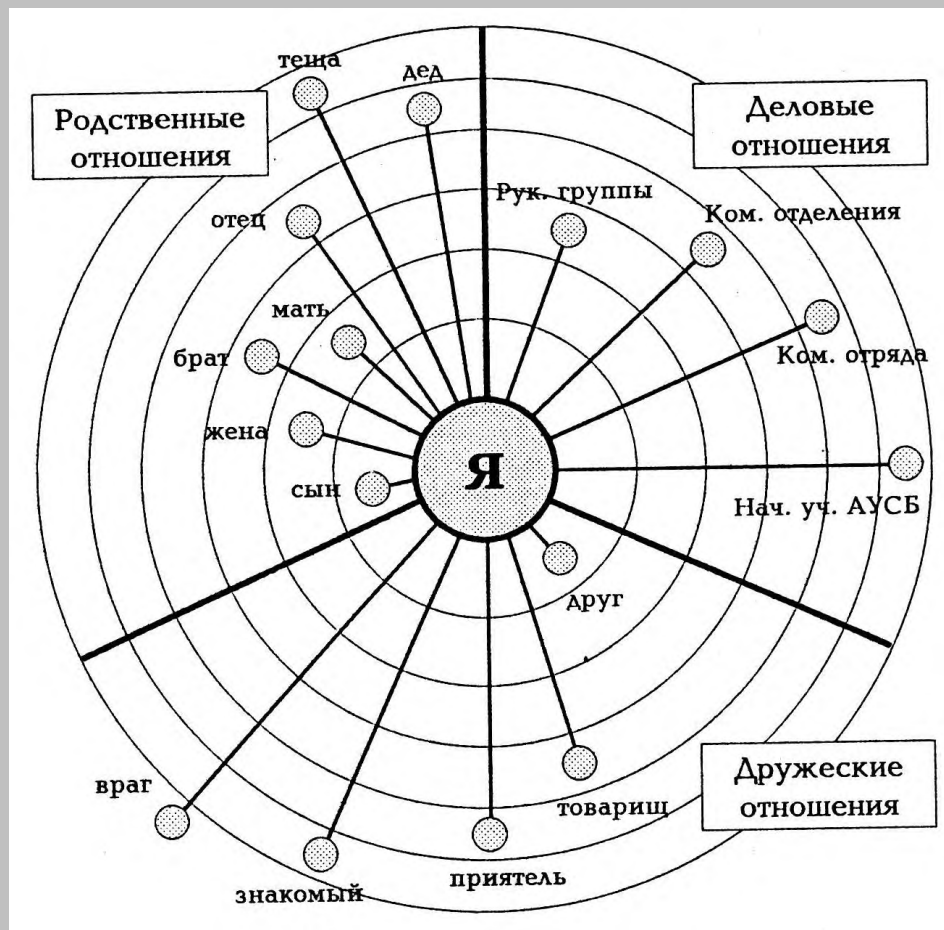


Рис.3 Коммуникативные дистанции, устанавливаемые во взаимоотношениях с различными группами людей.

При равенстве коммуникативных дистанций во взаимоотношениях с несколькими партнерами (на Рис.3 это, например, жена и мать) между ними может возникать конкуренция и конфликты. Это нередко можно наблюдать в семейных отношениях. Так, мать постоянно делает акцент на недостатках Вашей жены, пытаясь увеличить коммуникативную дистанцию между Вами и женой, и тем самым остаться для Вас более близким человеком. То же самое делает Ваша жена. Это, своего рода, борьба за Ваше расположение и за власть в семье. Аналогичную ситуацию можно наблюдать в альпинистской группе, особенно, если все члены равны. Чем с большим числом партнеров Вы будете иметь близкие коммуникативные дистанции, тем большее влияние, а в итоге большую власть, Вы будете иметь в группе. Бывают случаи, когда один из партнеров нарушает установленную дистанцию. Чаще всего это происходит из-за отсутствия культуры общения. Например,

переход на "ты" с незнакомым человеком или пренебрежительно-снисходительное обращение к малознакомому человеку или спортсмену более низкой квалификации. Для защиты своего "Я", своего личностного пространства каждый человек вырабатывает специальные механизмы психологической защиты (взгляд, жест, позы, интонация). Эта защита позволяет сдерживать партнера по общению на желаемой коммуникативной дистанции, а при необходимости приближать или удалять. Одни люди предпочитают общаться на дальней коммуникативной дистанции (например, представители прибалтийских республик и крупных городов), другим больше нравится общение на ближней дистанции (представители азиатских республик и небольших городов). Недостаточно развитый механизм психологической защиты позволяет окружающим проникать во внутренний мир человека, делает его психологически уязвимым. Тренеру необходимо обучать спортсменов психотехнике общения, развивать механизмы психологической защиты. Процесс общения может осуществляться не только между членами группы. Спортсмен может общаться с воображаемым партнером, с самим собой, с каким-либо предметом (вершины, зацепкой, веревкой и т. п.). Недостаток общения во время восхождения при прохождении сложного участка маршрута может привести к общению в виде эгоцентрической речи ("эго" - я, речь, направленная к самому себе). Она проявляется в "ведении" себя по маршруту, в подаче команд (левее, быстрее, терпи и т. п.), в счете. В процессе общения в группе формируются коммуникативные каналы, по которым партнеры обмениваются информацией, и благодаря которым группа приобретает целостность и регулирует действия своих членов. Общению между партнерами могут мешать коммуникативные барьеры (незнание терминологии, существенные различия статусов или квалификации партнера и прочие). Пространственно спортсмены могут находиться рядом друг с другом, но это не означает, что общение будет проходить успешно. Неприязненные отношения могут приводить к разрушению коммуникативного канала. Так, во время восхождения команда, передаваемая от впереди идущего к последнему, может существенно искажаться за счет коммуникативных барьеров или неприязненных отношений между партнерами.

4. Выводы

Мы рассмотрели ряд закономерностей общения. Выяснили, что оно может быть официальным или неофициальным, непосредственным или опосредованным. Сам процесс общения протекает с использованием ряда средств (основных и дополнительных). Взаимоотношения между партнерами могут затрудняться из-за наличия коммуникативных барьеров. Для их преодоления спортсменам необходимо совершенствовать психотехнику общения.

В ходе общения между партнерами устанавливаются коммуникативные дистанции и формируются каналы коммуникации, облегчающие процесс взаимодействия. Для сближения дистанции человек использует различные средства общения, а для увеличения дистанции в общении и для полного прекращения взаимодействия, - он прибегает к различным формам психологической защиты.

В итоге, в группе формируется структура коммуникации или коммуникативная сеть. Вся информация в группе распространяется по этим сетям или коммуникативным каналам. Успех в деятельности группы во многом связан со степенью сформированности структуры коммуникации.

Более подробно коммуникативная структура группы будет рассмотрена в главе IV.

Глава III. Общие понятия о группах

За время своего спортивного совершенствования каждый альпинист входит в состав многочисленных групп, не только для совершения восхождений, но и для совместной жизни в экспедициях, для совместной работы и отдыха. Пребывание в каждой из них откладывает отпечаток на спортсмена. Под действием группы формируется личность человека. Одни группы формируют положительные черты характера (порядочность, честность, принципиальность), другие — отрицательные (подлость, хитрость, нахальство). Каждая группа проходит определенные стадии развития и становления. В одних группах альпинист участвует со дня образования, в другие — попадает уже на более поздних стадиях развития, и ему приходится завоевывать признание у членов группы, "захватывая" высвобождающиеся "ниши" в социальной структуре группы. В данном разделе рассматривается классификация групп и стадии их формирования.

1. Классификация альпинистских групп

Можно выделить две разновидности групп:



а) группы "широкого круга общения" или большие социальные группы. К этой разновидности групп относятся клубы, спортивные школы, АУСБ и т. п..

б) группы "узкого круга общения" или малые социальные группы - это учебные отделения, спортивные группы, сборные команды и т. п.

Группы узкого круга общения входят составными элементами в группы широкого круга общения. Причем в одних группах широкого круга общения эти составные элементы достаточно независимы, а в других — находятся в жесткой зависимости друг от друга. Примером независимой связи малых групп в составе большой, является АУСБ, где каждый отряд действует по своему плану, независимо от деятельности другого отряда. Конечно, независимость эта достаточно условная. Примером большой группы, в которой наблюдается жесткая зависимость малых групп, является УТС перед соревнованиями. Здесь прослеживается зависимость группы запасного состава и группы вспомогателей от планов основной группы.

Не всегда можно провести четкую границу: какая группа является большой, а какая малой. Так, например, отделение является малой группой относительно отряда, и отряд в данном случае выполняет функцию большой группы. В свою очередь, отряд является малой группой, входящей в состав большой группы - АУСБ.

В дальнейшем, для упорядочения этих понятий термином "малая социальная группа" или группа "узкого круга общения" будут обозначаться только первичные группы типа восходительских групп и учебных отделений, не превышающие 10-12 человек. Все остальные группы будут описываться здесь как группы "широкого круга общения".

Группы широкого круга общения
(большие социальные группы)

Для проведения спортивных мероприятий и круглогодичной подготовки, альпинисты объединяются в группы широкого круга общения (табл.2), Одни из них формируются по месту жительства спортсменов (федерации, секции); другие — на основе профессиональной принадлежности спортсменов (секции в ВУЗах, клубы): третьи — по месту нахождения учебной и материальной базы непосредственно в горах (АУСБ, УМЦ): четвертые — организуются для выполнения конкретных задач в горах (экспедиции в отдаленные горные районы, сборы, альпиниады).

Каждая такая группа имеет свои специфические особенности, свою неповторимую структуру взаимоотношений. Существенно различается и время их существования. Так, время существования группы широкого круга общения в АУСБ ограничено сроками одной смены (20-30 дней). По окончании смены группа перестает существовать, а приехавшие на следующую смену участники создадут новую общность со своими характерными особенностями и своей структурой. А группа широкого круга общения сформированная в спортивном клубе может просуществовать 5-10 лет и распадается только после смены поколений.

Такое разнообразие групп широкого круга общения дает возможность выбора и инструктору и спортсмену той формы общения, которая ему больше нравится. Одни предпочитают ездить в АУСБ, где преобладает официальная структура взаимоотношений, другие — на сборы со своей секцией, где преобладает неофициальная структура взаимоотношений. С другой стороны разнообразие групп широкого круга общения, в которых приходится работать инструктору, предъявляет высокие требования к знанию им основ групповой психодинамики. Нередко инструкторы вырабатывают стереотипы поведения характерные для одних групп и переносят этот стереотип на все Другие группы. Одни инструкторы предпочитают армейский вариант построения взаимоотношений (чаще наблюдается в АУСБ), другие — более демократичный (секционные тренера).

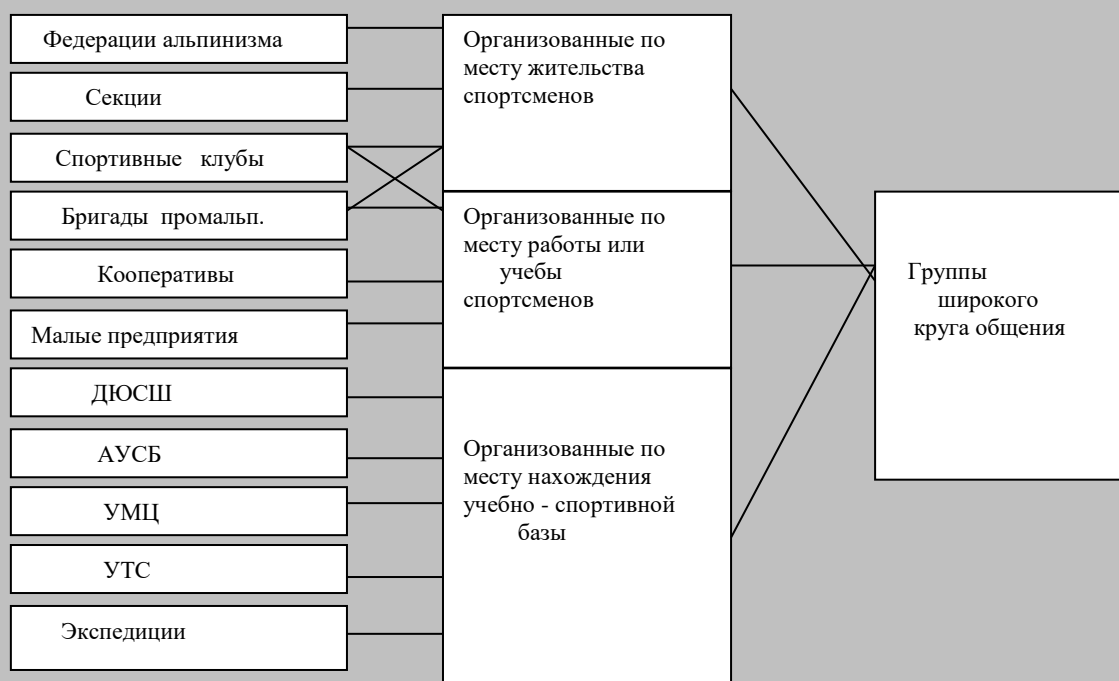


Таблица 2. Группы широкого круга общения (большие социальные группы)

Отличительные особенности групп широкого круга общения:

- 1) большое число членов — от нескольких десятков на сборах, до нескольких сотен в АУСБ и клубах;
- 2) отсутствие непосредственного контакта между членами группы. Численный состав затрудняет общение между всеми членами, поэтому в составе большой группы формируются группы узкого круга общения, в которых наблюдается непосредственный контакт между партнерами;
- 3) преобладание официальной структуры взаимоотношений над неофициальной.

Группы узкого круга общения
(малые социальные группы)

Для совершения восхождения альпинисты объединяются в малые группы. Группы эти могут быть временного или постоянного состава. В последние годы широкое распространение получили также бригады промышленного альпинизма. Несмотря на существенные отличия каждой группы друг от друга, можно выделить общие особенности, отличающие эти группы от групп широкого круга общения:

1. Численный состав от 2 до 10-12;
2. Наличие непосредственного контакта между членами. Он может нарушаться во время восхождения из-за пространственного положения участников, но наличие непосредственного контакта, хотя бы в период подготовки к восхождению, обязателен;
3. Наличие единой цели (от простого отдыха до победы в престижных соревнованиях). Если цели участников существенно различаются, то неизбежен конфликт в группе;
4. Автономность, независимость, обособленность группы. Она определяется как правилами соревнований, так и условиями деятельности. Альпинистская группа должна не только самостоятельно, без помощи других групп, совершить восхождение, но должна быть в состоянии оказать помощь членам своей и других групп в случае заболевания участников;
5. Дифференцированность и структурность. Успешность деятельности группы зависит от степени развития структуры взаимоотношений и дифференциации ролей (Глава IV).

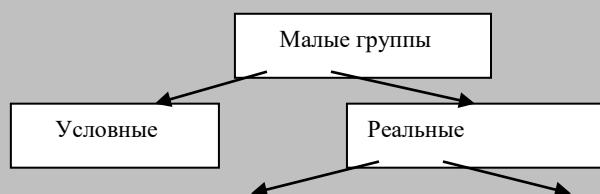
Классификация групп узкого круга общения

Инструкторы альпинизма работают преимущественно с группами узкого круга общения.

Различают достаточно много разновидностей малых групп. И хотя не все в предлагаемой здесь классификации понадобится инструктору альпинизма в практической работе, знание ее необходимо для повышения общей педагогической эрудиции.

Малые группы делятся (табл.3) на условные (существующие на бумаге, психологами не изучаются) и реальные. Последние подразделяются на искусственные (созданные для каких-либо специальных целей, например, для эксперимента) и естественные (существующие в обычных условиях).

Естественные группы, в свою очередь, могут быть спонтанными (возникающими стихийно под действием потребностей людей в общении, например, дворовая компания) и организованными (специально созданными для выполнения какой-либо задачи, например, спортивная команда, группа спасателей).



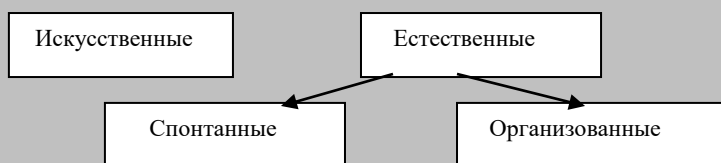


Таблица 3.

Малые группы могут быть классифицированы и по целому ряду других признаков;

1. По степени организованности различают: формальные и неформальные. Формальные (официальные) — это группы, имеющие юридический статус. Так, в АУСБ официальными группами являются отделения, тренерский совет, сборная команда. Официальная группа всегда имеет определенную нормативно закрепленную иерархическую структуру, в которой оговорены обязанности и права каждого члена.

Неформальные (неофициальные) — это группы, не имеющие юридически зафиксированного статуса. В них взаимоотношения строятся на основании симпатий и эмоциональных предпочтений партнеров. Спортсмен в любое время может выйти из ее состава. Примером такой группы служит спонтанно организованная команда для игры в футбол, попутчики в автобусе.

2. По динамике групповых состояний могут быть: а) устойчивые; б) неустойчивые, а также в) сплоченные и г) разобщенные группы.

3. По эффективности: а) продуктивные, б) непродуктивные.

4. По особенностям воздействия на члена группы: а) референтные (это группы, сообщающие нормы поведения спортсмену. Такой группой для альпиниста может быть коллектив одноклассников, семья, дворовая компания); б) эталонные; в) популярные; г) непопулярные и пр.

5. По степени сформированности структур группы могут быть: а) низкого, б) среднего, в) высокого уровня развития, а также г) номинальные, д) диффузные, е) коллективы.

6. По признаку выполняемой деятельности различают группы:

а) учебные, б) спортивные, в) производственные, г) бытовые и др.

2. Стадии формирования групп узкого круга общения

Альпинистская группа узкого круга общения, как и любой живой организм, проходит вполне определенные стадии развития: рождение, детство, отрочество, зрелость, старость и смерть. Формирование каждой группы проходит под действием внутри групповых и внешних факторов, поэтому переход от одной стадии к другой различен. Одна группа созревает быстрее, другая — медленнее.

Выделяют четыре стадии формирования группы (Рис. 4):

1 стадия. Номинальная группа. Группа сформирована только на бумаге (в учебной части АУСБ, на тренерском совете ФА и др.). Спортсмены недостаточно знают друг друга. Это стадия "рождения" группы. Она гораздо сложнее, чем может показаться на первый взгляд. Каждому инструктору знакомы первые два дня работы в АУСБ: бессонные ночи в учебной части, формирование и переформирование отделений и отрядов. "Рождение" каждого отделения происходит в муках: инструкторы формируют отделения совместимые в психологическом отношении (на основе заявлений участников), и в спортивном отношении (согласно спортивных документов и характеристик). От выбора инструктора в этот момент во многом зависят будущие успехи или неудачи группы.

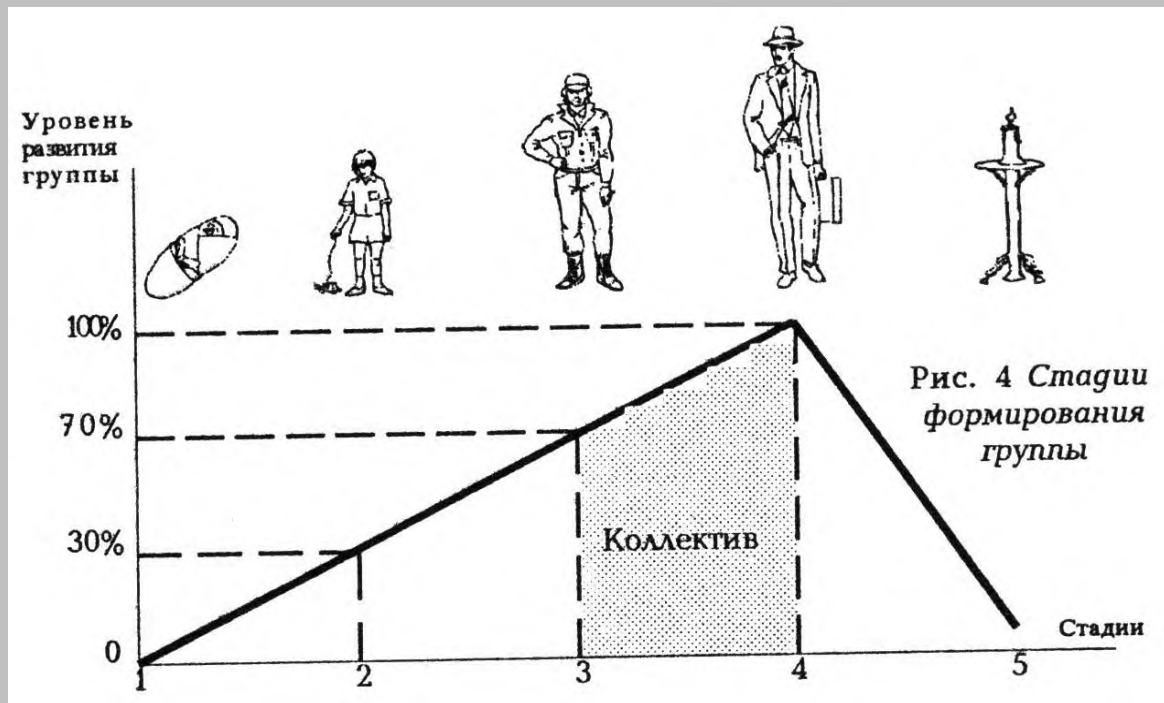


Рис. 4 Стадии формирования группы

2 стадия. Начало формирования структуры взаимоотношений. Выделяется актив группы (лидеры, руководитель), идет ролевая дифференциация (члены группы распределяют между собой обязанности и роли). Это наиболее активный период формирования группы. Инструктор строит свою работу на этой стадии через актив (в учебной группе — через старосту, в спортивной — через капитана). Это стадия "детства" группы. На ней очень важно активное участие инструктора в жизни отделения, которая может достигать даже до опеки. От того, как будет заложен первый кирпич будущей структуры, многое зависит: найдут ли общий язык инструктор и участники, участники между собой или сразу группа начнет делиться на замкнутые группировки.

3 стадия. Созревание группы. На этой стадии начинают формироваться групповые качества — такие, как сплоченность, надежность, групповые нормы. Группа начинает самостоятельно вырабатывать решения и реализовывать их. Роль инструктора, в управлении группой на этой и следующей стадиях все больше отходит от опеки и приобретает характер контроля и коррекции действий спортсменов. Совершение восхождений ускоряет созревание групповых структур и качеств. Наличие объективных опасностей способствует налаживанию коммуникативных контактов между спортсменами, заставляет преодолевать возникающие конфликтные ситуации.

4 стадия. Коллектив — высшая стадия развития группы, ее зрелость.

Достаточно часто в советской педагогической и психологической литературе коллективом называют любую организованную группу (тренерский коллектив, спортивный коллектив и пр.). На самом деле далеко не каждая группа в своем развитии достигает до этой стадии. А расхожая фраза "коллектив советских людей" — абсурд. Для того чтобы коллектив мог сформироваться, необходим непосредственный контакт членов группы лицом к лицу, прохождение группой всех стадий развития. Увеличение численного состава группы свыше 40-50 человек приводит к потере непосредственного контакта, и такая группа развивается по законам больших социальных групп и до уровня коллектива не достигает. Что же характерно для альпинистского коллектива? Прежде всего, это "отношение ответственной зависимости" между членами группы, Коллектив не даст в обиду ни одного своего члена, даже аутсайдера, но в тоже время и строго спросит с любого за проступок — даже с лидера. Четко распределены

роли и обязанности между членами, сформированы все структуры группы (лидерства, коммуникативная и др.). Развиты групповые качества: сплоченность, коллективизм. Деятельность характеризуется устойчивостью и надежностью. Достаточно большие психологические резервы в саморегуляции внутригрупповых процессов и нейтрализации конфликтов.

5 стадия. Распад группы, ее расформирование. После расформирования группа умирает только физически, сохраняя духовную силу и влияние на бывших своих членов. Спортсмены разъезжаются по домам. Группы как физической единицы не стало, но она еще жива. Она сохраняет референтность по отношению к бывшим членам, то есть продолжает сообщать им нормы поведения. Группы низкого уровня развития, как правило, перестают существовать сразу же после выдачи участникам спортивных документов. Но группы высокого уровня развития и коллективы продолжают существовать достаточно длительное время.

Конечно, эта периодизация условна, также как условна возрастная периодизация жизни человека. У каждого человека детство может закончиться в 15 лет (акселерат), а у другого может затянуться до 25 лет (ретардант). Так и группа может пройти описанные стадии развития до уровня коллектива за 5 дней, например, во время опасного восхождения, а может развиваться годы, и этот процесс так и не завершится формированием коллектива. Далеко не каждая группа может стать коллективом, то есть обрести качества характерные для коллектива. На скорость созревания группы влияет целый ряд внешнегрупповых факторов (объективная опасность внешней среды; аварийные ситуации; психологический климат в окружении группы и др.), а также внутригрупповых факторов (наличие совместимости между партнерами или их несовместимость; уровень притязаний; борьба за лидерство в группе; степень коммуникабельности членов группы и др.). Развитие группы может останавливаться на какое-то время, например, в зимний период, когда нет совместной деятельности у членов группы. Может также переходить на более низкие стадии развития или наоборот – на более высокие, например, после введения новых членов в состав группы, смены тренера, победы или поражения в соревновании и др.

Переход от одной стадии развития в другую нередко происходит болезненно. В каждой группе есть «переходные» возрастные периоды, когда разрушаются устаревшие структуры взаимоотношений и создаются новые, сменяются лидеры и перераспределяются «роли» между членами группы. Это болезни роста или кризис развития. Одни группы незаметно проходят через эти критические точки, другие – с конфликтами, с заменой членов группы, временным прекращением совместной деятельности.

На каждой стадии формирования от номинальной группы до уровня коллектива очень важно воздействие, оказываемое тренером. Для каждой стадии необходимы свои специальные методы воздействия. Однако, их специфика схожа со спецификой работы с человеком в разные возрастные периоды. На ранних стадиях формирования тренер больше опекает группу, силовым воздействием формирует ее структуры, которые необходимы будут группе для совершенствования в альпинизме. На более высоких стадиях формирования, воздействие тренера все больше переходит к контролю, коррекции, рекомендациям.

Эффект ложного авторитета тренера.

Пытаясь завоевать авторитет на ранних стадиях формирования группы, инструктор иногда прибегает к снижению требовательности: засчитывает несовершенные восхождения; разрешает группе обходить наиболее сложные участки маршрута или наоборот одобряет рискованные действия группы, а

иногда сам показывает пример в этом; разрешает выпивать и курить во время восхождения. Всем этим он пытается показать группе свое отличие от других инструкторов: "пусть тренируются слабые" или "видите, как мы обошли другие отделения в отряде". Эти действия имеют эффект на первых стадиях формирования группы, пока она еще находится на стадии "детства". Группа начинает гордиться, как легко она достигает того на что у других уходит много сил. Авторитет тренера растет, но это ложный авторитет. Заблуждение спортсменов относительно тренера длится не долго. Отсутствие требований в период "детства" не стимулирует формирование групповых структур и качеств. С ростом сложности восхождений и увеличением степени объективной опасности маршрутов, более успешно действует та группа, которая переболела болезнями роста на ранних стадиях формирования, прошла через жесткие требования, предъявляемые тренером в период детства. Простота завоевания ложного авторитета при отсутствии требовательности в итоге оборачивается несформированностью групповых структур, высокой аварийностью группы. "Взрослея", группа начинает более критично относиться к тренеру. Если тренер был объективно требователен в период "детства", то, "повзрослев" группа по достоинству оценит это своим уважением. Если авторитет был завоеван низкой требовательностью в "детстве", что в итоге привело к недоразвитости группы, то "повзрослев", она может обвинить во всех своих бедах тренера. То есть чем легче был завоеван авторитет в детстве, тем быстрее он будет утрачиваться по мере "взросления" группы.

Уровень группового развития.

Уровень группового развития — это характеристика сформированности межличностных отношений в группе. Тренеру необходимо регулярно проводить оценку уровня развития группы. Опытный инструктор достаточно уверенно делает это, по каким-то едва уловимым признакам (взглядам, интонациям во время общения членов группы). Наибольшими способностями в такой оценке обладают начучи АУСБ, старшие тренеры сборов. Уровень группового развития определяется по ряду признаков:

1. Сформированности структуры коммуникации в группе;
2. Наличию сложившихся отношений подчинения и власти (структуры лидерства);
3. Наличию цели и мотивации деятельности членов группы;
4. Степени сплоченности и коллективизма группы.

Специфика альпинизма требует, чтобы тренер не только оценивал уровень развития, но умел прогнозировать ход формирования группы. Это невозможно сделать без знания внутри групповых процессов и закономерности формирования структуры взаимоотношений в группе.

Рассмотрим эти процессы и закономерности более подробно.

Глава IV. Внутригрупповые процессы. Структура группы.

Организм человека имеет ряд функциональных систем: кровообращения, дыхания, нервную, мышечную и др. Эти системы функционируют благодаря обменным процессам: биохимическим, физиологическим, психическим. Аналогично устроен "организм" группы. Внутри группы действуют различные процессы: обмена информацией (коммуникативные), процессы совместности и срабатываемости, официальные и неофициальные отношения, ценностного обмена, процессы группового давления, процессы лидерства и руководства. Под их действием формируются соответствующие структуры: лидерства, руководства, коммуникаций, официальных и неофициальных отношений (Табл.4).

Следует обратить внимание на то, что процессы совместимости, срабатываемости и ценностного обмена не приводят к формированию самостоятельных структур, однако они существенно влияют на формирование целостной структуры взаимоотношений в группе.



Таблица 4. Составные элементы целостной структуры взаимоотношений в группе

Рассмотрим отдельно каждый из названных процессов и формируемые под их действием структуры

1. Структура коммуникаций

Информация в группе распространяется по коммуникативным каналам. Хорошее взаимопонимание между партнерами облегчает общение. Чем интенсивнее общаются партнеры, тем более совершенной становится коммуникативная связь между ними. Средствами коммуникации членов группы является речь, мимика, жесты, позы, действия. Длительная совместная деятельность спортсменов упрощает общение, и нередко отпадает необходимость в использовании словесной формы. Партнеры начинают понимать друг друга "с полуслова" и для обмена информацией им бывает достаточно простого взгляда.

Между совместимыми и сработанными партнерами формируются устойчивые и надежные коммуникативные связи. Между несовместимыми — неустойчивые связи. Дружеские отношения сближают спортсменов, сокращают коммуникативную дистанцию между ними. Недружеские - увеличивают дистанцию при общении. Все эти факторы влияют на формирование структуры коммуникаций в группе. Тренеру бывает достаточно трудно пространственно представить взаимоотношения в группе. Большие возможности для их анализа дает графический способ. Графическое изображение связей внутри группы называется социограммой. Основные формы изображения в социограммах показаны на

Рис.5-8. На Рис.5



рис. 5

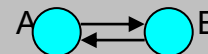


Рис. 6



Рис. 7



Рис.8

— отдельный член

группы. Рис. 6

рис. 5

Рис. 6

Рис. 7

Рис.8

однаправленная связь между членами группы. В отношениях между А и Б, А является активным, Б — пассивным элементом коммуникации или, другими словами, в данной диаде А является ведущим, Б — ведомым. На рис. 7 обоюдная связь двух членов группы. На рис. 8 лидер группы (коммуникатор) является наиболее активным элементом в групповой структуре.

Различают следующие типы коммуникативных структур

1. Наиболее распространенным в альпинистских группах, согласно нашим исследованиям, является централизованный тип (рис. 9), при котором диспетчер находится в центре группы, а остальные члены группы являются реципиентами (потребителями) информации. Такой тип коммуникаций наблюдался в половине обследованных нами групп высокой квалификации.

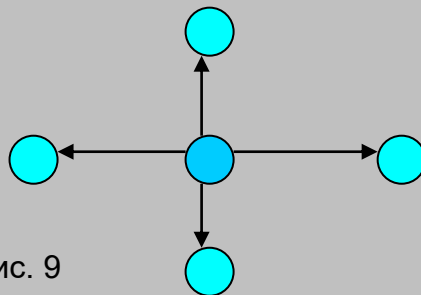


Рис. 9

2. Цепная структура (Рис. 10) встречается в каждой четвертой группе. Член группы тесно связан только с одним членом группы. Информация передается по цепочке. Условия восхождений иногда вынуждают альпинистов строить взаимоотношения именно по такому типу

хотя о конечно не самый эффективный,

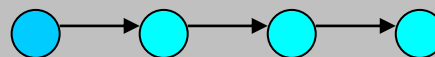


Рис. 10

3. Циклическая структура



(Рис. 11) — это вариант цепной, только замкнутой структуры. Информация, проходя через все звенья коммуникативной цепи, возвращается к коммуникатору (лидеру, "забойщику").

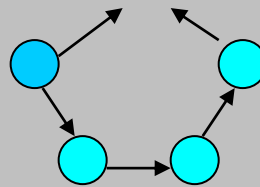


Рис. 11

4. Комбинированная структура коммуникаций (Рис. 12) включает элементы различных типов структур.

На рис. 12 видно, что в группе может быть два лидера. Они замыкают информацию на себя. Успех в такой группе во многом определяется тем, найдут ли "общий язык" лидеры.

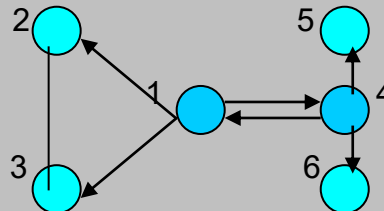
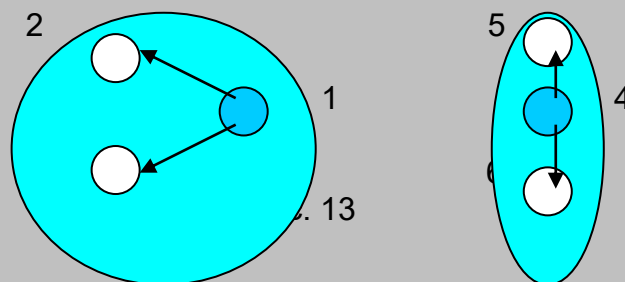


Рис. 12

5. В случае, если спортсмены не находят "общего языка" (1 и 4), то есть прекращают обмениваться информацией, целостная структура группы распадается (Рис. 13), нарушается координация информации во внутригрупповом пространстве и действий между группировками. Группа в этом случае делится на две самостоятельные группировки (Рис. 13). Разобщенность - это первая ступень разрушения группы.



На наш взгляд наиболее успешно во время восхождений действует группа с централизованным типом коммуникативных структур. Значительно возрастает надежность группы в том случае, когда она вырабатывает механизм быстрой перестройки структуры, то есть формирует важное качество самонастраивания. Оно позволяет оперативно изменять каналы, по которым передается информация в группе при изменении условий деятельности группы.

Методика исследования коммуникативной структуры в группе изложена в главе IX. Анализ коммуникативной структуры группы дает только общее представление о структуре взаимоотношений. Не следует смешивать структуры, по которым распространяется информация в группе, со структурой взаимоотношений. Коммуникативная структура является одним из составных элементов структуры взаимоотношений, одной из подструктур. Качественный анализ структуры взаимоотношений возможен только при изучении всех внутри групповых процессов и их взаимосвязей.

2. Процессы совместимости и срабатываемости.

Совместимость членов группы проявляется в способности членов согласовывать свои действия и оптимизировать свои отношения в различных видах совместной деятельности. Удовлетворенность партнеров общением служит одним из основных критериев оценки их совместимости — несовместимости. Совместимость является условием возникновения межличностных симпатий.

Членам альпинистских групп приходится взаимодействовать на различных уровнях (биологическом, психологическом и др.). В соответствии с тем, на каком уровне осуществляется взаимодействие, выделяют следующие виды совместимости:

биохимическую, физиологическую, биологическую, психофизиологическую, психологическую, социально-психологическую, социальную, идеологическую.

Рассмотрим три наиболее значимых для альпинистских групп уровня совместимости:

1. Биологическая — это совместимость на уровне различных систем организма и биоритмов спортсменов. Многие знакомы со сложностями, возникающими в группе при наличии в ней "сов" и "жаворонков". Пик активности "жаворонков" приходится на утренние часы, а "совы" — наоборот наиболее активны во второй половине дня, не торопятся ложиться спать вечером и с трудом встают рано утром. Естественно, что режим работы таких спортсменов не всегда совместим. В одной группе могут встретиться спортсмены, обладающие разными привязанностями в питании ("вегетарианцы" и "мясоеды"), в быту (любители комфорта и "спартанцы"). Им также бывает трудно найти общий язык во время восхождения.

2. Психологическая — это совместимость на уровне психических процессов: скорости двигательной реакции, мышления, памяти, речи, воображения и пр. Например, неодинаковый уровень развития мышления у двух альпинистов может приводить к конфликтам между ними и во время восхождения, и в быту. Медлительность "флегматика" нередко раздражает активного "холерика". В свою очередь, 'флегматика" раздражает чрезмерная активность и беспокойность "холерика". Несоответствие психических процессов и свойств личности у партнеров по восхождению встречается на практике достаточно часто.

3. Социальная — это совместимость на уровне мотивов, установок, целей деятельности. Если цели, которые члены группы ставят перед собой на конкретном восхождении, существенно различаются (например, один хочет доказать всем, как он хорошо подготовлен и тянет группу бежать по маршруту, а другой спортсмен ставит перед собой цель — совершить восхождение с максимальной надежностью и требует от группы не торопиться на маршруте), то между этими спортсменами возникают конфликты на социальном уровне. Также социальная совместимость определяется соответствием уровней притязаний спортсменов, умением общаться, культурой поведения. Если, например, два спортсмена пытаются захватить лидерство в группе, то их интересы сталкиваются, и у них формируется несовместимость. Существенное различие в общем уровне культуры между партнерами является препятствием в установлении благоприятных, отношений между ними.

Между уровнями совместимости нельзя провести четкой границы. Более общие и высшие оказывают влияние на более низкие. Несовместимые на психологическом уровне спортсмены могут объединиться в группу при наличии социальной совместимости, то есть при сходстве целей. Это нередко можно наблюдать в сборных командах, когда альпинисты собираются вместе только для участия в чемпионате, или восхождения на престижную вершину (например: Эверест). Сплачивает их общая цель и умение терпеть. Совместимость на более высоком уровне позволяет терпеть какое-то время несовместимость на более низких уровнях. В таких ситуациях от тренера требуется умение объединять спортсменов при помощи постановки значимых для всех членов группы целей. Однако, если степень несовместимости между членами группы превышает значимость цели, то конфликты неизбежны и такая группа является потенциально опасной.

Существует несколько концепций, объясняющих развитие совместимости-несовместимости партнеров. Согласно первой — совместимость обусловлена сходством индивидуальных особенностей членов группы (характеров, темпераментов, скорости реакции и т. п.). Схожие спортсмены — совместимы. Это теория совместимости по подобию. Согласно второй — совместимость обусловлена различием индивидуальных особенностей членов группы. Это совместимость по контрасту. Действительно, иногда вызывают удивление дружеские пары, в которых

партнеры резко отличаются друг от друга: один спортсмен активный, темпераментный, второй — вялый, флегматичный; один смелый и решительный, второй — осторожный и предусмотрительный; "толстый" — "худой": и т. д. Обе эти концепции получили подтверждение в наших исследованиях, проведенных на альпинистах высокой квалификации. Совместимость обусловлена как сходством одних характеристик членов группы, так и различием каких-либо других характеристик. Фактор подобия и контраста является главным, что сближает или отталкивает партнеров. Нами выделен еще один фактор, влияющий на совместимость, это степень выраженности индивидуальных качеств в совместимой паре, выделяющих эту пару из группы. Например: если два спортсмена существенно отличаются от остальных членов группы по какому-либо значимому параметру (разряду, возрасту, личностному качеству, технической подготовленности и т. п.), то это сближает их. Так, могут подружиться два совершенно несовместимых друг с другом спортсмена, если они оба Мастера спорта, а все остальные члены группы перворазрядники. Такое объединение помогает им решать проблему борьбы за власть. Нами разработаны описательные характеристики совместимых и несовместимых партнеров в альпинистских группах высокой квалификации. (Измерение индивидуально-психологических особенностей личности проводилось с помощью отечественного 25-ти факторного психодиагностического теста ПДТ-25. Тест является аналогом известных личностных тестов MMPI и 16PF).

Совместимыми партнерами в группах становятся опытные альпинисты, интровертированные, эмоционально зрелые, предприимчивые, близкие друг к другу по квалификации, близкие по уровню невротизации личности (тревожности, самоуважению) и глубине субъективных переживаний.

В отличие от них несовместимые партнеры — это малоопытные, возбудимые, отгороженные от событий окружающего мира, существенно отличающиеся друг от друга по квалификации, с различной степенью выраженности интроверсии в паре, близкие по степени адекватности личности,

Психологическая совместимость приводит к взаимодополняемости партнеров (психологической, ролевой) в условиях совместной деятельности и, в конечном итоге, к формированию целостной структуры взаимоотношений.

Следует различать понятие совместимость и сработанность. Во время восхождения могут сработаться несовместимые партнеры. Длительное совместное пребывание и необходимость общения на восхождении, как правило, "притирает" спортсменов. В то же время имеются случаи, когда совместимые партнеры не срабатываются. Как отличить, в каких случаях определяющее влияние на взаимоотношения партнеров оказывает совместимость, а в каких сработанность? Сделать это несложно. Главным критерием оценки сработанности является успешность деятельности партнеров. В совместимых группах спортсмены получают наибольшее удовлетворение от общения, а в сработанных — от работы. Если же в группе партнеры получают удовлетворение и от общения, и от самого процесса совместной работы, то можно говорить о том, что члены группы и совместимы, и сработаны.

Если в группу попадают несовместимые партнеры, то тренеру необходимо создать условия, при которых эти спортсмены могли бы сработаться. Для формирования сработанности в альпинизме практикуются восхождения на схоженность. Во время таких восхождений спортсмены срабатываются и одновременно проверяют степень своей совместимости.

3. Официальная и неофициальная структуры взаимоотношений в группе.

Официальная структура.

Официальная (формальная, деловая) структура взаимоотношений в альпинистских группах основана на официальных предписаниях, которые сформулированы в виде:

правил, регламента соревнований, приказов и распоряжений учебной части АУСБ, устных указаний командира отряда и отделения, капитана команды и т. п. (см. главу II). Эти предписания могут нравиться спортсмену, могут не нравиться, но, тем не менее, он обязан их исполнять. Существуют определенные методы наказания (санкции) за неисполнение предписаний. В альпинизме, к сожалению, санкции применяются гораздо чаще, чем в других видах спорта. Это различные виды "раздевания" инструкторов и спортсменов, запреты на восхождения.

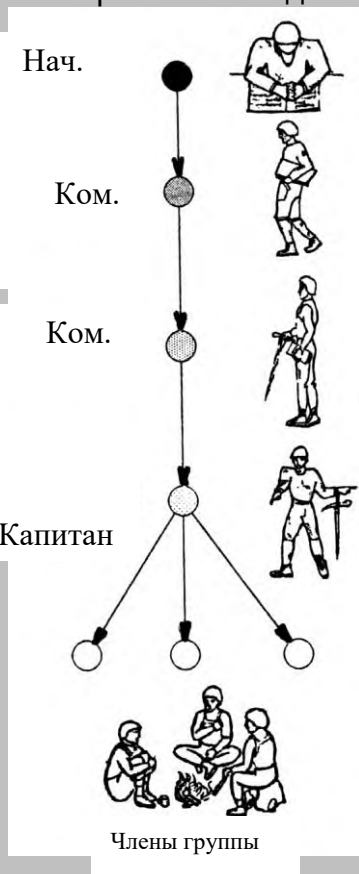
В официальной структуре взаимоотношений можно выделить две подструктуры: вертикальную и горизонтальную.

Вертикальная подструктура определяется наличием субординационных отношений внутри малой группы. На ее формирование влияет официальное положение человека. Так, если спортсмен является руководителем экспедиции, то, попав в любую восходительскую группу, он займет достаточно высокое положение в ней.

На рис. 14 представлены субординационные отношения в АУСБ.

Горизонтальная подструктура отражает распределение ролей (амплуа) в группе.

Причем, во время бивуачной жизни члены группы могут выполнять одни роли (Рис. 15), а во время восхождения — другие (Рис. 16).



На рисунках представлены условные схемы. У каждого члена группы и во время отдыха, и во время восхождения свои "роли" и вполне определенные функции. В ходе деятельности эти роли могут изменяться. Перераспределение ролей неизбежно происходит при выходе из состава группы какого-либо члена или вхождении в нее нового члена. Это связано с тем, что в группе имеется определенный необходимый набор ролей. После выхода члена из группы его роль остается свободной и ее должен взять на себя кто-то из оставшихся членов группы или необходимо вводить в ее состав нового члена для заполнения свободной "социальной ниши".



Попав в новую группу, каждый из нас начинает искать социальную нишу в структуре группы, не занятую другими членами, или начинает вытеснять из желаемой ниши уже находящегося там члена группы. Положение спортсмена в структуре группы зависит от ряда факторов а) от его личных качеств (физических, психических) и уровня подготовленности (технической, тактической и пр.); б) от наличия свободных мест в

структуре группы. Если таких мест нет, то не исключены конфликты между спортсменами.

Неофициальная структура

Неофициальная (неформальная, эмоциональная) структура взаимоотношений строится на основе личных предпочтений, симпатий или антипатий членов группы (см. главу II). На формирование этой структуры взаимоотношений существенно влияют процессы совместимости. Совместимые, симпатизирующие друг другу партнеры образуют дружеские группировки. Несовместимые спортсмены избегают общения друг с другом, но если оно все же неизбежно, то общение носит негативный характер. Также, как и в официальной структуре, в неофициальной формируется определенная иерархия. Верхнюю ступеньку в ней занимает лидер, нижнюю — аутсайдер. Свои взаимоотношения спортсмены регулируют сами, без участия официального руководства. Так, например, ни один приказ не может заставить дружить двух спортсменов, если этого они не захотят сами.

Связь официальной и неофициальной структур

Эти две структуры дополняют друг друга. Официальные отношения играют роль "скелета" взаимоотношений, позволяющего сохранять группе целостность. А неофициальные — выполняют роль мышц, позволяющих "скелету" изменять свою форму.

Если возникает опасность "окаменения" взаимоотношений в группе под действием официальных процессов, то на помощь приходят неофициальные отношения. Под их действием происходят изменения в официальной структуре, и деятельность группы продолжается. Правда эти изменения, как правило, происходят на фоне внутри группового конфликта.

В каждой группе складывается своя неповторимая структура. Замена любого члена группы сразу нарушает ее. Достаточно трудно добиться того, чтобы при замене члена группы другим спортсменом вновь вошедший занял ту же социальную нишу, которую занимал вышедший. С этим связано введение правилами соревнований по альпинизму принципа добровольности формирования групп.

Как показывает практика, официальная структура взаимоотношений не всегда соответствует реально складывающимся в ходе длительной деятельности межличностным отношениям. В подобных случаях ведущую роль в деятельности группы, в ее психологическом климате начинают играть неофициальные, статусно-ролевые отношения между членами. Особо важное значение в этих условиях приобретает влияние лидеров на остальных членов группы.

Если в группе доминируют официальные отношения, то членам группы грозит опасность потерять личный эмоциональный контакт. В то же время преобладание официальных отношений может отразиться на ухудшении деловых связей в группе. Как правило, во время восхождения преобладает официальная структура, так как от деловых отношений, от четкого исполнения ролей спортсменами зависит успех команды. А во время отдыха на ночевках преобладают неофициальные отношения. Одним из важнейших условий формирования группы и ее развития до уровня коллектива является соответствие структур. Длительное общение группы в официальном режиме, например, во время продолжительного восхождения, приводит обычно к усталости спортсменов друг от друга. В группе периодически возникает потребность в неофициальном общении, что проявляется в шутках, подбадривании и т. п.

4. Ценностный обмен

Психологическое содержание ценностного обмена состоит в том, что партнеры удовлетворяют социальные потребности друг друга. Удовлетворение происходит за счет обмена материальными или духовными ценностями. Это могут быть поступки спортсменов; их личностные характеристики, значимые для успешной деятельности группы (настойчивость, смелость, сообразительность и др.); физические данные (сила, выносливость); моральные и нравственные качества (честность, порядочность). Другими словами, помоги мне в трудной ситуации, и я в ответ помогу тебе, когда станет трудно; улыбнись — и получишь улыбку в ответ; обругай человека — рано или поздно это вернется к тебе.

В Евангелии от Матфея сказано: "Не судите, да не судимы будете, ибо каким судом судите, таким будете судимы; и какой мерой мерите, такую и вам будут мерить. Во всем как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними". Не давайте святыни псам и не бросайте жемчуга вашего перед свиньями, чтобы не попрали его ногами своими и, обратившись, не растерзали вас".

Как часто, совершая какой-либо поступок, мы надеемся на вознаграждение за него. То ли в виде ответного поступка, то ли в виде похвалы или признания своих благородных качеств. Нередко мы даже не осознаем это, а делаем подсознательно.

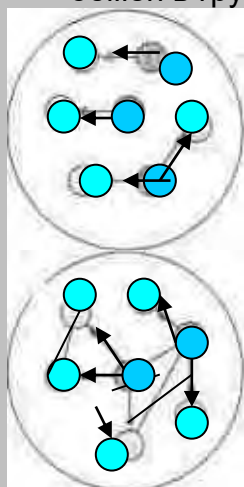
Ценностный обмен наблюдается не только между спортсменами. Он осуществляется между спортсменом и группой, а также между группами. Так, наиболее ценным членом в группе является спортсмен, вносящий наибольший вклад в достижение групповой цели. Он, как правило, становится лидером. Обмен в данном случае выглядит так: спортсмен тратит свои силы (физические, духовные) для решения групповых проблем, группа в свою очередь, наделяет его высоким статусом и отдает ему приоритет в принятии решений. Чем больше ценностный вклад спортсмена в успех группы, тем больше мера вознаграждения со стороны группы. Это вознаграждение может проявляться в виде уважения, похвалы, а внешне — в более частом упоминании имени данного спортсмена в разговоре.

Различают два уровня ценностного обмена: а) диадный и б) собственно групповой.

Диадный обмен типичен для начального этапа формирования группы. Как правило, во вновь формируемой группе сначала складывается диадный уровень общения, при котором каждый спортсмен выбирает наиболее предпочитаемого партнера (Рис. 17а).

Это этап формирования связей. И только потом формируется общегрупповая структура (Рис. 17б), в которой вырабатываются общегрупповые ценности. Групповой уровень ценностного обмена характерен для сформировавшихся групп.

Рис. 17а Диадный обмен в группе Рис. 17б Общегрупповой обмен



От того, какие ценности наиболее значимы в данной группе, зависит характер ценностного обмена в ней, а также взаимоотношения между отдельными спортсменами. Если главной ценностью для группы, ее целью является "закрытие

клеточек", то общение партнеров строится по принципу: "Мне бы только на эту гору сходить". Взаимоотношения в таких группах носят неустойчивый характер, зависят от ситуации, в которую попадает группа. Если же цели у группы значительны, то и взаимоотношения строятся более серьезно и основательно. Группа планомерно, от восхождения к восхождению выстраивает и совершенствует структуру взаимоотношений.

Следует обратить внимание на одну из разновидностей ценностного обмена, на которой делают акцент экстрасенсы. Это - "энергетический обмен". Между партнёрами происходит обмен биоэнергией. Более сильный может "захватить" энергетику (поле) более слабого и подчинить ее себе, он как бы "подпитывается" этой энергией. Более слабый, попадая в сильное поле партнера, становится зависимым. И чем сильнее разница в энергетике двух партнеров, тем больше зависимость слабого от сильного. Лидером становится наиболее энергетически сильный член группы, аутсайдером — наиболее слабый. Эти процессы можно охарактеризовать как биоэнергетическую борьбу внутри группы, борьбу за общегрупповую энергетику. Все это имеет место. Но, конечно, не следует все внутригрупповые процессы сводить только к биоэнергетике и недооценивать влияние психических процессов (эмоций, мышления, речевого общения). Каждый психический процесс сопровождается энергетическим обменом, также как химическая реакция сопровождается физической (выделением или поглощением тепла). То есть взаимодействие партнеров в группе происходит на психическом уровне, но оно сопровождается более глубинными процессами биоэнергетического обмена. Не следует чрезмерно увлекаться детальным анализом биоэнергетических процессов в группе и, тем более, все сводить к ним, как это стало модно делать в популярной литературе. Гораздо удобнее тренеру использовать в своей работе более высокий уровень взаимодействия спортсменов — психический и проводить анализ ценностного обмена на уровне психических процессов. Если же такой анализ не позволяет оценить глубинные процессы, происходящие в группе, то можно перейти на энергетический уровень анализа взаимоотношений партнеров.



Рассмотрим вышеуказанное на примере. Допустим, что у спортсмена испортилось настроение. Он портит настроение своим (словом, жестом, действиями).

партнерам

В целом в группе формируется неблагоприятный психологический климат, естественно, возникают конфликты в результате которых больше страдает тот, кто начал весь этот процесс "ценностного обмена". Тренер анализирует процессы взаимодействия партнеров на психическом уровне так: "Кто-то сказал? сделал? кто-как ответил?". Анализ может быть проведен и на уровне биоэнергетического обмена. Так, зачинщик конфликтной ситуации, имея отрицательный заряд нервной энергии (плохое настроение) и не имея возможности избавиться от него самостоятельно, "сбрасывает" этот заряд на партнеров, получая на какой-то момент облегчение. Он разрядился. Но в то же время произошла зарядка отрицательной энергией других членов группы. Пройдя через них, этот импульс многократно увеличивается, группа заряжается и производит разрядку на виновника всего процесса. Цикл замыкается. Если цикл не завершился, следует искать ту структуру группы, где этот заряд "застрял", так как рано или поздно должна произойти разрядка.

В целом, ценностный обмен — важный процесс внутригрупповой динамики. Он не формирует самостоятельную структуру во внутригрупповом психологическом пространстве, тем не менее, его влияние на все структуры группы значительно.

Ценностный обмен формирует иерархию ценностей (целей, задач) и жизненно необходим для группы.

5. Групповое давление. Конформность.

Нередко наблюдается расхождение взглядов и оценок между членом и всей группой в целом. Одним из способов их разрешения может выступать конформность — подчинение групповому давлению. Спортсмен, чувствуя расхождение своего мнения с мнением группы, предпочитает уступить ей. Происходит как бы "сдача" своего "личностного пространства", за счет чего растет "групповое психологическое пространство". Конформное поведение личности может быть охарактеризовано как поведение, соответствующее ожиданиям группы.

Конформность (податливость, уступчивость) — это один из механизмов психологической защиты личности. Подчиняясь давлению группы, спортсмен снимает ответственность с себя в случае неуспеха действий группы. Поведение аутсайдеров более конформно, чем лидеров.

Подчинение личности давлению группы может быть внешним и внутренним. При внешней конформности человек возвращается к своему первоначальному мнению сразу после снятия группового давления. Внутреннюю конформность можно также обозначить как "внутригрупповую внушаемость". Однако, следует различать эти два понятия. При конформном поведении спортсмен, боясь оказаться в изоляции, сознательно идет на мнение группы, чтобы приспособиться, извлечь личную выгоду. При внушенном поведении происходит переориентирование деятельности личности под влиянием неосознанной, некритически воспринимаемой позиции и мнения группы. Однако в группе могут происходить обратные процессы, подавление группы личностью. Сильный лидер подчиняет группу своему влиянию. Здесь наблюдается уступчивость группы. Лидер как бы захватывает групповое психологическое пространство и за счет него увеличивает свое личностное психологическое пространство, соответственно увеличивая свою власть и влияние на других членов группы (Рис.18а). Как это происходит? Лидер навязывает наиболее податливым, конформным членам свое мнение и старается создать в группе общественное мнение. За счет них и различных процедур голосования он начинает оказывать давление на независимых, неконформных в своем поведении членов. Этот прием можно наблюдать в борьбе за власть политических лидеров.

Поведение аутсайдера наиболее конформно в группе (Рис.18б), Более активные члены подавляют аутсайдера, захватывая его личностное пространство. Таким образом, проявляется групповое давление и уступчивость отдельного члена.

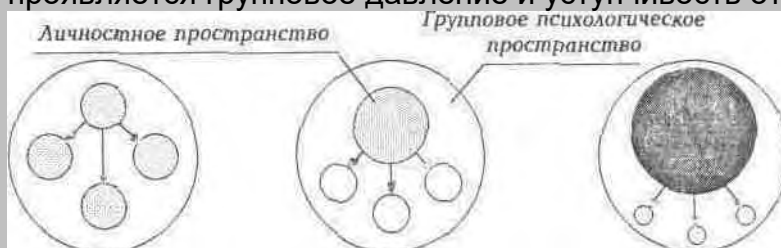


Рис. 18а Захват лидером психологического пространства группы

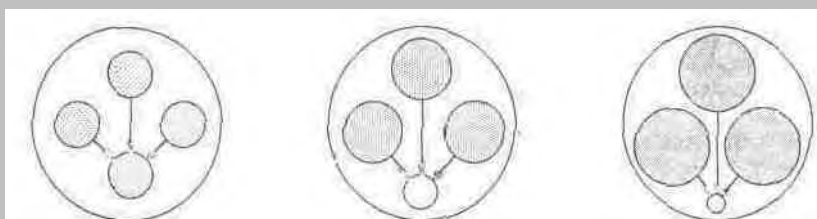


Рис. 18б. Подавление аутсайдера более активными членами группы

6. Процессы лидерства и руководства.

Руководство и лидерство — это по сути основные процессы групповой динамики. Все описанные ранее процессы в структуре группы тесно связаны и зависят от особенностей работы лидера и руководителя группы. В древнейшей мифологии вожди наделялись божественными свойствами. Известны взгляды на историю народов, как на результат действий вождей, выдающихся личностей.

Процессы лидерства отражают особенности взаимоотношений в неофициальной структуре, а процессы руководства — в официальной структуре группы.

Лидерство

Проблема лидерства, пожалуй, одна из наиболее популярных в психологии спорта.

Лидерство как процесс чаще всего складывается стихийно. Поведение лидера не определяется официальными инструкциями и предписаниями. Лидерство — это отношения подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

Лидер — это спортсмен, имеющий наивысший статус (ранг) в неформальной структуре и оказывающий наиболее сильное влияние на партнеров и на поведение команды в целом в наиболее сложных, экстремальных ситуациях. Лидер располагает в команде наибольшей властью, что позволяет ему осуществлять руководство, аналогичное тому, какое осуществляет тренер и капитан в формальной структуре. Низшую ступеньку в структуре лидерства занимает аутсайдер. Это спортсмен, не оказывающий влияния на других членов группы.

Большой интерес проблема лидерства в альпинизме вызывает еще и потому, что именно лидер, как правило, берет на себя руководство группой в критических, аварийных ситуациях, в те периоды, когда происходит разрушение структуры или официальный руководитель не справляется с управлением группой. Лидер имеет решающий голос при выработке групповых решений.

Существует достаточно широкая классификация типов лидерства. Остановимся на четырех наиболее значимых в альпинистской деятельности:

1. По стилю лидирования выделяют а) авторитарный; б) демократический; в) либеральный; г) комбинированный.

а) Авторитарный тип лидирования характеризуется централизацией власти, полным единоначалием, жестким контролем. Как правило, лидер-автократ свои обращения облекает в форму приказов, требований и распоряжений. В выработке решений он не опирается на мнение членов группы;

б) Демократический или коллегиальный стиль характеризуется опорой при выработке решений на мнение группы. Лидер-демократ старается вовлечь членов группы в активное, самостоятельное решение задач, тактичен, осведомлен о внутренней жизни членов группы;

в) Либеральный, иногда называемый попустительским стилем лидирования, проявляется в минимальном участии лидера в управлении группой. Лидер - либерал не контролирует деятельность членов группы, спортсмены предоставлены сами себе;

г) Комбинированный стиль. Как правило, опытный лидер может пользоваться всеми тремя стилями лидерства, но чаще всего прибегает к какому-либо одному, наиболее подходящему его индивидуальным особенностям (темпераменту, характеру). У каждого стиля есть свои достоинства и недостатки. В одной ситуации, например, в аварийной, когда время принятия и выполнения решения ограничено, наиболее эффективен авторитарный стиль. В те периоды, когда группа вошла в рабочий ритм во время восхождения, каждый член группы знает свои функции, видимо, более эффективен демократический стиль. Когда же группа отдыхает после напряженной

работы, лидеру не стоит утомлять спортсменов своей активностью и вмешиваться в действия спортсменов, т. е. можно перейти к либеральному стилю.

2. По характеру деятельности выделяют ситуативного лидера и постоянного.

Ситуативный лидер проявляет себя только в определенных ситуациях. Один спортсмен начинает лидировать во время отдыха группы, другой — в экстремальных ситуациях. Наличие разнообразных ситуаций позволяет практически каждому члену группы на какое-то время стать лидером и ощутить свою значимость для группы, получив от этого моральное удовлетворение. В высококвалифицированной группе женщина, как правило, не является лидером во время восхождения, поэтому она, имея низкий статус во время восхождения, старается повышать его за счет лидирования при подготовке к восхождению и на отдыхе (оформление документов, подготовка снаряжения, питание, дежурство).

Постоянный лидер старается лидировать во всех ситуациях. Как правило, постоянным лидером в группе становится спортсмен, значительно превосходящий остальных членов группы по квалификации, возрасту и пр.

3. По организации деятельности группы различают: лидера-программиста, лидера-исполнителя и универсального лидера.

Лидер-программист выдвигает идеи. Это своего рода вдохновитель, мозговой центр группы;

Лидер-исполнитель претворяет идеи в жизнь. Это — "рабочая лошадь" группы;

Универсальный лидер сам выдвигает идеи и, как правило, сам берется за их реализацию, или, как минимум, распределяет рабочие функции между членами группы.

4. В зависимости оттого, в какой подструктуре (деловой или эмоциональной) спортсмен становится лидером, выделяют делового и эмоционального лидера.

Деловой лидер ориентирован на спортивные достижения команды. Заботится о престиже, совершенствовании мастерства спортсмена;

Эмоциональный лидер ориентирован на межличностные отношения в команде, поддержание благоприятного психологического климата, профилактику межличностных конфликтов.

Нередко обе эти лидерские функции выполняет один спортсмен. Такое совмещение наблюдается в командах высокой квалификации. Это связано, видимо, с тем, что, чем выше требования к результату, тем выше должна быть концентрация власти в группе,

5. В зависимости от того, какое влияние лидер оказывает на взаимоотношения членов в группе, различают негативного и позитивного лидера.

Негативный лидер — это спортсмен, оказывающий отрицательное влияние на группу или на отдельных ее членов. На этот тип лидера тренеру следует обратить особенно пристальное внимание. Нередко влияние такого лидера бывает настолько велико, что тренер перестает контролировать внутри групповые процессы;

Позитивный лидер оказывает благоприятное влияние на членов группы. Вносит наибольший вклад в формирование групповых традиций и норм, характерных для альпинизма.

6. По форме выдвижения в позицию лидера различают; а) выборных;

б) выдвигающихся; в) назначенных; г) социометрических.

а) Выборный или выдвигаемый группой лидер. Выбор может быть сделан с помощью голосования — открытого или тайного. Также может быть выдвинут группой для отстаивания интересов группы или выполнения ответственной задачи.

б) Выдвигающийся лидер — сам выдвигает себя в лидирующее положение. Группа может признать его лидером, но может и отвергнуть. В случае отвержения лидер старается захватить власть в группе силой. Для этого он использует имеющиеся у него рычаги власти: это может быть владение информацией, которой нет у группы; знание механизмов групповой динамики и манипулирование слабостями членов группы. Один из древнейших законов власти: "Разделяй и властвуй". Многие цари и руководители

стран использовали этот принцип для упрочения своей власти. Группа разделяется на группировки (сильные и слабые, "Красные" и "Белые"), их интересы сталкиваются, а лидер управляет процессом. В пылу выяснения отношений члены группы не всегда осознают, что это на руку выдвигающемуся лидеру, конфликт только укрепляет его власть в группе.

Бывают и такие ситуации, когда группа никак не может выбрать лидера, а из-за его отсутствия тормозится формирование структуры взаимоотношений в группе. В таких ситуациях самовыдвижение в позицию лидера играет положительную роль;

в) Назначенный лидер. Иногда тренер делает ошибку, назначая лидера. Выдвижение в лидирующее положение должно проходить снизу, давление сверху может деформировать этот процесс. Если в группе медленно развиваются процессы лидерства, то выдвижение лидера можно стимулировать. Тренер может назначать только официального руководителя, а в неофициальные отношения ему вмешиваться не следует;

г) Социометрический лидер определяется социометрическим методом (см. главу IX). Этот метод позволяет выявить истинного лидера в группе. Выбранный обычным голосованием, лидер не всегда является истинным лидером в группе. Это связано с тем, что при голосовании, особенно открытом, некоторые наиболее конформные члены группы поддаются давлению более активных членов группы и отдают свой голос не за того, за кого хотели бы. Бывают случаи, что они просто боятся преследований со стороны выдвигающегося лидера и отдают ему предпочтение. Социометрический метод позволяет выявить истинного лидера группы с высокой степенью точности. Наиболее простым методом выявления социометрического лидера является "гамбургский счет".

На положение спортсмена оказывают влияние его индивидуальные особенности. Причем, в восходительских группах большее влияние оказывают личностные особенности спортсмена (черты характера, способности, мотивация, темперамент), а в группах "широкого круга общения" (экспедициях, сборах) более важны социально-демографические характеристики (стаж занятий альпинизмом, квалификация, возраст, пол).

Проведенное нами исследование на высококвалифицированных восходительских группах, позволило составить модельные характеристики лидеров и аутсайдеров, которые могут быть использованы тренерами при формировании групп. Личностные факторы измерялись тестом ПДТ-25.

Лидеры — это наиболее квалифицированные и опытные члены группы, отличающиеся отзывчивостью, готовностью к сотрудничеству, жизнерадостностью, предприимчивостью и тревожностью.

Аутсайдеры — характеризуются противоположными особенностями: низкой квалификацией, малоопытностью, пренебрежительным отношением к моральным ценностям, безынициативностью, склонностью к риску, малой общительностью, чувствительностью и зависимостью.

Несколько отличны характеристики спортсменов, пользующихся популярностью в больших социальных группах. В экспедициях и на сборах популярностью пользуются спортсмены, отличающиеся большим опытом, высокой квалификацией по сравнению с другими членами группы, зрелостью, здравомыслием, инициативностью, склонностью к соперничеству, аккуратностью, добросовестностью и уступчивостью. Непопулярные спортсмены характеризуются противоположными особенностями: низкой квалификацией, малым опытом, склонностью к риску, отсутствием ответственности и конфликтностью.

Структура лидерства существенно зависит от "ансамбля личностей" в группе. Так, один и тот же спортсмен становится в одной группе лидером, а в другой аутсайдером. В альпинизме бывает достаточно трудно логическим путем спрогнозировать процессы

лидерства в группе, поэтому для формирования структуры группе необходим опыт практического общения членов между собой.

У тренеров нередко возникает вопрос, сколько лидеров должно быть команде. Все зависит от того, какие цели стоят перед ней. Когда группа ориентирована не на достижение высокого результата, а на приятное общение, более эффективным является распределенное лидерство. Когда группа ориентирована на достижение высоких спортивных результатов, более эффективна интеграция лидерства в одних руках.

В группе новичков может быть несколько лидеров. Один — в деловой сфере, второй — в эмоциональной. Чем выше ранг команды, тем больше наблюдается концентрация власти. В высококвалифицированных группах, как правило, обе лидерские функции выполняет один спортсмен.

Следует иметь в виду, что наличие нескольких лидеров в группе может привести к их соперничеству за абсолютное лидерство. Борьба за абсолютную власть приводит к расколу группы на конкурирующие группировки и к внутригрупповому конфликту. Возможны конфликты между официальным руководителем и неофициальным лидером группы. Для того, чтобы избежать этого, члены группы должны знать и различать официальное общение и неофициальное.

Помимо определенного статуса в группе и в соответствии с ним каждый спортсмен имеет свои привычные "роли" в групповых взаимоотношениях. Можно выделить несколько наиболее характерных ролей:

Лидер-руководитель. Всегда сохраняет серьезность. Любит поучать других членов группы;

Лидер-дезорганизатор. Вносит своим поведением неразбериху в налаженную структуру взаимоотношений. Всегда имеет точку зрения, противоположную лидеру-руководителю;

Лидер-юморист. Различают "шута", выступающего объектом шуток и "остряк", отличающегося остроумием, иногда язвительностью;

Лидер-старейшина. Наиболее опытный член группы независим. Не старается захватить лидерство в группе, а ждет, когда группа сама обратится к нему за советом;

Лидер-хозяйственник. Берет на себя инициативу по подготовке снаряжения к восхождению, пересчету, маркировке. Лидер-кулинар

Лидер-оформитель документов. Занимается подготовкой маршрутных листов, отчетов о восхождении.

Ролевое поведение в группе достаточно разнообразно. Можно выделить: "зануду", "певца", "паникера", "доносчика", "тихоню", "драчуна", "лентяя", "пахаря" и т. п.

Ролевое поведение разнообразит взаимоотношения в группе. Но существует и определенный обязательный набор ролей в каждой группе. Так, если взаимоотношения начинают приобретать слишком официальный характер, в группе появляется потребность в лидере-юмористе, и он обязательно появляется. Либо кто-то из членов группы берет на себя эту роль, либо в группу необходимо ввести нового члена. Бывают и такие случаи, когда опытный и техничный спортсмен никак не может попасть в состав группы, она не принимает его. Попытки тренера ввести его силовым решением наталкиваются на сопротивление группы.

Это связано с тем, что все социальные ниши, все роли в группе заняты. В ней наблюдается ролевой баланс. Структура сформировалась, всех спортсменов устраивает их положение в группе, и они отказываются включать нового члена, так как боятся перераспределения ролей. Так вырабатывается групповая солидарность в вопросе приема новичка в состав группы. В таких случаях тренеру необходимо найти в



решает

ролевой структуре вакантное место, объяснить спортсменам, что новый член не "вытеснит" никого с занимаемого места. Тогда ввод новичка проходит безболезненно. Лидер во многом определяет успешность деятельности группы, но все же не менее важным является умение тренера выявлять и проводить работу с аутсайдерами — спортсменами, не пользующимися популярностью и авторитетом среди других членов группы. Это связано с тем, что аутсайдеры являются наиболее слабым звеном в структуре группы. Предельные нервные нагрузки и экстремальные ситуации во время восхождений в первую очередь бьют как раз по ним. От психологической устойчивости аутсайдеров достаточно часто зависит надежность деятельности всей группы.

Руководства

Параллельно процессам лидерства, развивающимся в неофициальных отношениях, в официальной структуре развиваются процессы руководства.

Руководство — это процесс, возникающий на официальной основе, позволяющий регулировать официальные отношения между членами группы, а также между малой группой и ее социальным окружением.

Руководителя официально назначают на должность. Он несет официальную ответственность за деятельность группы. Руководитель наделен определенными правами, в частности, он имеет право официально использовать санкции по отношению к членам группы.

Руководителями команды являются тренер и капитан. Также как и лидер, руководитель, выполняя свои обязанности, может использовать различные стили руководства: авторитарный, демократический, попустительский или комбинированный. Их особенности описывались ранее.

Руководство в альпинистских группах нередко носит ситуативный характер; сегодня "Я" руковожу "Тобой" и группой, а завтра "Ты" — "Мной" и группой. Эта практика поочередного руководства имеет как положительные так и отрицательные стороны. Положительным является то, что каждый спортсмен в своей практике неоднократно выполняет функции руководителя и вырабатывает навыки, необходимые для этого. Это позволяет в целом всему альпинистскому социуму быть достаточно мобильным и хорошо управляемым. С другой стороны, аппарат санкций нередко попадает в руки неспособному к руководству члену группы, и еще хуже, использующему его в своих амбициозных целях. Группа в этом случае нередко оказывается в критическом положении, так как юридически она обязана выполнять его указания. В такой ситуации вся надежда на сильный механизм лидерства, который исправляет ошибки, допускаемые руководителем группы. Иногда группа передает всю полноту власти лидеру, лишая руководителя его юридического статуса.

Процессы руководства и лидерства дополняют друг друга. Если в групповой структуре преобладают процессы руководства, то коммуникации в такой группе носят преимущественно официальный характер. Члены группы довольно быстро устают от такого общения. Если же преобладают процессы лидерства, то общение будет носить более личностный, интимный характер. Для успешного функционирования группы очень важно соответствие процессов лидерства и руководства, их сбалансированность, которая в альпинизме регулируется правилами соревнований. В них, в частности, сказано: "Комплектование спортивной группы и выбор руководителя производится на добровольных началах". То есть, группе предоставляется право самой, без вмешательства и давления извне, отрегулировать взаимоотношения, выявить лидера и придать ему права официального руководителя. Но когда этот процесс завершен и руководитель получил официальный статус (после выпуска на восхождение), то группа обязана подчиняться его распоряжениям.

7. Целостная структура группы. Выводы.

Все описанные процессы и структуры входят составными элементами в единую, целостную структуру взаимоотношений в группе. То есть структура взаимоотношений в группе состоит из достаточно хорошо выраженных подструктур: коммуникативной, совместимости и сработанности, ценностного обмена, руководства и лидерства. Эти подструктуры не существуют обособленно, а дополняют друг друга. Одновременное существование нескольких взаимодополняющих подструктур увеличивает надежность деятельности всей системы в целом. Отказывает один "блок", его подстраховывает другой. Это обеспечивает гибкость и быструю перестройку механизма взаимоотношений и его совершенствование по мере развития группы. Исследования, проведенные на альпинистских группах высокой квалификации, свидетельствуют о том, что группа высокого уровня развития — это сложная социальная система, способная к самоорганизации и самонастраиванию.

На практике тренеру достаточно сложно провести анализ всей структуры взаимоотношений. Поэтому, как правило, он выделяет ту подструктуру взаимоотношений, в которой возникает сбой, детально изучает ее и вносит необходимые изменения. Если устранить "сбой" в этой подструктуре невозможно (из-за сильных деформаций или недостаточного опыта работы с данными процессами), то тренер может воздействовать через другую подструктуру, используя тесное взаимовлияние подструктур друг на друга. Этот процесс схож с тем, который наблюдается при повреждении кровеносных сосудов во время травмы. Организм сразу формирует обходные каналы, используя сохранившиеся сосуды.

В каждой группе, взаимоотношения имеют свои особенности, в зависимости от того, какие процессы доминируют в ней. Так, например, если в группе преобладают процессы лидерства, то ведущей в структуре взаимоотношений в этой группе, будет подструктура лидерства. На нее и следует тренеру опираться в первую очередь. В другой группе доминируют процессы личных симпатий и антипатий между спортсменами, следовательно, доминирующей будет подструктура неофициальных отношений и воздействовать на группу следует через нее.

Внутригрупповые процессы и подструктуры взаимоотношений обеспечивают формирование специфических для каждой группы качеств, которые будут рассмотрены в главе VI.

Глава V. Факторы, влияющие на психодинамику группы

На формирование структуры взаимоотношений в альпинистских группах и, в частности, на формирование различных подструктур (лидерства, коммуникаций и др.) влияет ряд внешних и внутри групповых факторов.

К внешним относятся объективные опасности горного рельефа, климата, погоды (см. главу 1). Их влияние группа оценивает при подготовке к восхождению и на основе этой оценки составляет тактический план.

Внутригрупповые факторы бывает достаточно трудно оценить и учесть при подготовке к восхождению. Условно их можно объединить в три группы: а) величина группы; б) индивидуальные особенности членов группы; в) уровень притязаний отдельных членов и всей группы в целом. Рассмотрим влияние этих факторов на взаимоотношения.

1. Влияние величины группы на взаимоотношения

Оптимальным размером группы, с психологической точки зрения, считается 7 ± 2 человека. Это обусловлено, с одной стороны, коммуникативными возможностями человека, а с другой — закономерностями внутригрупповой динамики.

Исследование разнообразных малых групп показало, что в большинстве случаев (71%) внутри малой группы объединяются в дружеские группировки по парам, реже (21%) - тройками, четверками (6%), пятерками (5%), шестерками (0,5%).

Рассмотрим возможные варианты общения в различных по численности группах.

Общение в двойках

В двойках может быть несколько вариантов общения между партнерами:

1. "Лидер-ведомый" (Рис.19). Один спортсмен берет на себя роль ведущего — лидера, второй — ведомого. Ведомый чувствует себя комфортно, так как лидер берет на себя большую часть ответственности за действия двойки. А лидера, в свою очередь, удовлетворяет то, что ведомый не претендует на первенство во взаимоотношениях, представляя ему полную свободу в принятии решений. Партнеры дополняют друг друга. Более слабый находит защиту у более сильного.

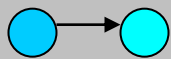


Рис. 19



Рис. 20



Рис. 21



Рис. 22

2. "Попеременное лидерование" (Рис.19-20). Один спортсмен лидирует в одних ситуациях и видах рельефа (на бивуаке, на льду), другой — в других ситуациях и видах рельефа (на маршруте, на скалах). Роли распределяются добровольно.

3. "Два лидера". Борьба за лидерство порождает либо конфликт, который нарушает нормальное общение партнеров (Рис.21), либо заставляет одного из партнеров уступить а борьбе за власть и занять позицию ведомого во взаимоотношениях (Рис.19-20).

4. "Два ведомых" (Рис.22). Никто не берет на себя инициативу в принятии решений. Взаимоотношения в таких парах носят пассивный характер. Лидер отсутствует. Необходимо развить лидерские качества хотя бы у одного из партнеров.

5. "Несовместимая пара". Партнеры не идут на контакт, не согласуют свои действия. Каждый действует сам по себе. Такие взаимоотношения описаны в варианте 3. Оба партнера могут быть лидерами (Рис.21) или ведомыми (Рис.22), или один — лидером, второй — ведомым. Но отношения между ними независимо от ролей складываются неблагоприятные, формируется коммуникативный барьер.

Как уже отмечалось, в группе имеются два уровня взаимоотношений:

диадный и собственно групповой. Независимо от численного состава взаимоотношения в группе строятся сначала в каждой паре партнеров на диадном уровне, а затем уже в целом в группе.

Общение в группе из трех и более членов

Взаимоотношения в такой группе усложняются из-за наличия "наблюдателя" в диадном общении. Третий выступает как бы судьей в общении двойки. Возможные варианты взаимоотношений:

1. "Целостная структура группы" (Рис,23). Все члены взаимосвязаны. В группе все трое могут лидировать (а) или не проявлять инициативы (г). Наиболее благоприятный вариант — это наличие одного лидера (в) или двух взаимодополняющих друг друга лидеров (б).

Если все члены группы не находят общего языка в общении, то структура группы разрушается и в дальнейшем может развиваться по варианту 2 или 3.

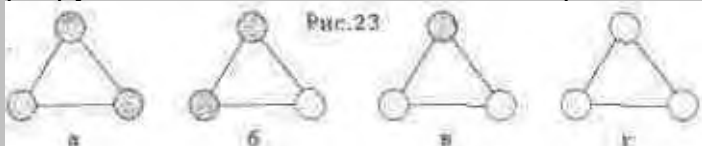


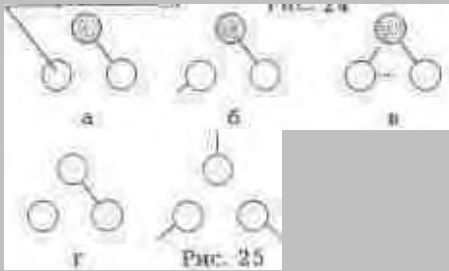
Рис.23

2. "Наличие изолированного члена" (Рис.24 а,г). Два члена группы образуют диадку, а третий оказывается в положении "изолированного" члена группы или аутсайдера.

Социальная изоляция неизбежно приводит к скрытому или открытому конфликту. В такой ситуации "изолированный" член группы должен либо выйти из ее состава (б), либо "заставить" партнеров признать себя равноправным членом группы (в).

изолированный член

Рис.2.3



3. "Несовместимая группа" (Рис.25). Это самый неблагоприятный вариант взаимоотношений. В альпинистской практике встречаются достаточно редко. Общение в многочисленных группах

С увеличением числа членов в группе усложняется структура взаимоотношений: обостряются проблемы, связанные с борьбой за власть, несовместимостью членов, противоречиями между официальными и неофициальными отношениями. В группе могут появляться не только изолированные члены (Рис.26), но и изолированные группировки (Рис.27). Чем больше группа, тем больше вариантов образования в ее структуре самостоятельных группировок и усложнения общения. Усиливаются проблемы, связанные с разрешением конфликтов внутри группы при выяснении отношений претендентов на лидирующее положение, группировок — за власть в группе.

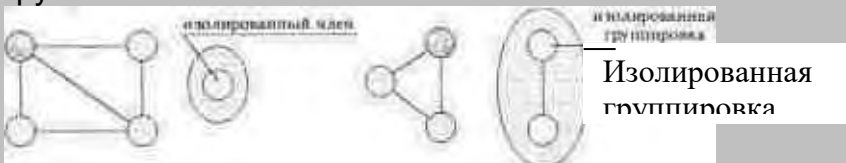


Рис. 26

Рис. 27

Численный состав существенно влияет на психодинамику группы. В малочисленных группах (2-3 члена) наблюдается недостаток общения, взаимоотношения могут приобретать слишком замкнутый характер. Длительная работа в таком составе утомляет партнеров однообразием общения, недостатком информационного обмена. Наоборот, в многочисленной группе наблюдается повышенная истощаемость партнеров, так как общение в ней требует больших затрат нервной энергии. По мере увеличения группы спортсмен вынужден сужать круг общения. Уменьшая интенсивность общения с малопредпочитаемыми партнерами по группе, спортсмен повышает интенсивность общения с более предпочитаемыми партнерами.

Так, по принципу импликации (исключения) развивается процесс образования дружеских группировок в многочисленной группе. Группы, численный состав которых превышает оптимальный склонны к разделению на группировки. Отношения группировками могут приобретать различный характер: вражды, конкуренции, сотрудничества.



(7±2),
между

В многочисленных группах бывает трудно сформировать целостную структуру, в которой все члены связаны друг с другом. Образование группировок (двоек, троек) — достаточно распространенное явление. Задача тренера — найти такой вариант объединения, чтобы общение этих группировок носило характер взаимодействия. В том случае, когда между ними складываются отношения вражды, необходимо либо выводить из состава группы несовместимых, враждующих партнеров, либо вводить

нейтральных членов, которые возьмут на себя роль диспетчера, посредника во взаимоотношениях между этими группировками.

2. Влияние индивидуальных особенностей спортсменов

На взаимоотношения в группе существенное влияние оказывают индивидуальные особенности ее членов. В первую очередь, социально-демографические характеристики спортсменов (пол, спортивная квалификация, возраст, стаж занятия альпинизмом, национальность и др.) и личностные особенности (характер, темперамент, мотивация, способности, уровень притязаний, навыки общения, уровень культуры и пр.).

В данном разделе будет рассмотрено влияние отдельных, на наш взгляд, наиболее значимых факторов.

Влияние половых различий

Как отмечалось ранее, отличительной особенностью альпинизма от других видов спорта является смешанный состав групп. Соотношение мужчин и женщин в группе официально не регламентировано правилами. Однако на каждом сборе и в АУСБ существуют свои неофициальные правила: "Больше одной женщины в группу не включать" или наоборот "Если женщин не будете брать на восхождение, никуда не пойдете".

Наличие в группе женщины изменяет структуру взаимоотношений. Проведенные нами исследования показали, что женщины в высококвалифицированных группах, как правило, становятся аутсайдерами независимо от квалификации, стажа и возраста. В силу ряда физиологических (меньшая сила, выносливость, скоростные качества) и психических причин женщина в группе становится ведомой. Свой статус она повышает за счет тех видов деятельности, в которых превосходит мужчину, например на бивуаке, в организации отдыха и пр. Уязвимость положения в группе заставляет женщину вырабатывать психологические механизмы защиты и приспособления. Следует отметить, что эти механизмы защиты достаточно схожи у всех аутсайдеров, независимо от пола.

Рассмотрим несколько вариантов психологической защиты женщины в мужской группе. Первый вариант: "Слабый ищет защиту у сильного". Данный вариант заключается в том, что женщина отдает предпочтение в общении мужчине, имеющему наибольший статус в группе. Он может быть членом группы, а может и не входить в ее состав, например, командир отряда, старший тренер. Сила его власти и влияния на членов группы позволяют женщине или повысить свой статус, или хотя бы оградить себя от нападков со стороны сильных членов группы. Этот вариант психологической защиты имеет определенную опасность и для женщины, и для мужчин. В чем она заключается для женщины? Лидер группы или тренер внешне демонстрирует недовольство присутствием в группе женщины, настраивает остальных членов против нее. При этом лидер, как правило, старается продемонстрировать силу своей власти в группе ("Кто в хозяин?"). Так он вынуждает женщину искать расположения, заставляет ее отдавать ему предпочтение в общении. Этим приемом иногда пользуются инструктора, добиваясь одна из расположения участницы, попавшей в отделение. Это форма подчинения.



членов

доме

в общении.

добиваясь
одна из

Какую опасность этот вариант психологической защиты несет для мужчин? Женщина нашла сильную поддержку в группе. Но помимо лидера или тренера взаимоотношения в группе определяют и другие члены. Предположим, что один из спортсменов начинает проявлять недовольство присутствием женщины или занимаемым ею положением, при этом начинает требовать выведения ее из состава группы. В таком случае, женщина может столкнуться с интересами мужчин, своего "опекуна" и "недовольного" ("Объясни, кто в

доме хозяин?"). Это приводит к конфликту, в результате которого более сильный вытолкнет из состава группы более слабого. Позиция женщины в результате устранения "недовольного" упрочится. Возможна и обратная реакция — "недовольного" поддержат остальные спортсмены, и конфликт приобретает общегрупповой характер. Структура взаимоотношений между партнерами может разрушиться, группа распадётся. Несмотря на опасности, которые таятся в первом варианте психологической защиты, он достаточно распространен в альпинистских группах.

Второй вариант психологической защиты в мужской группе — "женственность". Женщина не отдает предпочтение никому в тем самым заставляет всех мужчин играть роль джентльменов. Сделать это женщине бывает достаточно так как мужчины будут вынуждать все-таки отдать кому-либо предпочтение.



группе и
трудно,

Третий вариант защиты - "нападение". Сильные, уверенные возможности женщины, как правило, хорошо знающие стороны мужской психики, сами вступают в борьбу за лидерство в группе. Недостаточное развитие каких-либо (например, физической силы), они компенсируют развитием других качеств (осторожности, хитрости).



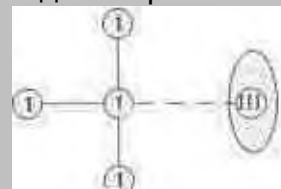
в своих
слабые
качеств

Наличие женщины приводит к усложнению взаимоотношений в группе, однако не следует недооценивать положительные стороны ее присутствия. В чисто мужской группе нередко наблюдается отсутствие навыков эмоционального общения. Женщины, как правило, нацелены на эмоциональное общение и поэтому превосходят мужчин в умении влиять на взаимоотношения и настроения в группе. Об этом хорошо сказано в поговорке: "Мужчина должен быть головой семьи, а женщина ее шеей". Становясь аутсайдером в деловой сфере групповых отношений, женщина занимает достаточно высокое положение, а нередко становится лидером в эмоциональной сфере. Причем женщина иногда делает это так умело, что мужчины даже не замечают как она манипулирует ими. Умелая деятельность женщины в сфере общения может быть достаточно сильным сплачивающим группой фактором и существенно разнообразит межличностное общение. Если же женщина к тому же привлекательна, то ее присутствие может оказывать мобилизующее влияние на мужчин, заставляя их демонстрировать те личностные качества, которые они не демонстрируют в чисто мужской группе.

Имеется еще один мотив, которым могут руководствоваться мужчины при включении женщины в группу: "Техничная женщина на восхождении не помеха, а в случае же неудачи спишем все на нее". В случае неудачного восхождения она может выполнить роль "громоотвода".

Нами не проводились исследования чисто женских групп. Но практика показывает, что тренера в работе с женскими командами предпочитают авторитарный стиль управления. Это связано с тем, что взаимоотношения в женских группах носят более эмоциональный характер, чем в мужских; в общении женщины с большим трудом, чем мужчины, сдерживают свою неприязнь или зависть к партнерше; конфликты носят более непримиримый, бескомпромиссный характер. Все это достаточно сильно осложняет работу тренера с женскими группами.

Влияние квалификации, стажа, возраста, официального статуса спортсменов. Проведенные исследования показали, что наиболее значимыми социально-демографическими факторами, влияющими на формирование взаимоотношений в альпинистских группах, являются спортивная квалификация, стаж занятий альпинизмом и возраст спортсменов. Все эти характеристики однонаправленно влияют на психодинамику группы. Высокие — квалификация, стаж возраст способствуют повышению статуса спортсмена в



и

группе, облегчают процесс формирования структуры взаимоотношений. Низкие — квалификация, стаж занятий, и возраст понижают статус спортсмена в группе независимо от его личностных качеств, затрудняют процесс общения.

Однородность состава группы по социально-демографическим характеристикам благоприятно влияет на формирование психологического климата в группе. Существенное отличие спортсмена от остальных членов группы по какому-либо из этих факторов может играть роль психологического барьера в формировании структуры группы. Такой спортсмен может оказаться изолированным в коммуникативном канале от остальных членов группы (Рис.28).

Рис.28 Положение спортсмена III разряда в группе I-разрядникЛВ

На положение спортсмена в восходительской группе влияет также его статус в группе широкого круга общения. Так, например, начальник экспедиции или инструктор КСП, войдя в состав восходительской группы, может получить высокий статус даже, если у него отсутствуют необходимые для этого качества (техническая подготовленность, личностные качества). Этот фактор следует учитывать при комплектовании группы.

Влияние личностных особенностей спортсменов.

Взаимоотношения между спортсменами во многом определяются их личностными особенностями. Большое влияние на формирование структуры взаимоотношений оказывает "ансамбль" личностей в группе. В одной — ценятся одни качества, например, инициативность, общительность, склонность к риску; в другой — противоположные качества, например, исполнительность, сдержанность, нацеленность. Если спортсмен не имеет черт личности, значимых для данной группы, то он может быть не принят группой и не займет высокого положения в ее структуре. Исследования, проведенные на альпинистских группах высокой квалификации показали, что имеются спортсмены, которые занимают в одной группе положение лидера, а попав в другую — становятся аутсайдерами. Это свидетельствует о том, что особенности личности спортсмена не определяют его статус и взаимоотношения в группе абсолютно, а приобретают значение только в соотношении с личностными особенностями других членов группы. Влияние особенностей личности на положение спортсмена в группе и на совместимость с другими партнерами было описано ранее в Главе IV.

Социально-демографические и личностные факторы существенно влияют на взаимоотношения альпинистов. Установлено, что в восходительских группах большее влияние на взаимоотношения оказывают индивидуально-психологические особенности спортсменов, а в больших группах (экспедициях, сборах, АУСБ) — большее влияние оказывают социально-демографические характеристики спортсменов (пол, квалификация, стаж, возраст). Видимо, это связано с тем, что в малых группах общение носит более личностный, интимный характер, а в больших группах более — официальный характер.

3. Влияние уровня притязаний.

В группе и у каждого ее члена формируется определенный уровень притязаний. Если группа ставит перед собой большие цели, например, победить в чемпионате СССР, то у нее формируется высокий уровень притязаний. Если цель незначительна — то формируется низкий уровень притязаний. В том случае когда она ставит перед собой цель, соответствующую уровню подготовленности, то идет формирование оптимального уровня притязаний и группа объективно оценивает свои возможности и сложности, с которыми столкнется на восхождении, Если группа переоценивает свои возможности и ставит недостижимые цели, то у нее формируется завышенный уровень притязаний, который является причиной многих аварий. Иногда удивляет отчаянность группы, которая выбирает для восхождения

маршрут, на несколько категорий превышающий уровень ее подготовленности. Такое некритичное отношение чаще всего отмечается в малоопытных группах, не сталкивавшихся в своей практике с реальными аварийными ситуациями. Это можно наблюдать в АУСБ, когда участники, пройдя цикл учебных занятий, рвутся сразу на сложные восхождения. Такой порыв инструктору бывает трудно сдержать. Однако, это сделать необходимо, чтобы уберечь группу от аварии.

Если спортсмены недооценивают свои возможности, то у них формируется заниженный уровень притязаний. В таких случаях группа ставит слишком легкие цели, перестраховывается при составлении тактического плана, чрезмерно осторожна, в опасных ситуациях избегает риска и уклоняется от борьбы. В такой группе необходимо повышать уровень притязаний, вселять в спортсменов уверенность в своих силах. Для создания благоприятного психологического климата в группе важное значение имеет соответствие уровня притязаний всех ее членов. Если у одних членов группы уровень притязаний завышен, а у других - занижен, то между ними могут возникать конфликты. Первые - переоценивают возможности группы и ставят невыполнимые задачи (выбирают сложный маршрут или занижают сроки прохождения маршрута), а вторые, наоборот, перестраховываются при постановке задач. Это несоответствие приводит к появлению напряженности во взаимоотношениях, особенно в критических ситуациях. В случае неудачных действий группы обе группировки прибегают к взаимным обвинениям.

Наличие в группе спортсмена с завышенным уровнем притязаний может способствовать появлению напряженности во взаимоотношениях. Он упрекает группу в трусости, заставляет ее переоценивать свои возможности. Как правило, такой спортсмен психологически более активен и способен существенно влиять на взаимоотношения. Группа может поддаться его влиянию, но может и изолировать его в коммуникативной структуре и даже вывести из своего состава. Однако, в любом случае, наличие такого спортсмена повышает напряженность во взаимоотношениях. Таким образом, тренеру необходимо формировать в группе уровень притязаний, соответствующий уровню ее подготовленности.

4. Влияние факторов внешней среды.

Альпинистская группа действует в экстремальных, объективно опасных условиях внешней среды. Эти условия значительно влияют на взаимоотношения.

Экстремальные условия могут сплотить группу, но могут обратное воздействие — полностью разрушить структуру взаимоотношений в ней.

В первом случае внешние воздействия играют роль катализатора, ускоряющего развитие внутригрупповых процессов. Под действием их группа может пройти все стадии развития, от номинальной группы до уровня коллектива, в предельно сжатые сроки. На что в обычных комфортных городских тренировок могут понадобиться годы. Во втором экстремальные условия деятельности оказывают чрезмерно воздействие на внутри группе вые процессы, что приводит к разрушению различных подструктур и даже к полному распаду структуры взаимоотношений.

Внешние факторы приводят к развитию у отдельных членов и в целом в группе специфических состояний. К ним можно отнести: предстартовые состояния, состояния стресса, утомления, монотонии, эйфории, тревоги, страха. Рассмотрим их.

Предстартовые состояния.



оказать и

условиях
случае
сильное

Задолго до начала восхождения в организме альпиниста начинаются физиологические и психические изменения, то есть организм начинает готовиться к предстоящим трудностям. Эти изменения отражаются на внутри групповых процессах и на всей динамике взаимоотношений между спортсменами. Перед восхождением или перед стартом в ответственных соревнованиях возрастает уровень психического напряжения, группа переживает ряд состояний, которые в психологии спорта называют предстартовыми. Наиболее важной характеристикой предстартового состояния является уровень эмоционального возбуждения, которое может способствовать как повышению, так и понижению результативности действий спортсменов. Как правило с приближением времени старта уровень эмоционального возбуждения повышается. Принято выделять четыре предстартовых состояния;



Боевая готовность - характеризуется общим подъемом, желанием вести борьбу, высокой активностью в сфере общения. Мысли и разговоры о предстоящем восхождении доставляют удовольствие. В нервной системе спортсмена наблюдается баланс процессов возбуждения и торможения. Это наиболее оптимальное состояние для начала восхождения. На рис. 29

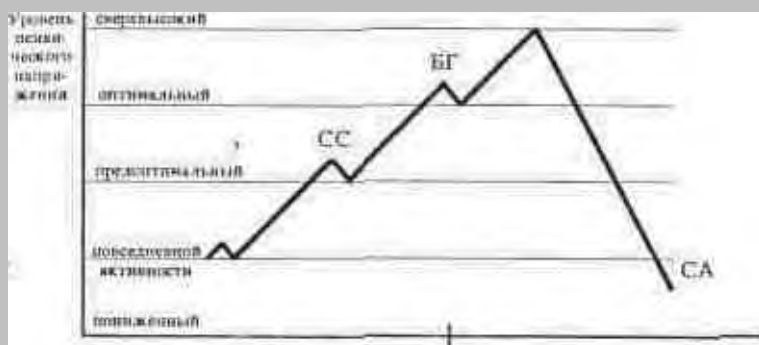
представлена динамика предстартового возбуждения отдельного члена группы. Состояние боевой готовности отмечено "БГ".

Прекрасной демонстрацией состояния боевой готовности являются слова Ю. Кононова в книге "Победа над Эверестом": "Все мысли сосредоточены на решении задачи момента, и нет места для самосозерцания. Сознание превращается в тонкий пучок концентрированной воли. Ноги, руки, мысль работают в полной гармонии, получая мгновенный сигнал от действия друг другу. Ни одна случайная или ненужная мысль не нарушает взаимодействия тела и сознания. Только достигнув такого ясного, сбалансированного психологически состояния отрешенности, восходители могут продемонстрировать все свои возможности".



Состояние стартовой лихорадки ("СЛ") — у спортсменов наблюдается излишнее возбуждение, тревожность, беспокойство, страх перед предстоящими трудностями. Волнение подавляет и дезорганизует деятельность групп, в результате нарушается коммуникативный контакт между партнерами, появляется вспыльчивость во взаимоотношениях. Все

психические процессы смещаются в сторону возбуждения. Определить состояние стартовой лихорадки у спортсмена можно по физиологическим показателям: учащенный пульс, потливость, повышенный тремор, учащенное поверхностное дыхание.



Время начала восхождения

Рис. 25 Динамика психического напряжения перед началом восхождения

Состояние стартовой апатии ("СА"). В группе появляется безразличие, нежелание совершать восхождение, члены групп инертны, рассеяны. Общение затруднено из-за пассивности спортсменов. Баланс нервных процессов в сторону торможения. Для этого состояния характерны: сонливость, замедленный пульс и дыхание у спортсменов.



смещается вялость,

Состояние самоуспокоенности ("СС") — вызывается недооценкой трудностей предстоящего восхождения или переоценкой своих сил. У членов группы снижается мотивация к спортивной борьбе. Большую опасность представляет снижение готовности к объективной опасности. Как правило, в группе, начинающей восхождение в таком состоянии, при первой неожиданной встрече с реальной опасностью возникают конфликты. Данное состояние возникает у группы в тех случаях, когда ей приходится совершать несложное восхождение, после совершения более сложного. Примером состояния самоуспокоенности может служить авария, произошедшая в 1986 году, при восхождении группы Кандидатов в Мастера спорта на вершину Бивачная 4Б к.сл. До этого восхождения многие члены группы принимали участие в Чемпионате СССР, совершая восхождения 5Б и 6 к.сл. Естественно, что после восхождений предельной сложности на Чемпионате, группа недоценила объективные трудности маршрута, двигалась без соблюдения правил страховки, без соответствующего набора снаряжения. В результате срыва первого, вся группа опытных восходителей-инструкторов погибла. В чем главная причина аварии? В техническом, физическом, тактическом отношении группа имела очень высокий запас прочности для успешного совершения восхождения. Хорошо знала маршрут. Имела достаточный запас времени для надежной работы на маршруте. Главной причиной, на наш взгляд, является развитие в группе состояния самоуспокоенности, которое повлекло за собой недооценку опасностей, несоблюдение правил страховки, а в результате гибель всей группы. Наиболее оптимальным состоянием перед совершением восхождения является боевая готовность. Тренеру необходимо научить группу и отдельных спортсменов регулировать свои предстартовые состояния. При чрезмерном возбуждении и появлении состояния стартовой лихорадки - повышать активность внутри групповых процессов и эмоциональный тонус отдельных спортсменов. Для этого используются различные методы психорегуляции.

Состояние психической напряженности, стресса.

От англ. Stress — напряжение. Это реакция человека или группы на воздействие экстремальных факторов, т.е. стрессов: физиологических (физическая нагрузка, гипоксия и пр.) и психических (отсутствие необходимой информации или информационная перегрузка, повышенная опасность и т.п.). Умеренная психическая нагрузка благоприятно действует на группу, стимулирует деятельность спортсменов и их активность в общении. Повышенная психическая напряженность по-разному влияет на группу. При наличии достаточных психических резервов в группе, воздействие стрессоров повышает активность спортсменов, приводит к их сплочению. Подтверждением этого могут служить более высокие результаты в соревновательных условиях, по сравнению с комфортными тренировочными условиями. Если же сила воздействия стрессора превосходит степень психологической подготовленности группы, то происходит дезорганизация ее действий. При этом реакция группы может быть различной: от торможения - вплоть до полного прекращения общения между партнерами, до вспышки активности, переходящей в конфликт (см. "Конфликты") и дальнейшее разрушение структуры группы. Таким образом, стресс может как сплотить группу, так и привести к разрушению ее структуры.

Длительная работа истощает нервную систему спортсменов, приводит к развитию в ней процессов торможения. В состоянии утомления спортсмен может переживать чувство бессилия, расстройство процессов мышления, памяти и двигательных функций, ослабление воли, сонливость, изменение мотивации. Все это отражается на групповой динамике, на появлении раздражительности или безразличия во взаимоотношениях. Подаваемые команды становятся нечеткими или совсем прекращаются.

Однообразная работа на подходах, длительные отсижки на маршруте способствуют развитию состояния монотонии, безразличия. Группу необходимо обучать методам саморегуляции, позволяющим противостоять развитию этих состояний.

Состояние эйфории.

От греч. Euphoria — приподнятое настроение, своеобразное эмоциональное опьянение. На развитие этого состояния влияет ряд факторов: гипоксия — кислородная недостаточность в условиях высокогорья; успешные действия группы (прохождение "ключа", выход на вершину), приятная информация (из базового лагеря, улучшение погоды) и другие.

В состоянии эйфории члены группы начинают проявлять чрезмерную активность и беспечность, допускают грубые технические и тактические ошибки, Главная опасность заключается в недооценке объективных опасностей. В состоянии эйфории, возникающем на вершине, группа часто пренебрегает элементарными правилами безопасности. Об этом свидетельствует большое число аварий на спуске с вершины.



лючается

Состояние тревоги, страха.

Тревога — это эмоциональное состояние, возникающее в тех случаях, когда группа не может определить степень опасности. Оно проявляется как "чувство беспомощности", неуверенности.

В отличие от состояния тревоги, которое переживается при четко определенной причине, вызывающей это состояние, страха — это реакция на конкретную угрозу. Так, с ухудшением в группе формируется состояние тревоги, а когда из-за непогоды начинается камнепад, и появляется опасность получения травмы, состояние тревоги может трансформироваться в состояние страха. Страх, как правило, приводит к разрушению налаженной структуры взаимоотношений в группе.



отсутствии
состояние
погоды в

то

Состояние ожидания, неопределенности.

В случаях вынужденных отсижек в группе формируется состояние ожидания.

Пребывание альпинистов в этом состоянии длительное время, может привести к повышению напряженности во взаимоотношениях (состоянию стресса), либо к психическому утомлению (состоянию монотонии), либо перейти в состояние тревоги или страха.

Все описанные состояния могут трансформироваться друг в Друга. Например, состояние ожидания при отсижке в непогоду может перейти в состояние тревоги, затем в состояние эйфории при резком улучшении погоды.

Если группа психологически неустойчива, то смена состояний происходит как раскачивание маятника. Эмоции могут переходить из одних крайних состояний в другие, разрушая при этом внутри группы вые структуры. Психологическая устойчивость группы позволяет удерживать эмоции в ней в наиболее благоприятной для взаимоотношений зоне. Все состояния таят в себе определенную опасность для структуры группы. И в то же время вся ее деятельность протекает на фоне какого-либо состояния. Поэтому тренеру необходимо научить спортсменов отличать переживаемые состояния и самостоятельно регулировать их, используя методы психорегуляции.

В группе наблюдается процесс передачи эмоциональных состояний от одного спортсмена к другому. Этот процесс называется "заражением". Массовую передачу эмоциональных состояний от одного спортсмена к другому можно наблюдать во время зрелищных мероприятий, митингов, аварий. При определенных условиях заражение может приводить к массовой панике, агрессии, к полному разрушению внутри групповых структур. Иногда один психологически неустойчивый спортсмен может "заразить" чувством тревоги всю команду. С другой стороны лидер и руководитель

группы должны уметь регулировать состояния спортсменов, используя их внушаемость, способность к "заражению".

Во время восхождения в группе иногда возникают отрицательные эмоции, отсутствующие в базовом лагере. Причем возникают они, как правило, при одних и тех же условиях. Например, во время прохождения ключевого участка или по поводу того, кому заниматься оборудованием места для ночевки. Группа "переживает" этот всплеск агрессии и старается не возвращаться к его анализу после спуска в лагерь, Это большая ошибка. Во время конфликта каждый его участник вытесняет в подсознание обиду на "неработающих" или "неправильно поступающих" партнеров. Эти переживания не исчезают, а сохраняются в сфере бессознательного, в подкорковых отделах головного мозга, оказывая влияние на поведение человека, и проявляются в форме тревоги, беспокойства и прочих переживаний.

Чтобы снять это психическое напряжение, необходима разрядка. Безболезненно сделать это позволяют методы психотерапии.

5. Психодинамика альпинистской группы

Мы рассмотрели влияние различных факторов на внутри групповую динамику. В каждой группе влияние это различно. В одной группе преобладают процессы лидерства — лидер формирует структуру взаимоотношений. В другой доминируют процессы совместимости, и взаимоотношения зависят от привлекательности партнеров друг для друга. Описать какой-то универсальный механизм психодинамики альпинистской группы — невозможно. В каждом конкретном случае необходим отдельный анализ внутригрупповых процессов. Помимо умения анализировать групповую динамику, тренеру необходимо научиться прогнозировать ее и на основе этого прогноза строить свои воздействия на каждого отдельного спортсмена и на группу в целом.

Существует достаточно много попыток разработать унифицированные индексы, позволяющие объективно оценивать взаимоотношения в группе. Однако они с трудом приживаются в тренерской практике. Это происходит по ряду причин: во-первых, мало кто из тренеров умеет пользоваться методами измерения и количественного анализа внутригрупповых феноменов; во-вторых, никакие математические формулы не в состоянии заменить опыт тренера, а у каждого из них своя система оценок и прогноза взаимоотношений, В спортивной практике главным инструментом прогноза групповой динамики является знание тренером механизмов протекания внутри групповых процессов и собственная интуиция.

Рассмотрим формирование структуры взаимоотношений или психодинамику группы на конкретных примерах.

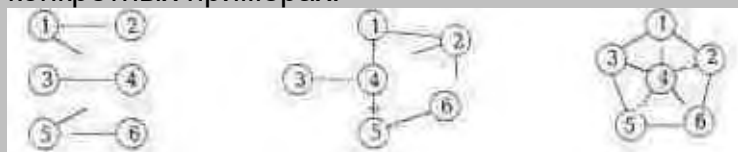


Рис.30

Рис. 31

Рис. 32

Три схоженные двойки объединяются в группу (Рис.30). В каждой паре, как правило, имеется ведущий (на рисунке он заштрихован) и ведомый. Эта первая стадия формирования — "Номинальная группа". Под действием процессов совместимости и ценностного обмена идет сближение или отдаление партнеров, формируется коммуникативная, официальная или неофициальная структуры (Рис.31). В группе выделяется лидер. Процессы лидерства в каждой конкретной паре ослабевают, и усиливается влияние какого-то одного лидера. Вся группа начинает объединяться в единую систему. Это второй этап формирования группы. На нем начинается формирование групповых качеств (сплоченности, надежности), уровня притязаний группы, целей, планов, традиций и норм поведения членов группы. Если сближение партнеров идет благополучно, то группа переходит на более высокую стадию развития

(Рис.32). В этом случае структура взаимоотношений приобретает целостность. Идет сплочение группы и вырабатывается способность противостоять внешним воздействиям. Высшим уровнем развития группы является коллектив.

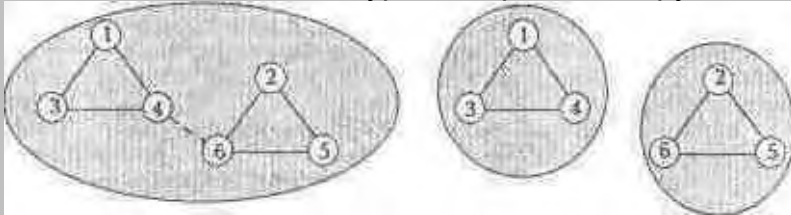


Рис. 33

Рис. 34

Однако борьба за лидерство, за власть в группе может обострить отношения между партнерами и привести к разрушению целостной структуры (Рис.33). В этом случае нарушаются коммуникативные связи между партнерами: одни спортсмены сближаются (1,3,4) (2,5,6), другие — прекращают общение (1-2, 3-5, 4-6). В итоге в структуре группы формируются самостоятельные обособленные группировки (Рис.34). Если они начинают конкурировать за абсолютную власть в группе, то в итоге это приводит развитию конфликта и к полному разрушению структуры.

В исследованиях, проведенных на группах альпинистов высокой квалификации, выявлен ряд закономерностей психодинамики:

1. На формирование структуры взаимоотношений в группах ведущее влияние оказывают процессы лидерства и совместимости. От того, как протекают эти процессы, во многом зависят особенности взаимоотношений.
2. В высококвалифицированных группах могут формироваться различные типы коммуникативных структур. Однако тип коммуникаций не влияет на степень организационно — структурной целостности. Группы успешно действуют при любом типе коммуникаций (см. Рис.9-12). Наиболее распространенным является централизованный тип. Менее распространены цепные и комбинированные структуры. Редко встречаются циклические структуры и группы с разобщенным типом коммуникаций.
3. Высококвалифицированные альпинистские группы вырабатывают способность к самонастраиванию и саморегуляции структуры взаимоотношений. На наш взгляд, эти качества являются отличительной особенностью всех групп, действующих в экстремальных, объективно опасных условиях. Саморегуляция происходит за счет выработки группой специальных механизмов защиты и коррекции структуры взаимоотношения. Лидер группы контролирует каналы коммуникаций, занимая центральные позиции в структуре и. выполняя функции диспетчера информации. Благодаря его активному положению в структуре коммуникаций, независимо оттого, по какому типу она строится, группа обладает способностью к саморегуляции. Если официальный руководитель не справляется с управлением группы, то в ней формируется коммуникативное ядро из наиболее опытных и квалифицированных спортсменов, которое берет на себя функции управления. Если в группе появляется возможность изоляции аутсайдера от коммуникативного ядра, то диспетчер информации занимает положение между ними и целостность структуры сохраняется. Способность группы к саморегуляции позволяет ей приспосабливаться, адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды.
4. В альпинистских группах возможен прогноз структуры взаимоотношений. Большую информацию о структуре несут в себе индивидуально ~ психологические особенности членов группы (62% информации о структуре лидерства и 59% о процессах совместимости) и социально — демографические характеристики спортсменов (36% о структуре лидерства и 41% о совместимости).
5. При подборе руководителя в восходительскую группу предпочтение следует отдавать наиболее квалифицированному спортсмену. Это способствует интеграции

лидерских ролей в формальной и неформальной структурах группы и повышает ее организационно — структурную целостность. Наличие таких личностных характеристик у спортсмена, как: низкие показатели по фактору общительность, общая активность, совестливость и высокие оценки по фактору женственность, способствуют формированию у него низкого статуса в группе и делают его аутсайдером.

б. В группах широкого круга общения (экспедициях, сборах и т.п.) важное значение имеет однородность состава по социально-демографическим признакам (квалификации, стажу, возрасту). Однородность способствует формированию благоприятного социально-психологического климата в группе. Разнородность состава по этим признакам приводит к формированию в структуре группы замкнутых группировок, каждая из которых относительно однородна по составу. Подбирая руководителей групп широкого круга общения, следует отдавать предпочтение кандидатам, максимально соответствующим руководящей должности по своим личностным качествам. Наши исследования показывают, что для руководителей альпинистских мероприятий характерны следующие особенности: высокие оценки по факторам — интроверсия, робость, совестливость, и низкие оценки по фактору — астения. К сожалению, в спортивной практике наблюдается обратная картина, когда руководителей групп широкого круга общения подбирают только на основе социально-демографических характеристик (квалификации, стажу, возрасту), без учета их личностных особенностей, Это отрицательно сказывается на формировании благоприятного психологического климата в них.

б. Межгрупповое взаимодействие

Любая альпинистская группа совершает восхождения в рамках какого -либо мероприятия (сбора, АУСБ, экспедиции и пр.) и является членом группы широкого круга общения. Вполне естественно, что процессы, происходящие внутри каждой конкретной контактной группы, тесно связаны с процессами, происходящими в ее социальном окружении. И вообще, изучение группы вне ее социума бессмысленно, так как она формирует свои нормы поведения под действием норм, закрепленных в группе широкого круга общения. То есть группа широкого круга общения является для каждой, входящей в нее, малой группы, "референтной", сообщающей нормы поведения. Так, например, преобладание официального общения над неофициальным в системе АУСБ отражается и на взаимоотношениях в отделениях. Это прослеживается даже в тех случаях, когда отделение приезжает со своим тренером и сформировавшейся структурой взаимоотношений. Появляются строевые элементы организации работы отделения, что редко наблюдается в секционной работе с этим же отделением. В группах широкого круга общения наблюдаются более официальные отношения между спортсменами, чем в группах узкого круга общения. Это связано, прежде всего с тем, что между спортсменами в группе широкого общения не всегда имеется непосредственный контакт. В АУСБ отряды работают по своим планам и мало контактируют между собой. Естественно, что отсутствие контакта затрудняет формирование неофициальных, личностных контактов. Поэтому общение между спортсменами и инструкторами носит чаще всего официальный характер, как с представителями дружеских отделений. К тому же нередко им приходится согласовывать свои действия через официальных посредников — учебная часть АУСБ, командира отряда.

В группе широкого круга общения (отряде) может сформироваться структура неформальных отношений, аналогичная структуре группы узкого круга общения (Рис.35).

Ком. отряда

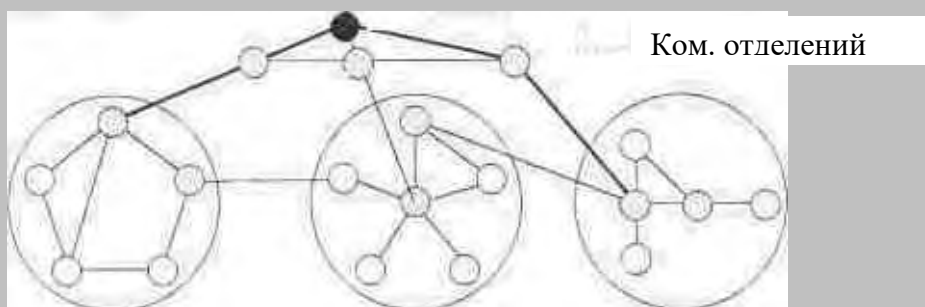


Рис. 35 Структура связи в отряде

Официальная структура взаимоотношений в группе "широкого круга общения" рассматривалась ранее (глава IV. 3).

В больших социальных группах можно наблюдать за межгрупповыми конфликтами. Малые группы, входящие в состав групп широкого круга общения могут сталкиваться в борьбе за свои интересы. У многих малых групп, входящих к примеру в состав АУСБ, изначально заложены противоположные интересы, поэтому периодически, между ними появляются трения. Рассмотрим, что это за группы, имеющие различные интересы, но вынужденные уживаться в одной группе широкого круга общения (АУСБ). Это, с одной стороны — администрация, с другой - учебная часть; участники - инструктора; спортивный состав АУСБ — хозяйственники; отделения в одном и том же отряде и др. У каждой группы свои интересы. Так, администрация заинтересована, чтобы отряды как можно меньше сидели внизу (т.к. их надо регулярно кормить, обеспечивать душ, культурный досуг), но в то же время выходя в высокогорную зону, совершали бы как можно меньше восхождений (не ухудшая статистику авариями и дополнительными расходами на их ликвидацию). У спортивного состава и их официального представителя — учебной части АУСБ противоположные интересы: совершить как можно больше восхождений, получить как можно больше услуг за уплаченные деньги. Налицо явное противоречие интересов этих двух групп в АУСБ. Вполне естественны периодические конфликты между ними. Успех их разрешения непосредственно связан с коммуникативными и организаторскими способностями директора АУСБ и его заместителя по учебной работе. Успех разрешения конфликтов в рамках отряда непосредственно связан с уровнем психологической подготовленности командира отряда и его грамотности в области психотехники общения.

7. Выводы

На взаимоотношения в альпинистской группе влияет так много внутригрупповых и внешних факторов, что учесть все достаточно трудно. Однако анализ, проведенный в данной главе, позволяет проследить влияние некоторых из них, более полно понять закономерности протекания внутригрупповых процессов и их связь с различными факторами. Наши исследования показывают, что в альпинистских группах можно не только диагностировать влияние социально-демографических и личностных факторов на взаимоотношения спортсменов, но и прогнозировать их с достаточно высокой точностью. В частности, разработаны правила прогноза процессов лидерства и совместимости в альпинистских группах, однако слабая техническая и исследовательская база альпинистских баз не позволяет внедрить ее в практику. Не следует также недооценивать опыт практической работы тренеров со спортивными командами. Опытные тренеры обладают достаточно высокоразвитой интуицией в области прогноза взаимоотношений групповой динамики. При подготовке инструкторов альпинизма следует больше внимания уделять развитию именно этих качеств.

Глава VI. Качества группы

Под действием внутри групповых процессов идет формирование различных подструктур (лидерства, коммуникаций и пр.) и создается целостная структура

взаимоотношений. Она определяет своеобразие группы, способствует развитию в ней специфических качеств. Можно выделить достаточно много групповых качеств, но какой-то единой целостной классификации их нет. Различают две группы качеств (Рис.36): положительные или позитивные, и отрицательные или негативные.

Позитивные качества способствуют развитию группы и благоприятно влияют на достижение высоких результатов. Негативные препятствуют развитию группы и даже могут привести к полному ее разрушению. Причем одно и то же качество может развиваться как в положительную, так и в отрицательную сторону. Например, группа, обладая определенным уровнем сплоченности, под действием каких-либо факторов ("звездная болезнь" спортсмена, неудачное выступление в соревнованиях) может разобщить партнеров вплоть до полного прекращения общения. В тоже время наличие объективной опасности на восхождении может сплотить членов группы и значительно продвинуть в развитии до уровня коллектива.

По аналогии групповые качества можно сравнить с качествами личности. Так, самостоятельность — это характер группы; психологическая надежность — ее воля; традиции и нормы — это нравственная сторона группы; сплоченность - ее фундамент. Наличие тех или иных качеств определяет лицо группы, является ее визитной карточкой. В данной главе мы рассмотрим только четыре качества: сплоченность, психологическую надежность, самостоятельность, групповые традиции и нормы.

1. Сплоченность

Сплоченность - это характеристика прочности и устойчивости межличностных взаимоотношений и взаимодействий в группе. Это качество формируется в группах высокого уровня развития. Необходимым условием для его формирования являются четко сложившиеся структуры лидерства, руководства, коммуникаций, ролевого общения.

В сплоченной группе между партнерами наблюдается взаимная эмоциональная привлекательность, притягательность. Члены такой группы получают удовольствие как от общения, так и от совместной деятельности. В ней выработаны общегрупповые установки и цели, положительный социально-психологический климат.

Показателем уровня развития межличностных отношений в группе и степени их сформированности является феномен групповой эмоциональной идентификации, который заключается в способности группы к сопереживанию с любым ее членом. Так, если опасность грозит только одному спортсмену, то все члены группы действуют так, как если бы опасность грозила всем. Этот феномен можно наблюдать не только в малых группах, но в группах широкого круга общения. Например, авария в какой-либо группе переживается всеми членами экспедиции, беспокоит и тревожит их. Эта напряженность, сопереживание за своих друзей есть показатель групповой эмоциональной идентификации. К сожалению, на практике нередко наблюдается обратная картина, когда еще не успели снять с маршрута погибшего товарища, а выпускающего уже одолевают группы, требуя выпуска на маршрут. Такие действия свидетельствуют о том, что в данной группе (экспедиции, АУСБ) не только отсутствует важнейшее групповое качество — сплоченность, но и не привиты элементарные морально-нравственные нормы поведения.

Положительные качества



Рис. 36 Качества группы

В альпинизме развитию сплоченности способствует наличие объективных опасностей, которые создают атмосферу психологической и физической зависимости партнеров друг от друга. Чем больше опасность, тем сильнее эта зависимость, тем выше потребность группы в развитии сплоченности. Однако развить сплоченность группа может, только сформировав в себе определенные подструктуры (лидерства, коммуникаций).

Уровень развития группы (См. Гл. III, 2) тесно связан с уровнем сплоченности, то есть, чем на более высоком уровне развития находится группа, тем выше степень ее сплоченности. Наивысшая степень сплоченности и сформированности структур наблюдается в коллективе. Успешность и надежность деятельности группы непосредственно зависит от степени сплоченности ее членов.

Применительно к группам высокого уровня развития и коллективам, в которых наблюдается высокая степень сплоченности, применяется характеристика — коллективизм.

2. Психологическая надежность группы. Помехоустойчивость.

Психологическая надежность — это способность группы противостоять внешним и внутренним помехам. Нередко это качество называют помехоустойчивостью группы. К внешним помехам можно отнести все объективные опасности, к внутренним — субъективные трудности и конфликты. Любая аварийная ситуация связана с психологической надежностью группы.

Надежность деятельности каждого спортсмена и всей группы в целом зависит от ряда факторов:

а) функциональных резервов организма спортсмена: уровня развития силы, выносливости, скоростных качеств, тренированности различных систем организма (кровообращения, дыхания, мышечной системы и др.). Определение этих резервов проводится в несколько этапов: в физкультурном диспансере, врачом АУСБ, тренером на тренировках и восхождениях;

б) уровня технической и тактической подготовленности альпиниста. Спортсмен совершенствует свою технику (умения, навыки) и тактику (знания, умственные способности) на тренировочных занятиях и восхождениях. Если техническая сложность маршрута превышает уровень технической и тактической подготовленности альпиниста, то надежность его деятельности снижается;

в) психологической надежности спортсмена и резервов его психики. Резервы эти определяются эмоциональной устойчивостью, уровнем развития мышления и морально-волевых качеств. Истинные резервы психики альпиниста можно определить только в экстремальных условиях восхождения. В обычных тренировочных условиях спортсмен, как правило, не раскрывается полностью, потому что комфортные условия и отсутствие реальной опасности на тренировках и несложных восхождениях позволяют спортсмену скрывать свои недостатки за "ролевой маской". Нередко эту "маску" он снимает только в критических ситуациях. Психологическая надежность альпиниста определяется тем, какой силы психологическую нагрузку и сколько времени он в состоянии выдержать на восхождении. У каждого спортсмена свой "порог помехоустойчивости" или уровень психологической надежности.

Психологическая надежность группы — это не просто сумма психологической надежности всех ее членов, а качественно новое состояние. Так, имеются примеры, когда все члены группы обладают высокой психологической надежностью, а группа в целом не обладает этим качеством. Между партнерами возникают конфликты, нарушается согласованность действий и формируется потенциальная аварийность команды. В то же время встречаются противоположные случаи, когда не все члены психологически надежны, а группа, тем не менее, действует достаточно надежно. Прежде всего это связано с эффективностью процессов лидерства и руководства в группе.

Психологическая надежность группы не остается неизменной. Она может формироваться в группе и вновь утрачиваться. Даже в ходе восхождения психологическая надежность существенно изменяется (Рис.37).

Уровень психической надежности

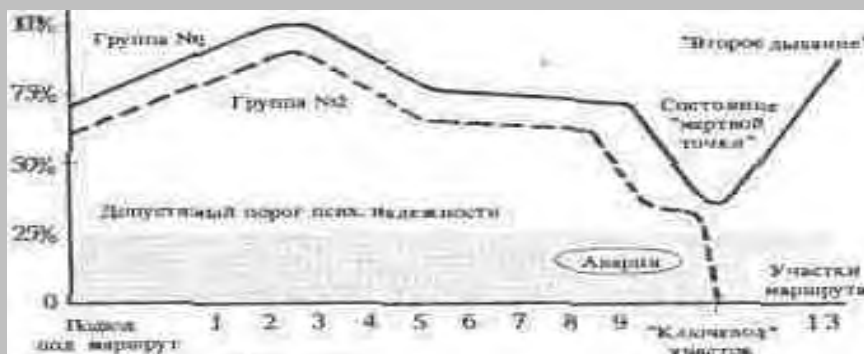


Рис. 37 Динамика психологической надежности группы на восхождении

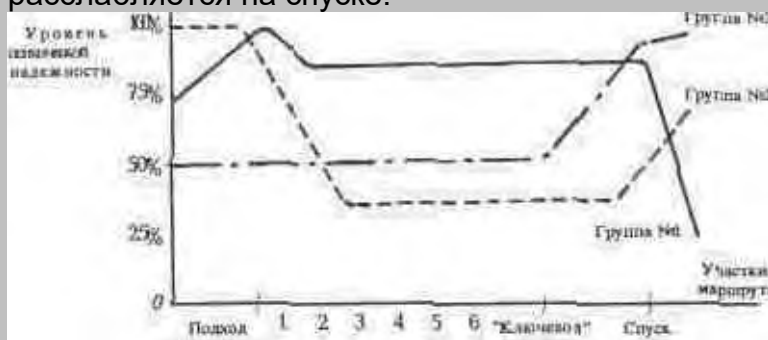
На оси абсцисс нанесены номера участков маршрута, на оси ординат — уровень психологической надежности группы. Сплошной линией (группа 1) нанесена динамика изменения уровня надежности безаварийной группы. В зависимости от сложности и объективной опасности участка маршрута изменяется психологическая надежность,

приближаясь на ключевом участке маршрута к допустимому порогу. Состояние группы в момент прохождения этой пиковой фазы можно сравнить с состоянием "мертвой точки" в физиологии. Структура группы, выдержав состояние "мертвой точки", вновь налаживается, нормализуются взаимоотношения между партнерами, появляется уверенность в своих силах и группа переходит в новое состояние, которое называют "второе дыхание".

Если объективные опасности и психологические нагрузки, встреченные группой на маршруте выше, чем резервы, которыми обладают ее члены, то авария неизбежна. На рисунке динамика такой группы показана пунктиром (группа 2). Происходит резкое разрушение структуры взаимоотношений в группе, теряется контакт между партнерами, рассогласуются действия, возникают конфликты, происходит снятие "ролевых масок". Как правило, в такой ситуации руководство группой берет на себя наиболее психологически подготовленный спортсмен, чаще всего лидер группы. Иногда бывают и обратные случаи, когда аутсайдер в аварийной ситуации неожиданно начинает демонстрировать лидерские качества. Может произойти полное перераспределение ролей. Если психологические резервы группы исчерпаны или их включение подавлено, то аварийная ситуация приводит к полной потере групповых качеств (сплоченности, надежности). Каждый спортсмен начинает действовать самостоятельно. Однако, если группа обладает достаточно большими резервами, то даже в аварийной ситуации она сохраняет целостность, восстанавливает разрушенные аварией структуры и продолжает действовать как единое целое.

"Мертвая точка" очень опасна для группы. Тренеру необходимо научить спортсменов преодолевать это состояние. Однако состояние "второго дыхания" также несет в себе ряд субъективных опасностей. Так после резкого эмоционального спада, возникающего в состоянии "мертвой точки", в группе, как правило, наблюдается эмоциональный подъем, переходящий в состояние эйфории (опьянения) от успеха и приводящий к появлению чувства самоуспокоенности. Это чувство часто возникает на вершине. Его можно наблюдать в спортивных играх, когда команда, забивая красивый гол, расслабляется, и в ответ пропускает совершенно нелепый ответный мяч. При появлении "второго дыхания" также может наблюдаться снижение требовательности, появление нечеткости в передаче команд, расслабленность.

Описанные явления носят условный характер. В каждой группе на восхождении возникает своя динамика (Рис.38): в одной снижение психологической надежности наблюдается на ключевом участке (Рис.37); в другой на протяжении всего восхождения наблюдается высокая степень надежности (Рис.38, группа 1), а психологически группа расслабляется на спуске.



под маршрут

участок

Рис. 38 Варианты динамики психологической надежности во время восхождения групп

Надежность группы может снизиться на первом же участке маршрута (группа 2) и на протяжении всего восхождения оставаться на низком уровне. Также она может находиться на протяжении всего восхождения на невысоком уровне (группа 3), а на

"ключевом участке" под действием объективных опасностей, спортсмены мобилизуют все резервы и значительно повышают психологическую надежность.

Факторы, влияющие на снижение психологической надежности группы:

- а. наличие в ней психологически неподготовленных спортсменов, с низким уровнем психологической надежности;
- б. присутствие изолированных членов или группировок;
- в. конфликты между партнерами или между группировками;
- г. несформированность подструктур: лидерства, коммуникаций, отсутствие лидеров.
- д. состояние утомления, болезни, голод, возникающие у членов группы;
- е. состояния предстартовой лихорадки, предстартовой апатии, состояние самоуспокоенности, возникающие в группе как перед восхождением, так и во время восхождения (перед "ключевыми участками", на вершине, на спуске).

Надежность деятельности связана не только с психическими процессами в группе, но и с физиологическими процессами спортсменов: обменом веществ, деятельностью сердечно-сосудистой системы и др.

Повышение психологической надежности и помехоустойчивости является главной задачей психологической подготовки альпинистской группы.

3. Самостоятельность

Самостоятельность — это способность группы самостоятельно принимать решения и действовать в условиях, дезорганизующих деятельность. Это качество тесно связано со структурой лидерства и руководства в группе. На начальной стадии формирования групповых отношений структура лидерства только начинает складываться. В этот период группа зависит от инструктора, от его опыта, правильности принятых им решений. Постепенно с формированием структуры начинает развиваться самостоятельность, независимость, автономность. Формирование этих групповых качеств наиболее активно идет на начальных этапах развития группы, у спортивных групп 11 разряда и выше это качество уже развито, так как восхождения они совершают без инструктора, и за все свои действия отвечают сами.

Как уже отмечалось выше, в правилах соревнований по альпинизму заложен принцип, который заставляет группу формировать самостоятельность. Спортивная группа обязана совершать восхождения самостоятельно, без помощи других групп, без руководства со стороны инструктора. Чем раньше инструктор перестает опекать группу и предоставляет ей свободу в принятии решения и в действиях, тем активнее идет становление структуры лидерства, тем раньше формируется ее самостоятельность.

4. Групповые традиции и нормы поведения

Каждая группа формирует свои традиции и нормы поведения. В большинстве своем это неофициальные правила поведения, по которым строятся взаимоотношения партнеров в группе. С одной стороны, эти традиции и нормы вносят определенное разнообразие в общение, придают взаимоотношениям специфические особенности, характерные для альпинистов. Например: Посвящение в альпинисты, Встреча после восхождения, Открытие и Закрытие сезона и пр. С другой стороны, эти нормы охраняют целостность психологического пространства группы от воздействий посторонних лиц. Они позволяют предохранять внутренний мир группы от окружающих. Во внутри групповое пространство не допускается человек, не знающий и не придерживающийся норм альпинистского поведения. Знание и их выполнение — это ключ для входа в "групповое пространство".

Альпинист, желающий войти в состав сформировавшейся группы, не принимается сразу. Сначала он должен разобраться в нормах, принятых в ней, продемонстрировать их выполнение перед членами, и только тогда он будет допущен в психологическое пространство и займет в структуре группы свое положение. На первых порах это

положение, как правило, невысокое. Но далее у него есть возможность за счет деловых и личных качеств начать продвижение по ранговой лестнице, завоевывая авторитет. Существуют нормы поведения, характерные для всех альпинистских групп. Эти нормы формируются и закладываются инструкторами с первых же занятий с новичками. Но есть и специфические нормы, вырабатываемые в каждой группе самостоятельно. Формирование их происходит по такой схеме. Один спортсмен предлагает новую форму общения или поведения. Если остальные члены группы одобряют ее, то она становится обязательной для исполнения и утверждается как норма. Для закрепления нормы разрабатываются конкретные меры воздействия: за исполнение — поощрение, за неисполнение — наказание.

Традиции и нормы — это лицо группы, ее визитная карточка. Процесс формирования норм тесно связан с процессами группового развития. "Номинальная" группа аморфна и своего "лица" не имеет. По мере ее развития формируются определенные характерные черты, а группа высокого уровня развития имеет ярко выраженное узнаваемое лицо.

5. Выводы

Между уровнем развития группы и степенью сформированности качеств существует прямая связь. Развивая и совершенствуя свои качества, группа переходит на все более высокие стадии развития (см.гл.111). Если прогресса в развитии групповых качеств не наблюдается, то это означает, что она перестала развиваться. Наряду с положительными качествами в группе могут формироваться отрицательные, негативные качества. Это приводит к снижению уровня группового развития. Так, например, формирование агрессивности неизбежно приводит к резкому снижению уровня развития группы и к регрессу во взаимоотношениях. При определенных условиях развитие группы приобретает антисоциальный характер — банды, коррумпированные группировки, националистические партии и т.п.

Тренер, как правило, определяет уровень развития группы по степени сформированности ее качеств,

Но наблюдается и обратная зависимость, когда выход на более высокий уровень развития вызывает необходимость развития в группе новых качеств, тех — которые не были ей нужны на более низких уровнях. Так, например, номинальной группе нет необходимости в развитии коллективизма, пока степень развития сплоченности не достигнет определенного уровня, то есть группа не перейдет как минимум на вторую стадию развития.

Тренеру важно научиться определять и развивать групповые качества. Здесь были рассмотрены только несколько качеств. Опытный тренер может не только выделить гораздо больше групповых качеств, но и успешно прогнозирует динамику их развития.

Глава VII. Конфликты и их разрешение.

Конфликт — это столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений. Следует отметить, что в самой природе спортивного соревнования изначально заложен принцип конфликта. Встречаются две команды на спортивной площадке, их борьба — это конфликт. Наличие правил, запрещающих вести борьбу за свое превосходство нечестными способами, сводит этот конфликт до уровня соперничества, а "повреждения", наносимые сопернику носят чисто условный характер в виде баллов, очков и т.п. К сожалению, большой альпинизм все больше приобретает соревновательный характер, это приводит ко все большей конфликтности в альпинистской среде. Конфликты в альпинистских группах являются одной из главных причин снижения эффективности и надежности их деятельности.

Конфликт — это болезнь, поражающая людей и социальные группы. Вызывают ее, по мнению Х. Бродаль, "микробы лжи". Она возникает внутри групп и между группами, организациями, сообществами, нациями. Как и всякое заболевание, конфликт имеет свои характерные черты и протекает повсюду примерно одинаково. В самой болезни уже есть вся информация, необходимая для выздоровления, есть там и сила, чтобы эту болезнь преодолеть. Началом лечения является правильный диагноз. Для его постановки, тренеру необходимо знать основные закономерности развития конфликта в группе и уметь отличать разновидности конфликтов.

1. Классификация конфликтов

Анализ различных конфликтных ситуаций позволил выделить несколько видов конфликтов: 1. внутриличностный; 2. межличностный; 3. межгрупповой; 4. социальный.

1. Внутриличностный конфликт характеризуется внутренней борьбой потребностей, установок, мотивов, целей человека. В психологии этот вид конфликта иногда называют борьбой мотивов. Она возникает в нас довольно часто. Например, утром, когда надо вставать, а "внутренний" голос говорит: "Поспи еще!". Или когда в критической ситуации надо рисковать, а инстинкт самосохранения запрещает это делать. Борьба двух или более мотивов завершается победой какого-либо одного. Эта победа — сигнал к началу действий. Если один из мотивов не может одержать верх, ТО человек или начинает действовать нерешительно, все еще сомневаясь в правильности выбора или постоянно изменяет свое поведение, что рано или поздно приводит к межличностному конфликту.

2. Межличностный конфликт — это столкновение интересов двух или более людей, несовместимость их нравственных установок, норм поведения и пр. Исследования показывают, что наибольшее число конфликтов в альпинизме возникает между спортсменами экстравертированного типа. У них наблюдается избыточность эмоциональных взаимовлияний друг на друга. Межличностный конфликт в рамках одной группы называется внутригрупповым конфликтом. Он приводит к разрушению структуры группы. Любой из рассмотренных ранее процессов может повлиять на формирование конфликта. Например, в структуре лидерства может возникнуть конфликт в борьбе за власть; в структуре коммуникаций из-за задержки информации при передаче другим членам группы, или ее искажения. Причиной конфликта может быть несовместимость партнеров или несоответствие официальной и неофициальной подструктур группы и пр. Каждый человек — это целый мир, но попадая в группу, ему приходится унифицировать этот мир, подгонять его под принятые стандарты, подчиняться групповым нормам (См. "Конформность", "Групповые нормы"), Происходит как бы деформация личностных структур и личностного пространства под давлением группы. Это в свою очередь вызывает обратную реакцию сопротивления со стороны спортсмена: возникает конфликт между спортсменом и группой. Можно выделить три варианта развития такого конфликта:

а) неподчиняющийся групповым нормам поведения спортсмен будет изолирован в групповой структуре, станет аутсайдером (Рис.39) и рано или поздно уйдет из нее;

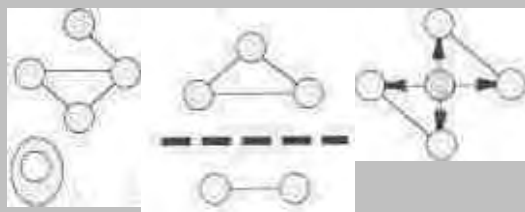


Рис. 39 Изоляция члена

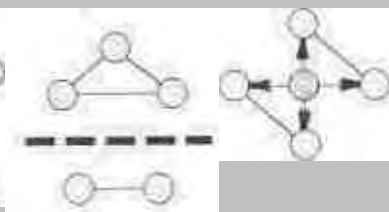


Рис. 40 Разрушение структуры группы

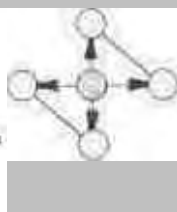


Рис. 41 Формирование новой структуры

б) "неподчиняющийся" привлекает на свою сторону еще одного или нескольких членов, что приводит к разрушению групповой структуры. При таком варианте развития конфликта группа разделится на две обособленные, а в дальнейшем возможно враждующие группировки (Рис.40).

Это два варианта разрушительного конфликта;

в) внутригрупповой конфликт может привести к полному изменению структуры взаимоотношений (Рис.41). При этом варианте вырабатываются новые нормы и ценности в группе, происходит перераспределение ролей. Это конструктивный вариант конфликта.

Можно ли обойтись без психологического давления и деформации личностного пространства спортсмена со стороны группы? Достаточно трудно. Это связано с тем, что группа формирует свою структуру, формирует групповые качества, и унификация поведения неизбежна. Для того чтобы создать единое "групповое пространство", каждому члену группы приходится немного "сжать" свое "личностное пространство".

Следует различать несколько разновидностей межличностных конфликтов:

а. по времени протекания конфликт может быть: длительным и кратковременным;

б. по последствиям: разрушительным и созидательным. Разрушительный (деструктивный) конфликт приводит к разрушению структуры группы, вплоть до полного распада. Созидательный (конструктивный) приводит к совершенствованию структуры взаимоотношений. Открытое обсуждение назревших проблем способствует выходу группы из кризисного состояния. Нередко существующие взаимоотношения в команде перестают соответствовать изменяющимся условиям, и тогда конфликт становится неизбежным. Конструктивный конфликт полезен для группы;

в. по направленности: вертикальным и горизонтальным, односторонним и двусторонним. Вертикальные конфликты возникают во взаимоотношениях руководителя и подчиненного, лидера и ведомого. Горизонтальные — касаются взаимоотношений спортсменов равного статуса и должностного положения.

Односторонний — это такой конфликт в котором активное участие принимает только одна из конфликтующих сторон. Двусторонний или многосторонний — это конфликт, в котором активность проявляют обе конфликтующие стороны;

г. по сфере возникновения конфликт может быть: деловым и бытовым;

д. по замыслу преднамеренным — когда участники ставят какую-либо цель и преднамеренно начинают конфликт; непреднамеренным — когда конфликт начинается неожиданно, без умысла; е. по форме проявления скрытым и открытым. Скрытый может идти незаметно для постороннего наблюдателя, а иногда не осознаваться самими участниками конфликта. Даже тренеру бывает трудно заметить начавшийся конфликт. Открытый — проходит с явно выраженной реакцией конфликтующих.

Межличностный конфликт между членами разных команд может привести к межгрупповому конфликту.

3. Межгрупповой конфликт — это конфликт, возникающий между малыми группами, входящими в состав больших групп (АУСБ, УТС). Этот вид конфликта можно наблюдать в Федерациях — между различными клубами, в АУСБ — между инструкторами и администрацией, на сборах — между отделениями.

4. Социальный конфликт возникает между большими социальными группами: классами (рабочими — служащими, предпринимателями — покупателями), нациями, политическими партиями, религиями и пр. Социальный конфликт характеризуется классовыми, социально-экономическими, национальными и другими противоречиями, т.к. они не являются значимыми в альпинизме, непосредственно этот вид конфликта в альпинистской среде не наблюдается. Однако можно пронаблюдать косвенное влияние возросшей конфликтности в нашем обществе на увеличение межличностных конфликтов среди альпинистов. Это проявляется в растущей несдержанности,

вспыльчивости среди спортсменов. Проблемами социальных конфликтов занимаются социологи, политологи, политики, экономисты.

Существует связь между этими четырьмя видами конфликтов: один вид — порождает другой.

2. Стадии развития конфликта

В конфликте, как и в любой другой болезни, можно выделить несколько стадий развития (Рис.42).



Рис. 42 Динамика развития конфликта

I стадия — скрытый период. Потенциальные участники конфликта не проявляют явной враждебности. Они собирают друг о друге отрицательные факты, изучают слабые стороны, пока еще идеомоторно, мысленно проигрываются варианты возможных действий. Например: "Если он еще раз сделает мне замечание, то я ему скажу...". На этой стадии идет накопление отрицательных эмоций в группе, она заряжается отрицательной энергией.

II стадия — открытый период конфликта. Отрицательный эмоциональный заряд группы, дойдя до какой-то критической отметки, выплескивается наружу. Переход скрытой стадии в открытую может произойти под действием любого повода, даже незначительного взгляда, позы, слова. Повод как бы открывает клапан для накопившейся отрицательной энергии и происходит ее выброс на окружающих, на партнеров. Позиции конфликтующих на этой стадии определяются и приобретают явно агрессивную окраску. Во время восхождения открытый конфликт может быть подавлен при помощи принуждения со стороны руководителя группы. Конфликт может проявляться не только в агрессивном поведении конфликтующих, но в демонстративном отказе от общения, невыполнении команд, просьб.

III стадия — кризис взаимоотношений в группе (от греч. Crisis — поворотный пункт). На этой стадии участники конфликта могут входить в состояние аффекта, которое характеризуется частичной или полной потерей волевого контроля. Конфликтующий теряет возможность объективно оценивать создавшуюся ситуацию и свое поведение. В порыве ярости он может отстегнуться от веревки, оскорбить невинного, ударить. Если нейтральный член группы вмешивается в выяснение отношений между конфликтующими на этой стадии, он также может быть обвинен, причем обоими конфликтующими. Поэтому разрешение конфликта лучше осуществлять на начальных стадиях. Если в группе создан достаточный потенциал прочности, если процессы лидерства и руководства не подавляют, а дополняют друг друга, то в группе в результате конфликта может произойти перераспределение ролей, изменение структуры взаимоотношений (это вариант конструктивного конфликта). Если же не создан достаточный запас прочности, не выработаны механизмы самозащиты, то

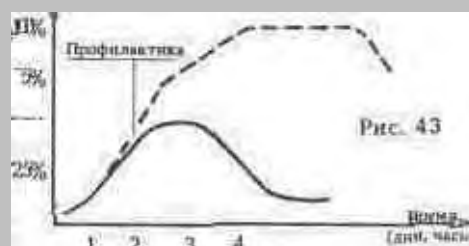
конфликт может привести к разрушению структуры взаимоотношений и полному распаду группы (это вариант разрушительного конфликта). Защиту от разрушительных конфликтов обеспечивают хорошо отлаженные подструктуры (лидерства, коммуникаций) и грамотность спортсменов в вопросах общения.

Если группа самостоятельно не может справиться с конфликтом, а условия вынуждают конфликтующих продолжить общение, то стадия кризиса может затянуться.

Необходимо особое внимание, группа близка к аварийной ситуации. На стадии кризиса происходит разрядка накопленной отрицательной энергии в группе. После нее активность конфликтующих снижается, спадают агрессивные реакции у спортсменов. На этой стадии участники обсуждают прошедший конфликт, но нередко обсуждается не причина конфликта, а повод, приведший к нему (кто, что сказал и т.п.). Причиной же может быть несовместимость партнеров или борьба за лидерство. Если не будет установлена причина, то в группе вновь и вновь будут возникать конфликты. Поводы всегда найдутся.

Степень эмоционального напряжения IV стадия — Прекращение конфликта.

От того, насколько затянут скрытый период, и как сильно успели укрепиться неприязненные отношения между партнерами зависит сила конфликта, его продолжительность и последствия. Если тренеру удалось заметить назревавший конфликт и вовремя провести профилактику, то его разрушительная сила будет гораздо меньшей (Рис.43).



Открытая враждебность и агрессивность в альпинистских группах высокой квалификации встречаются довольно редко. Видимо это связано с одной стороны с тем, что во время восхождения группа изолирована от естественной социальной среды и этот фактор заставляет каждого члена сдерживаться от конфликтов, чтобы не попасть в изоляцию еще и внутри группы. С другой стороны каждый спортсмен понимает, что разобщенность создает в объективно опасных условиях потенциальную аварийную обстановку.

Конфликты в сфере общения носят пульсирующий характер, усиливаются в стрессовых ситуациях и в периоды вынужденных отсидок на маршруте.

Кратковременный конфликт может вспыхнуть и прекратиться в течение нескольких минут. Длительный — может затянуться на месяцы и даже годы. В каждом конфликте наблюдается своя динамика (Рис.44). В описанной выше динамике (Рис.42) показано равномерное развитие конфликта, поэтому все стадии примерно равны по продолжительности. На самом же деле продолжительность каждой стадии различна, и возможны случаи когда некоторые стадии вообще отсутствуют. Например; зарождение, кризис и полное разрушение.

Конфликт может вспыхнуть непреднамеренно (Рис.44, вариант 1), перейти сразу в открытую форму и также быстро прекратиться. Может наоборот очень долго развиваться в скрытой форме, вариант 2), а в открытой и кризисной стадии проходить быстро и энергично. Возможен вариант (3) длительного разрешения конфликта, то есть затянутость завершающей стадии конфликта или стадии кризиса (вариант 4). В каждом конкретном случае необходимо изучать динамику конфликта отдельно.

Степень эмоционального напряжения.

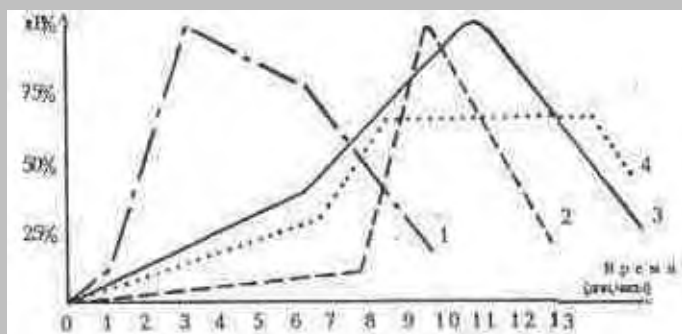


Рис. 44 Варианты развития конфликта

Возможны также варианты более сложного протекания конфликта (Рис.45): конфликт затихает, но не прекращается. Он может пройти все четыре стадии, но если разрядка не произойдет, то процесс вновь переходит в скрытую стадию и далее вспыхивает с еще большей силой. Происходит возобновление конфликта.



Рис.45 Динамика непрекращающегося конфликта

3. Управление конфликтом

Конфликт можно контролировать и управлять им. Однако осуществлять это следует после выяснения следующих вопросов:

1. На какой стадии развития находится конфликт?
2. Кто из членов группы втянут в него?
3. Как относятся к конфликтующим и к причине конфликта остальные члены группы (одобряют, поддерживают, осуждают)?
4. Причины конфликта (истинные и ложные).
5. Варианты развития конфликта в случае вмешательства или невмешательства со стороны тренера.

Разобраться в этих вопросах можно, используя методы наблюдения, беседы, логического анализа. После этого тренеру необходимо смоделировать возможные варианты развития конфликта. Рассмотрим три возможных варианта;

Первый вариант. Обе или одна из конфликтующих сторон проявляют активность, развивают конфликтную ситуацию. Пытаются привлечь на свою сторону других членов группы. Это наиболее сложный вариант развития конфликта.

Второй вариант. Конфликтующие внешне демонстрируют примирение, идут на уступки. На самом деле, просто временно скрывают свою враждебность, как бы затаиваются в ожидании удобного момента для атаки и возобновления конфликта в удобной для себя ситуации. Открытый конфликт прекращается и переходит в скрытый (участники вновь начинают накапливать отрицательные эмоции; при удобном случае уступивший попытается восстановить свой статус, отвоевать утраченные позиции).

Третий вариант. Обе стороны вступают в диалог по выяснению отношений и, найдя приемлемый вариант, приходят к примирению, — конфликт прекращается. Это наиболее благоприятный исход конфликта. Тренеру необходимо научить спортсменов идти на уступки друг другу, обучать психотехнике общения.

Выяснив все обстоятельства конфликта и возможные варианты его развития, тренер может переходить к выбору методов воздействия на конфликтующих. Выбор методов воздействия тесно связан со стадией, на которой находится конфликт (Рис.46).

На начальной стадии конфликта на конфликтующих желательно воздействовать более мягкими методами - просьбой, убеждением. По мере усиления конфликта переходить к более жестким методам — внушению, требованию, убеждению. В критический, кризисный момент применяется наиболее жесткий метод воздействия - принуждение.

После прекращения конфликта можно вновь перейти к более мягким и действенным методам — убеждению, внушению, поощрению и наказанию.



Использование различных методов воздействия на стадиях конфликта

Следует отметить, что единых, унифицированных рекомендаций для разрешения всех видов конфликтов не существует. Если конфликт возник в вертикальной подструктуре (капитан — команда или тренер — спортсмен) используются одни методы воздействия; если в горизонтальной (спортсмен — спортсмен) — другие методы. В каждом конкретном случае выбираются конкретные методы. Более подробно они описаны в главе IX.

В зависимости от того, на какой стадии находится конфликт, можно дать ряд рекомендаций общего характера.

Рекомендации общего характера

1. На первой стадии, при зарождении конфликта наиболее эффективными методами воздействия являются убеждение, просьба, беседа. Пока между членами группы не укрепились неприязненные отношения, необходимо провести их профилактику.
2. Если завершается скрытая фаза развития конфликта, и он готовится перейти в открытую, то не стоит ждать, когда этот переход произойдет. Можно искусственно спровоцировать его начало и далее контролировать протекание. Необходимо снять отрицательный эмоциональный заряд, накопленный в группе. Если тренер надеется, что этот заряд снимется сам собой, то делает большую ошибку. Разрядка может начаться во время восхождения, причем в самой опасной ситуации, и тогда открытая вражда партнеров приведет к аварийной ситуации.
3. Если конфликт вошел в стадию кризиса и грозит полным разрушением структуры группы, тренер должен действовать решительно и жестко. Конфликтующие, как правило, на этой стадии находятся в состоянии аффекта и не контролируют свои действия. Лучшие методы воздействия на них - требование, приказ, принуждение. Независимо от того, кто из них прав, а кто виноват, необходимо заставить их прекратить конфликт. Лучше всего пространственно развести конфликтующих, так как близость только возбуждает их. После того, как состояние аффекта пройдет, и к спортсменам вернется способность критически оценивать ситуацию, можно переходить к выяснению обстоятельств конфликта, используя методы: беседы, убеждения, внушения, наказания или поощрения. Если во время восхождения сделать это невозможно, то вернуться к конфликтной ситуации необходимо вниз, в базовом лагере.
4. Если конфликтующий является лидером группы или спортсменом с высокими амбициями, то ему бывает трудно признать свою неправоту в силу ряда мотивационных и личностных факторов. Тренеру желательно провести сначала работу с рядовыми членами, убедив смягчить свои требования и пойти на уступки, а потом работать с лидером – пусть признается в своей неправоте и также идет на уступки. Когда обе стороны пошли навстречу, можно проводить более критичный анализ ситуации. Иногда тренер, определив виновного, наказывает его и считает свою миссию завершённой. На самом деле, это не верно. Простое наказание приводит к тому, что

виновный еще больше озлобляется. Конфликт продолжается, но вновь переходит в скрытую фазу: идет накопление отрицательной нервной энергии в группе, но на более высоком уровне. Тренеру необходимо детально, а самое главное, объективно разобраться в произошедшем. Наказанный должен осознать, в чем он был неправ, и за что его наказали.

В тех случаях, когда группа не посвящает тренера в обстоятельства конфликта, можно дать ей возможность самой разобраться и принять меры, то есть провести разрядку, самоочищение и перестройку структуры взаимоотношений.

5. Если конфликт в группе назревает в период подготовки к восхождению и тренеру никак не удается погасить "тлеющие" конфликтные отношения, то возрастает опасность того, что конфликт разразится в самый неподходящий момент, во время совершения восхождения. В этом случае тренер должен создать специальную ситуацию, провоцирующую спортсменов на разрядку своих эмоций, ввести группу в так называемое состояние "группового катарсиса", очищения. Группа должна разрядиться до восхождения, чтобы не нести взрывоопасный заряд отрицательных эмоций на восхождение. Это метод создания воспитывающих ситуаций.

Психопрофилактика конфликта

Лучшая защита от конфликта - это его профилактика. Можно выделить несколько разновидностей психопрофилактики конфликтов:

1. Разбор циклов, занятий и восхождений всей группой совместно с выпускающим тренером. В ходе разбора происходит снятие напряжения между членами, уточняются роли, мотивы совершенных поступков, перераспределяются должностные обязанности. Эта форма профилактики конфликта является действенной только при условии, что тренер ведет себя на разборе не как надзиратель или судья, а как наставник, желающий помочь спортсменам разобраться во внутри групповых проблемах. Если члены группы скрывают конфликты перед выпускающим на разборе, то ему необходимо спровоцировать выход группы на данную тему, или хотя бы одного из членов группы.

2. Беседа с потенциальными участниками конфликта один на один, а затем вместе со всей группой. Потенциальными участниками конфликта являются несовместимые партнеры, с различным уровнем притязаний, мотивацией, уровнем развития.

3. Анализ несчастных случаев и конфликтов. Как правило, он носит характер разбора технических и тактических ошибок аварийных групп. Желательно анализировать более глубокие причины, приведшие к аварии. Это может быть: переоценка своих возможностей или недооценка объективных и субъективных опасностей, конфликты, отсутствие в группе системы саморегуляции и т.д. В данном случае, после возвращения группы в базовый лагерь необходимо проанализировать конфликт: причины, повод, виновников, возможные варианты действий членов группы. Главная цель такого разбора не наказание, а снятие напряжения во взаимоотношениях и предотвращение возникновения конфликта в будущем.

4. Игровая терапия (См. главу IX).

5. Деловые и проблемные игры (См. главу IX).

6. Обучение психотехнике общения (См. лит. 4).

7. Психологически ненапряженные, но эмоциональные виды деятельности: пение под гитару, баня, чаепитие, анекдоты, "охотничьи рассказы" и др.

8. Психофармакологические средства.

4. "Девять ступеней вниз"

Интересный взгляд на динамику развития конфликта представлен в работе шведского исследователя Ханса Бродаль "Девять ступеней вниз, или Ссоры — конфликты — войны", опубликованной в журнале "Знание — сила" 11/91, С.60-66. Правда, его работа

в большей мере посвящена изучению конфликта в больших социальных группах или, как мы обозначили их, в группах широкого круга общения.

Конфликт, по его мнению, начинается вполне невинно и заходит все дальше. Но его участники не замечают этого, пока дело не становится серьезным. Развитие конфликта напоминает спуск по лестнице — мы как бы спускаемся шаг за шагом по ступенькам, и при каждом шаге наши обычные сознание и зрелость рассудка понижаются. Внешне это проявляется в том, что мы все меньше способны видеть реальную социальную ситуацию, самих себя и свое окружение. В этом спуске можно различить три фазы и в каждой фазе — три шага. Переходя от одной фазы к другой, мы каждый раз переступаем опасный порог (Рис.47).

“От надежды - к страху”

Что представляет собой Первая фаза? На этой стадии проявляются силы, действующие на мышление. Стороны осознают существование напряжения и противостояния в своих отношениях. Они хотят избавиться от этого и найти совместное решение. Постепенно между сторонами возникает все больше 'каменей преткновения', растет раздражение, позиции ужесточаются. Основным вопросом сводится к тому, как убедить противоположную сторону. Это превращается в словесную битву, где каждый, убеждая противника, старается утвердить свое интеллектуальное превосходство. Здесь еще присутствует игра по правилам. Иными словами, пока не пройден порог первой фазы, еще можно найти решение вместе с другой стороной.

А теперь сделаем три шага вниз.



Первая ступень. Дискуссия и аргументация. Для первой ступени характерен переход к стереотипам: точки зрения участников, их поведение становится как бы "затвержденным". Интерес к мнению соперника постепенно теряется, начинается замыкание на собственной позиции. Уже на этой ступени появляется стремление к дроблению и формированию группировок. Постепенно процесс захватывает все больший круг вопросов, а различные члены получают определенные роли.

Вторая ступень. Споры доведенные до крайности. Теперь замечаются только те факты, которые "совпадают" с собственными интересами. Для участников по-прежнему очень важно вести игру правильно. Дробление и объединение группировок становится явным, образуются подгруппы. Человек начинает принадлежать к той или иной группировке. Участники все еще сохраняют чувство, что решать проблемы надо вместе.

Третья ступень. Время действовать, а не говорить. Обе стороны своими решительными действиями стараются убедить друг друга. Утрата коммуникаций создает ощущение страха, и тогда начинаются действия. Вся конфликтная ситуация приближается к порогу страха. Стороны действуют из страха перед тем, что может сделать соперник. Порог страха оказывается позади: конфликтующие вступают во вторую фазу: от страха — к потере облика. Участникам уже трудно быть вместе и как-то взаимодействовать. Нарастают недоверие и отсутствие уважения. Однако сохраняется некий предел, понимание того, что можно допускать по отношению к другой стороне. Чувство человеческого достоинства присутствует, пока не пройден второй порог- порог разрушения.

А теперь — еще три шага вниз.

Четвертая ступень. Ложные образы. Представления друг о друге превратились в стереотип. Идет работа по вербовке сторонников — им рассказывают "правду о сопернике и перечисляют собственные достоинства. Для данной стадии характерно сильное лидерство, и оно стремится к авторитарности. Идет борьба "кто кого". Увеличиваются масштабы конфликта. Вовлекаются средства информации, чтобы помочь распространить образ противника.

Пятая ступень. Потеря облика. Атмосфера делается все более грязной. Каждая сторона считает себя борцами за правду. Часто избирается "козел отпущения".

Шестая ступень. Угрозы и власть. На этой стадии обе стороны обычно готовы использовать всю имеющуюся власть, чтобы убрать противника со сцены. Свое мнение становится незыблемым. Верх берут темные силы, жертвой которых становятся втянутые в конфликт люди. Люди становятся беспомощными и действуют панически. Если не вмешивается третья сторона, ничем не сдерживаемый конфликт рискует войти в последнюю, финальную фазу. И тогда будет перейден порог, ведущий к разрушению и насилию.

Это означает вступление в третью фазу. Потеря воли — путь к насилию. Стороны не видят друг в друге людей. Возникает военная ситуация. Теперь уже можно использовать любые средства во имя морали, манипулировать чужой волей и разрушать все что угодно.

Седьмая ступень. Ограниченное разрушение и насилие. На первый план выступает желание нанести ущерб сопернику. Возможности перейти к общему решению больше не существует. Действия нацелены на полное разрушение противника.

Восьмая ступень. Разрушение нервного центра. Разрушение и насилие ужесточаются, направляясь на нервный центр противника, будь то система принятия решений или управляющая система. Используется все, что может ослабить такой центр.

Девятая ступень. Тотальное разрушение, включая саморазрушение. На этой стадии невозможен ни один шаг назад. Вопрос стоит в тотальном разрушении, даже на саморазрушении. Болезнь дошла до конца - наступает смерть. Вся эскалация конфликта в целом есть своего рода смертельный процесс. Силы смерти начинают работать сразу уже на первой ступени.

Цель нашей диагностики — лечение конфликта. Вот почему так важно распознать силы смерти и, исходя из них же, искать выход и исцеление.

Опыт третьей стороны

Подобно тому, как мы находим средство против загрязнения природы в самой природе, а силы для борьбы с болезнью - в самом человеческом организме, мы отыскиваем силы, исцеляющие конфликт, в самой группе. Часто надеются, что приглашенные, то есть третья сторона, найдут решение конфликта. Однако внешние средства здесь бессильны.

Третья сторона должна соблюдать следующие правила:

быть максимально объективной;

быть нейтральной и не читать нотаций;

помочь сторонам найти дистанцию;

быть принятой обеими сторонами;

пользоваться доверием;

пробудить волю;

сделать роль третьей стороны явной;

понимать, что в качестве третьей стороны человек влияет на процесс всем своим поведением.

От разрушающих сил — к возрождению.

Истинное исцеление от конфликта - это процесс внутренний. Также как человеческое тело подвержено действию микробов, человеческая душа уязвима для сил или

существ, вызывающих, подобно микробам, болезнь души. Ложь, злословие, клевета - силы, работающие уже на самых ранних стадиях конфликта. Мы способствуем их распространению, когда плохо говорим о других людях.

5. Выводы

Выше было описано развитие и виды конфликтов, рассмотрены действия тренера по их разрешению. Все как будто ясно и просто. Но на самом деле, в практической работе, это выглядит гораздо сложнее.

Очень сложно определить начало конфликта и его развитие на начальной, скрытой стадии. Бывают случаи, когда уже после распада группы, тренер, считавший ее очень дружной, узнает, что с первого же дня между партнерами бушевал незримый конфликт. Успешно же группа действовала вопреки конфликтным отношениям, за счет высокой мотивации спортсменов, нацеленных на достижение результата. Также очень сложно бывает определить в какой подструктуре находится очаг конфликта — связан ли он с борьбой за лидерство в группе, либо с несовместимостью партнеров, либо с отсутствием у спортсменов навыков общения.

Сложность диагностики связана с тем, что все виды конфликта взаимосвязаны и взаимообусловлены. Так, не найдя согласия в себе, спортсмен нередко переводит внутриличностный конфликт в межличностный. Накопленный отрицательный заряд нервной энергии он сбрасывает на партнера по команде. Выяснение отношений между двумя спортсменами и попытки каждого из них получить поддержку от других членов группы приводят к внутригрупповому конфликту. Он, в свою очередь, "зарядив" отрицательными эмоциями всю группу, приводит к агрессивному поведению спортсменов по отношению к другим группам. Это приводит к межгрупповому конфликту. Развитие конфликта может идти и в обратном порядке — от межгруппового к внутриличностному. Взаимосвязь различных видов конфликта достаточно сложна и трудно предсказуема. Однако нередко можно наблюдать прекращение одного вида конфликта при возникновении другого. Так, например, жесткий внутри группы вой конфликт может прекратиться при агрессивном поведении со стороны другой группы. Внешняя опасность сдерживает, как правило, развитие внутригруппового конфликта, спланирует группу.

В конфликте наблюдается своеобразная миграция отрицательной психической энергии по внутриличностному и внутригрупповому психологическому пространству. Это аналог ценностного обмена, но со знаком минус. Тренеру очень важно уметь самому и научить спортсменов проводить снятие этой отрицательной энергии.

Подводя итог данному разделу, следует отметить, что проблема конфликтов в общении спортсменов является одной из наиболее острых и малоразработанных. Успех в тренерской работе во многом связан с умением определять начинающиеся конфликты, способностью разрешать конфликтные ситуации и направлять энергию, аккумулирующуюся в этих ситуациях не на разрушение взаимоотношений в группе, а на их перестройку.

Глава VIII. Взаимоотношения тренера и группы.

1. Общение в системе "тренер — группа"

Тренер (инструктор) группы занимает центральное место в структуре взаимоотношений. В своей работе он может пользоваться авторитарным, демократическим, попустительским или комбинированным стилем руководства (См. раздел "Лидерство и руководство"). Установление благоприятных отношений в системе "тренер-группа" достаточно сложный процесс. С изменением состава группы, ее переходом на более высокие стадии развития изменяются формы работы тренера и применяемые методы психологического воздействия. На начальных стадиях

формирования группы тренер достаточно жестко опекает ее, иногда волевым, авторитарным решением определяет порядок действий спортсменов, По мере развития, становления группы и формирования самостоятельной структуры взаимоотношений тренер все больше переходит от опеки к наставничеству. Позволяет спортсменам самостоятельно решать проблемные ситуации, выбирать тактику действий.

Как правило, при общении с отделением инструктор вырабатывает характерные роли или имидж. Эти роли имеют некоторое сходство с ролями, описанными в разделе "Лидерство". Инструктор может играть: роль "Весельчака" или "Недовольного", "Рубаху-парня" или "Зануды" и т.д. Такая ролевая игра, помогает ему упорядочить свои взаимоотношения с участниками. Это своего рода психологическая защита.

Продемонстрировав выбранную роль, инструктор дает понять участникам, как относится к различным вопросам жизни отделения, какие формы поведения он от них ожидает (исполнительности или самостоятельности, собранности или раскрепощенности).

Рассмотрим некоторые наиболее характерные роли инструктора и тренера:

а. "Тренер-партнер" или "Играющий тренер" занимает активное положение в структуре взаимоотношений. Является официальным руководителем и, как правило, лидером в неформальном общении. Принимает участие в решении спортивных задач. Эта роль обеспечивает наиболее тесный контакт тренера с командой, позволяет сохранять лидирующее положение и в официальной и в неофициальной структурах группы. В зависимости от особенностей деятельности группы, тренер смещает акцент в общении либо в официальную сферу общения, либо в неофициальную.

Основной рычаг власти — личный пример, высокое мастерство, терпение, хорошие коммуникативные способности.

б. "Тренер-наставник". Как правило, он значительно опытнее членов группы, однако по какой-либо причине (возрасту, физической или технической неподготовленности, травме и пр.), не может выполнять роль "Играющего тренера". Хорошо ориентируется в тонкостях общения. Группа прислушивается к его советам. Основной рычаг власти — опыт, известность в альпинистском мире, знание горных районов. Руководство осуществляет через капитана или лидера группы. Если не находит с ними общего языка, то группа старается общаться с ним в официальной сфере, консультируясь по технико-тактическим вопросам, не допуская "внутри" группы.

в. "Тренер-администратор". Использует преимущественно официальную форму Общения. Основной рычаг власти — высокий официальный статус (старший тренер, председатель федерации, директор школы) и умение пользоваться официальными санкциями (поощрением и наказанием).

г. "Тренер-спонсор". В такой роли может выступать председатель кооператива, бригады промышленного альпинизма. Основной рычаг власти — финансирование спортивных мероприятий и подготовки к ним.

д. "Тренер-хозяйственник". Обеспечивает команду снаряжением, экспедиционным инвентарем, транспортом, питанием. Участие в спортивной жизни группы и в общении незначительное, Основной рычаг власти — материальная часть. Через нее регулирует свои отношения с группой.

В чистом виде описанные роли встречаются редко. Старшему тренеру сбора, как правило, приходится совмещать одновременно и роль играющего тренера и роль хозяйственника. Но знание закономерностей ролевого поведения облегчает понимание взаимоотношений в системе "тренер - группа". Роль тренера определяется по тому какой рычаг власти он использует в работе. "Тренер-хозяйственник" может являться членом группы и активно участвовать в ее жизни, однако в борьбе за власть в группе он будет использовать чаще зависимость спортсменов от материальной части, а не ее

личный пример как "Играющий тренер". Набор ролей, которые используют тренера в своей работе не исчерпывается вышеперечисленными.

2. Методы психолого-педагогического воздействия тренера на группу

На вооружении у каждого тренера имеется целый набор разнообразных методов воздействия на спортсменов и на группу. Несмотря на кажущуюся простоту, применение их требует специальной подготовки. Различают следующие методы воздействия: проявление внимания, просьбу, требование, принуждение, внушение, убеждение, поощрение и наказание, методы оценочной стимуляции, метод перспективных линий.

Проявление внимания. Во время тренировки тренер видит всех спортсменов, но не всегда проявляет к каждому из них внимание. Спортсмен должен чувствовать себя в центре внимания тренера. Проявление внимания может быть в форме взгляда, слова (одобрения, подбадривания, приказа), жеста (рукой, головой), позы (приглашения, угрозы). В тех случаях, когда тренер не обращает внимания на спортсмена, то появляется эффект анонимного присутствия, это как бы освобождает спортсмена от ответственности. Причем одни спортсмены, как правило добросовестные и исполнительные, отсутствие внимания со стороны тренера воспринимают как наказание. Другие, наоборот, чрезмерное внимание к себе воспринимают как неодобрение со стороны тренера.

Беседа предусматривает общение со спортсменом в дружеской форме, с целью выяснения каких-либо проблемных вопросов и снятия нервного напряжения. Иногда тренер в беседе прибегает к способу отвлечения, то есть переводит разговор на посторонние предметы, не затрагивающие "острые" или "болезненные" темы. Также может вызвать спортсмена на полемику, логические рассуждения. В последнем случае идет как бы косвенное внушение, построенное на сравнении, примерах с последующим ненавязчивым подведением итогов.

Просьба. Используется тренером в тех случаях, когда он не хочет придавать общению со спортсменом официальный характер. Также может применяться в тех случаях, когда в официальной структуре взаимоотношений возник конфликт и деловые отношения нарушены. Это наиболее мягкий метод воздействия.

Требование. Является более жестким методом. Развитие спортсмена и группы и формирование волевых качеств невозможно без преодоления трудностей. Тренер ставит перед спортсменом преграды, а для того, чтобы заставить преодолеть их, он выдвигает требования. Их достаточно много: быть собранным, внимательным, соблюдать дисциплину и этические нормы, добросовестно выполнять задания, терпеть неудобства и т.д. Тренеру необходимо добиваться выполнения выдвигаемых требований. Дал команду - потребуй ее исполнения. Требование всегда необходимо аргументировать, так как это снимает окраску волевого произвола тренера и придает требованию характер общественной нормы. При выдвижении аргументации следует учитывать ряд положений: а) Аргумент, заготовленный тренером заранее, всегда должен выглядеть экспромтом; б) Аргументация не должна превращаться в чтение морали, назидания; в) Учитывать возрастные и половые особенности спортсменов; г) Нельзя использовать аргументацию-угрозу (не выпущу на восхождение, напишу плохую характеристику и т.п.).

Убеждение. Является одним из основных методов воздействия тренера. В психологическом отношении это наиболее надежная форма воздействия. Основу его составляет раскрытие причинно — следственных связей и сути явления. Убеждение может быть не только словом, но и личным примером. Если спортсмен боится выполнить опасное упражнение, несмотря на словесные убеждения, тренеру необходимо самому продемонстрировать выполнение упражнения.

Личный пример тренера. Если тренер пользуется уважением со стороны спортсменов, он служит для них образцом поведения. Отрицательные поступки тренера (подделка документов, обход "ключевых" участков, зачет несовершеннолетних восхождений) формируют аналогичные формы поведения и спортсменов. Положительные (принципиальность, объективность и др.) стимулируют формирование положительных качеств у спортсменов. Требования тренера к себе должны быть очень высокими. Внушение. В отличие от убеждения, которое направлено к разуму спортсмена, внушение направлено к чувствам, к эмоциональной сфере. Внушение не нуждается в логическом доказательстве. На спортсмена воздействует форма, в которой проводится внушение — внешний вид тренера, интонация, мимика, жесты. У каждого спортсмена свой уровень внушаемости. У одного он высок — на него достаточно выразительно посмотреть и эффект внушения будет достигнут, у другого спортсмена низкий уровень внушаемости — с ним тренеру придется поработать. С ростом опыта и квалификации спортсмена, внушаемость понижается. Поэтому внушение является малоэффективным методом воздействия при работе с высококвалифицированной группой.

Принуждение. Используется в тех случаях, когда другие методы воздействия не действительны или когда нет времени их использовать. Оно может способствовать снятию конфликтной ситуации на некоторый промежуток времени. Но принуждение не снимает причину конфликта, поэтому после восхождения или тренировки тренеру необходимо вернуться к конфликтной ситуации и провести работу, используя другие методы педагогического воздействия (убеждение, просьбу и пр.) или методы психопрофилактики (см. гл. 1X). Как постоянная форма воздействия, принуждение не пригодно, так как формирует в группе реакцию протеста. Однако полностью отказываться от него не следует.

Поощрение и наказание - действенные методы педагогического воздействия, к поощрениям относятся: одобрение действий и поступков спортсмена или группы; похвала; проявление доверия и допуск к выполнению более сложных заданий; выпуск на восхождение; награждение (снаряжением, деньгами, грамотами, званием, медалями и пр.).

К наказаниям относятся: замечания, предупреждения, моральные осуждения, изменение отношения тренера к спортсмену или к группе; отстранение от выполнения заданий или от восхождения; назначение на внеочередные работы (дежурство и т.п.); лишение удовольствий; дисциплинарная запись в книжке альпиниста; запрещение совершать восхождения (очередного, на сезон, определенной категории трудности и пр.); дисквалификация (с правом и без права восстановления). К сожалению, в альпинизме до сих пор действует армейская традиция жесткого наказания. Не умея пользоваться другими методами педагогического воздействия, некоторые тренеры чрезмерно часто используют в своей работе наказания.

Создание воспитывающих ситуаций. В тренерской практике нередко возникает необходимость в создании таких ситуаций, в которых спортсмен вынужден самостоятельно принять решение. Зримым результатом принятого решения является поступок спортсмена, который в дальнейшем получает оценку со стороны тренера и группы. Бывают случаи, когда тренеру никак не удается подействовать на спортсмена, совершающего безнравственные поступки. При этом группа не замечает недостатков этого спортсмена, в силу его большого влияния на партнеров и нередко защищает его от "нападков" тренера. Тогда тренеру необходимо создать такую ситуацию, чтобы вся группа увидела истинную суть поступков этого спортсмена и дать им соответствующую оценку. Конечно, метод воспитывающих ситуаций следует использовать тогда, когда другими методами (убеждением, внушением) не удастся оказать необходимое воздействие на спортсмена.

Оценка действий и поступков спортсменов группы. Оценка может быть: положительной, отрицательной и неопределенной. Оценочная стимуляция позволяет спортсменам и

группе понять правильность своих действий, а тренеру помогает контролировать результаты своих воздействий. Для оценки действий и поступков альпиниста или группы, тренер может использовать отметки (отл., хор., удовл., неуд.). Отметка — это официально фиксируемая оценка.

При использовании метода оценочной стимуляции, тренеру необходимо придерживаться ряда принципов; оценка должна выставляться с позиции общественно значимых норм, а не с позиции собственного восприятия; оценка должна быть объективной; осуществляться систематически; быть разнообразной по форме; оценка должна стимулировать активность спортсмена.

Метод перспективных линий. Тренер должен увлечь спортсмена, раскрыть перед ним перспективы, которые должны быть привлекательны, престижны и в то же время достижимы. Нужно не просто обрисовать цепи, но и показать пути их достижения. Перспективы могут быть ближние средние и дальние. В работе надо ставить цели, направленные на ближнюю перспективу и далее переходить к более далекой. Близкая перспектива должна быть такой, чтобы каждый член группы видел в ней реальную, достижимую радость. Это конкретные цели на тренировках и восхождениях. Например, на скальных занятиях, прохождение сложного маршрута. Средняя перспектива — радостное событие, несколько отодвинутое во времени. Это может быть сбор или экспедиция в интересный горный район, участие в соревнованиях, выполнение разрядных нормативов. Дальняя перспектива является наиболее отдаленной и наиболее значимой. Это может быть победа в чемпионатах, экспедиция на семи- и восьмидесятики, выполнение нормативов МС, ЗМС, "Снежный барс".

Успех использования всех перечисленных методов воздействия на спортсмена, во многом зависит от культуры речи и педагогического такта тренера.

Культура речи — это прежде всего грамотность построения фраз, простота и ясность изложения. Жаргонные слова, ругательства, крик, злоупотребление междометиями ("э-э-э", ну-ну и т.п.), частое употребление слов-сорняков или "присказок" ("так сказать", "вот так", "да-уж" и пр.) — засоряют речь, снижают культуру. Культура речи тренера связана также с речедвигательной координацией, с умением одновременно показывать и объяснять упражнение, не искажая при этом ни качество исполнения упражнения, ни выразительность и плавность речи.

Педагогический такт базируется на общей культуре тренера и на таких качествах, как доброжелательность, искренность, чуткость. Можно выделить ряд психологических особенностей личности тренера, отличающих педагогический такт от нетактичности, это: требовательность без придирчивости; отдача распоряжений без упрасивания; обучение без подчеркивания своего превосходства в знаниях и умениях; юмор без насмешливости; деловой тон без раздражительности; простота общения без фамильярности.

3. Отрицательные явления во взаимоотношениях между тренером и группой

Можно выделить характерные для альпинистских групп явления, которые отрицательно влияют на формирование структуры взаимоотношений, к ним относятся: выделение тренером "любимчиков"; "круговая порука"; "ложный стыд" или неправильное понимание альпинистской чести; "дембе-лизм".

а. Выделение "любимчиков". Тренер, симпатизируя одному из членов группы, начинает выделять его и продвигать по статусной лестнице вверх. Дает ему наиболее престижные, но в то же время "не грязные" виды работ, постоянно ставит его в пример и т.п. Но не всегда оценка качеств данного спортсмена со стороны группы и его истинная "ценность" для группы совпадает с оценкой тренера. Опасность ситуации: как правило, тренер назначает "любимчика" официальным руководителем группы. Группе трудно противостоять тренеру в официальных отношениях. Однако у нее большие возможности бороться за свои интересы в неофициальной сфере. Поэтому группа, в

случае навязывания ей официального руководителя со стороны тренера, выдвигает со своей стороны лидера и противопоставляет его навязанному руководителю. Это своего рода защитный барьер. Далее члены группы изолируют официального руководителя, не исполняя его указаний, и власть неофициально переходит к "своему" лидеру. Налицо конфликт между официальными и неофициальными подструктурами взаимоотношений в группе и опасность разрушения всей структуры. Причем в базовом лагере, так сказать, под надзором тренера группа может демонстрировать соглашательское, конформное поведение перед тренером, а изоляцию "навязанного" им руководителя осуществляет уже во время восхождений.

Тренер в данной ситуации своими неправильными действиями заводит пружину "взрывного устройства", закладывает его в группу и отправляет на восхождение. После того как это "устройство" сработает и в группе из-за конфликта произойдет авария, тренеру не останется, ничего как найти причину аварии в технических и тактических ошибках группы. Тем самым сняв с себя вину.

Здесь описан только один из возможных вариантов развития событий при неправильных действиях тренера. На самом деле, на практике довольно часто встречаются случаи, когда из-за наличия "любимчиков" в группе не складываются нормальные взаимоотношения. Видимо, это связано с большей, чем в других видах спорта, зависимостью от тренера (допуск к восхождению и последующий его зачет, характеристики, "раздевания" и т.п.).

б. Круговая порука или ложная групповая солидарность. Если группа чувствует, что общение с людьми, не входящими в ее состав, таит какую-либо опасность для благополучия членов, то она может выработать систему защиты своих интересов. При очень жесткой системе защиты взаимоотношения приобретают форму круговой поруки. Члены группы не выпускают информацию, жизненно важную для себя, за рамки группы. Действуют согласно поговорке: "Не выноси сор из избы". При разборе восхождения умалчиваются конфликты, срывы, тактические ошибки. Группа не доверяет тренеру, боясь, что он не допустит ее на следующее восхождение или назначит дополнительные занятия. Такие явления особенно сильно проявляется в спортивных группах в АУСБ. Это, по видимому, связано с тем, что время существования группы непродолжительно (20-30 дней), а планы, как правило, огромные. Главным препятствием на пути к выполнению этих планов видится тренер (выпускающий), а не собственная неподготовленность и объективные трудности. Группа уходит в себя, замыкается. Это тоже одна из разновидностей сплоченности группы, но лжесплоченность. Тренеру в таких случаях необходимо найти слабое место в защите и проникнуть во внутригрупповое психологическое пространство. Можно наоборот, заставить группу сделать шаг навстречу во взаимоотношениях.

Круговая порука может наблюдаться не только в малых группах. Между командирами отделений в отряде АУСБ также могут формироваться отношения ложной солидарности, преследующие определенную цель. Например, для того, чтобы выкроить на смене время для совершения собственных восхождений или отдыха, инструктора находят недостатки в своих отделениях, не выпускают их на восхождения. В результате инструктора своими солидарными действиями могут добиться срыв? планов отряда и за счет высвобождающегося времени выполнить собственные спортивные планы. Так рождаются конфликты между участниками и инструкторами, спортивным составом АУСБ и хозяйственниками, судьями на чемпионатах и командами. В обыденной жизни с подобной солидарностью мы сталкиваемся при встрече с работниками торговли.

Если в группе широкого круга общения (АУСБ, УТС) никак не получается какое-либо запланированное мероприятие, несмотря на то, что все объективные условия для этого имеются, то следует искать, то звено в структуре группы, которое мешает этому. Это

может быть отдельный человек, а может быть и малая социальная группа со своими групповыми интересами и солидарностью.

в. Ложный стыд тесно связан с уровнем притязаний спортсмена или группы. Если спортсмен имеет в группе высокий статус или "почетную роль" (например, на восхождении он работает на самых сложных участках), и уровень притязаний при этом высок, то возможны ситуации, когда он уже не в состоянии признаться в том, что устал или боится. Идет на пределе, на срыв, но не перешагнет через эту грань ложного стыда. Это категория аварийно опасных спортсменов. При "горнячке" они молчат до тех пор, пока не "лягут". Неудачу всегда оправдывают какими-то внешними причинами, а не своим упрямством. Следует обучить спортсменов различать такие черты характера как воля к победе (умение бороться до конца) и безволие (боязнь потерять свой престиж при отступлении).

Так же и группа из-за ложного стыда ("Чтобы не подумали, что мы боимся") может начать восхождение при явных признаках неудачного исхода, или продолжить его, несмотря на реальную аварийную опасность. Иногда кажущаяся на первый взгляд отчаянная смелость группы ("Идут несмотря ни на что") является не смелостью, а безволием, нежеланием вновь затратить силы для повторения уже пройденной части маршрута. Волевая команда всегда находит в себе силы, чтобы вернуться с почти пройденного маршрута при реальной опасности (лавине, непогоде). Безвольная - будет отчаянно бороться до аварийного конца. Ложный стыд стал причиной многих аварий. По словам Рейнгольда Меснера; "Если мне удалось подняться на всё 14 восьмитысячников, — это потому, что я всегда знал, когда нужно остановиться". Тренеру необходимо постоянно вести работу со спортсменами, по разъяснению разницы между понятиями ложный стыд и смелость.

г. Дембелизм или армейская форма общения. Наиболее сильно проявляется в АУСБ. Явное преобладание официальных отношений и подавление неофициальных. Общение строго по субординации: командир — с командиром, участник — с участником. Взаимоотношения инструктора и участников носят характер "офицер — солдат", или как их называют в армии "Ты начальник — Я дурак, Я начальник — Ты дурак".

Такая форма общения складывается из-за недостатка у инструкторов педагогического такта, культуры общения и других профессионально важных качеств. Вернее, такая форма позволяет компенсировать отсутствие этих качеств. Дембелизм имеет глубокие корни, лежащие в армейской системе зарождения альпинизма. Перекося взаимоотношения в официальную сферу затрудняет формирование целостной структуры группы и такое важное качество, как - сплоченность. Зато хорошо развивает конформность группы, уступчивость перед мнением инструктора. Исключает развитие группы до уровня коллектива.

Все описанные явления отрицательно сказываются на взаимоотношениях как в отдельных группах, так и в целом в альпинистской среде, Требуют дополнительного изучения и устранения силами всех тренеров. Нередко тренер не в состоянии самостоятельно оценить, насколько часто он прибегает в своей работе к описанным механизмам общения. Причиной этого может быть отсутствие такого качества личности, как критичность. Это проявляется в неспособности объективно оценить свои недостатки и в то же время в переоценке недостатков своих подчиненных. Мнение тренера, будто он всегда прав, нередко является заблуждением. Надо научиться хотя бы иногда сомневаться в правильности своих требований. Такие сомнения позволяют пересматривать свои отношения с подчиненными и вырабатывать новые формы общения, устраняя отрицательные явления во взаимоотношениях.

Глава IX. Практические рекомендации

Изучение структуры взаимоотношений в группе.

Социометрия.

Термин социометрия, означающий измерение взаимоотношений в группе, предложен известным американским ученым Дж. Морено. Этот метод позволяет выявить в группе лидера, аутсайдера и положение каждого члена группы в статусной структуре, определить совместимые и несовместимые пары партнеров, изучить структуру коммуникаций в группе. Существует несколько методик проведения социометрической процедуры. Мы рассмотрим наиболее доступную.

Социометрический опрос позволяет измерить, "взвесить" степень предпочтения партнерами друг друга. Измерение проводится по двум критериям: деловому и эмоциональному. Деловые отношения в группе могут быть определены с помощью вопроса: "Кого из членов группы Вы выбрали бы для совершения опасного восхождения?". Эмоциональные: "С кем из членов группы Вы предпочли бы жить в одной палатке в экспедиции?". Не следует задавать прямые вопросы, типа; "Кто Ваш товарищ?", "Кто является лидером группы?". Варианты рекомендуемых вопросов даны ниже.

ФИО	1 вопр.	2 вопр.
Александр		
Викторов		
Федоров		
Кондрато		
Яковлев		

Для проведения исследования необходимо приготовить социометрические карточки (Табл.4) и вписать в них фамилии членов группы в алфавитном порядке. Любой другой порядок (в соответствии с квалификацией, стажем, должностью и пр.) может исказить точность измерения.
Таб. 4 Социометрическая карточка

Порядок проведения опроса

Члены группы во время опроса располагаются так, чтобы они не могли видеть карточки друг друга. Это способствует более объективным ответам. Проводится инструктаж: "Вам выданы социометрическая карточка и вопросы. В карточке указаны фамилии членов группы в алфавитном порядке. Вычеркните свою фамилию. Прочитайте внимательно первый вопрос. Напротив фамилии наиболее предпочитаемого члена группы поставьте цифру 1 - Напротив фамилии предпочитаемого во вторую очередь — цифру 2 и т.д. Ваши ответы не станут известны партнерам по группе. Результаты проведенного опроса будут использованы для совершенствования взаимоотношений в вашей группе". Карточка после заполнения сдается исследователю (тренеру).

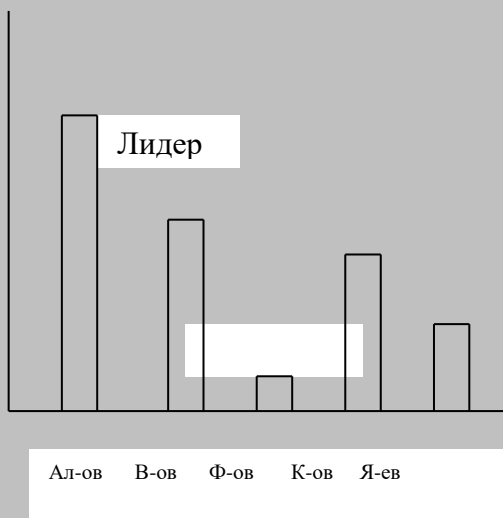
Число выборов может соответствовать количеству членов в группе, но лучше их ограничить в зависимости от величины группы до 2-4. Это, во-первых, облегчит обработку материалов, а во-вторых, позволит определить более глубокие элементы структуры взаимоотношений, исключив несущественные связи между партнерами. В предлагаемом варианте опрашиваемым предложено сделать два выбора.

Обработка результатов социометрического опроса.

Обработка включает построение социоматриц, гистограмм и социограмм. Социоматрица позволяет свести все ответы респондентов в общую таблицу (Табл.5). В первой строке и первом столбце социоматрицы вписываются фамилии членов группы. По строкам, вносятся выборы. Например, Александров первым выбрал Викторова, вторым — Кондратова. В последнюю строчку вносится количество выборов, полученных каждым членом группы. В последнюю строку вносятся баллы, набранные каждым. За первый выбор дается два балла, за второй — один.

Респондент	Ал.-ов	Вик-ов	Фед-ов	Кон-ов	Як-ев
Ал.-ов		1		2	
Вик-ов	1			2	
Фед-ов	1				2
Кон-ов	2	1			
Як-ев	1			2	
Кол.-во получ. выборов	4	2	0	3	1
Сумма получ. баллов	8	4	0	3	1

Гистограмма (Рис.47) позволяет графически показать величину статуса каждого члена группы. Как видно из гистограммы, наиболее популярным членом группы ее лидером является Александров, он получил четыре выбора и набрал восемь баллов. Наименее популярным членом, аутсайдером группы является Федоров. Он не получил ни одного выбора.



Вел. статуса статусы членов группы в

Однако социоматрица и гистограмма не позволяют увидеть структуру группы.

Это возможно сделать, построив социограмму. Социограмма строится в три этапа. На первом — выявляется первый круг желаемого общения (Рис.48). Для этого используются только первые выборы респондентов. Стрелками указаны направления сделанных выборов. На Рис.49 представлен второй круг предпочтения. В график дополнительно включены вторые выборы, а их направления обозначены тонкими стрелками. На последнем этапе графической обработки материала строится карта групповой дифференциации (Рис.50).

Лидер группы помещается в центр круга. Во второй круг помещаются менее популярные члены группы, и в последний круг - непопулярные члены группы. Пространственное положение членов группы относительно центра, характеризует значимость этого члена для группы в деловой сфере.

1 выбор

2 выбор

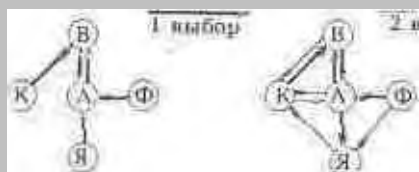


Рис. 48 Социограмма дифференциации 1-го круга общения

Рис. 49 Социограмма 2-го круга общения

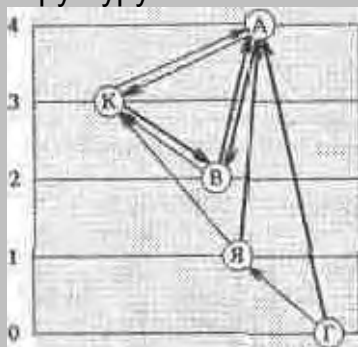
Рис. 50 Карта групповой дифференциации

Стрелками указаны предпочтения в группе.

Может быть рекомендован и другой вариант построения социограммы (Рис.51), Как видно из социограммы, это достаточно оперативный метод выявления предпочтений внутри группы, на обнаружение которых путем наблюдений потребовалось бы длительное время.

Но для глубокого изучения взаимоотношений в группе этого недостаточно. Наиболее сложным является анализ и интерпретация полученных данных. Для этого нужно не только знание психодинамики группы, но и

способность увязывать внутригрупповые процессы, описанные в главе IV, в единую структуру взаимоотношений.



Анализ и интерпретация полученных данных

Социограмма (рис.50,51) позволяет сделать вывод, что структура группы централизованного типа. Лидером является Александров, имеющий непосредственный контакт со всеми членами группы. В коммуникативное ядро группы входят: Александров - Виктор - Кондратов. Это наиболее активные члены. В группе имеется также аутсайдер — не предпочитаемый член (Федоров). Можно проанализировать степень связанности партнеров друг с другом; выделить и изучить совместимые и несовместимые пары; рассмотреть зависимость статуса спортсменов от их должностного положения в группе, квалификации и пр.; выявить коммуникативные барьеры в структуре группы; и т.д.

Аналогично проводится сбор и обработка экспериментального материала по второму критерию — определяются эмоциональные предпочтения в группе. Испытуемые отвечают на вопрос: "С кем из членов группы. Вы предпочли бы жить в

одной палатке?". Полученные в этом исследовании результаты (социограммы) могут быть сопоставлены с результатами первого исследования — по деловому критерию. Это даст возможность сравнить степень соответствия деловых и личностных отношений в группе, выявить полную структуру взаимоотношений, спрогнозировать развитие внутригрупповых процессов.

Вопросы, рекомендуемые для проведения социометрического опроса:

Деловой критерий: 1. Кого Вы предпочли бы видеть начальником экспедиции? 2. Вы идете руководителем группы на очень сложное восхождение. Кого на маршруте поставите работать первым? 3. Кого в случае своей болезни поставите руководителем вместо себя? 4. Чье мнение в аварийной ситуации для Вас важнее? 5. В ходе восхождения сложилась аварийная ситуация и возник конфликт Кто сможет лучше успокоить группу?

Рис. 51 Карта групповой дифференциации

Эмоциональный критерий. 1. При совершении восхождения по простому маршруту ("для души") в двойке: Кого предпочтете взять с собой? 2. С Вашей группой произошла авария: Кого Вы предпочли бы увидеть в составе спасательного отряда?

Помимо изучения структуры взаимоотношений, метод социометрии позволяет измерить степень организационно-структурной целостности группы. Для этого вычисляется коэффициент групповой сплоченности по формуле:

$$C = \frac{\text{Сумма взаимных выборов в группе}}{\text{Сумма всех возможных выборов}}$$

Чем больше взаимных выборов в группе, тем выше коэффициент ее сплоченности. Он может принимать значения то (0) – в случае отсутствия в группе взаимных выборов, до (1) – в случае, если все выборы взаимны. Чем меньше группа, тем большей сплоченности в ней можно ожидать. В группах «широкого круга общения», число членов в которых превышает 30-35 человек, удовлетворительным можно считать коэффициент сплоченности (0,20 - 0,25). В малых группах (4-7 членов), при процедуре из трех даваемых испытуемому выборов, коэффициент (0,6 - 1) – свидетельствует о высокой степени организационно-структурной целостности группы.

Метод социометрии — достаточно надежный инструмент изучения структуры взаимоотношений в группе. Однако тренеру не следует забывать, что эта структура динамична и даже после одного восхождения в ней могут происходить существенные изменения. Поэтому перед ответственными восхождениями социометрическую процедуру желательно повторять.

2. Определение психологической атмосферы в группе по шкале Фидлера

Методика проведения исследования. Шкала Фидлера предназначена для определения психологической атмосферы в группе. Представляет собой опросник состоящий из 10 противоположных по смыслу определений, характеризующих психологическую атмосферу в группе.

Каждый испытуемый, дает оценку психологической атмосферы в группе, фиксируя ее на бланке (Табл.5).

Инструкция испытуемому: Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в любой группе. Чем ближе к правому или левому слову каждой пары пометите знак

«+» тем более выражен этот признак в Вашей группе. При ответе старайтесь реже использовать графу "0". Итак, для атмосферы в Вашей группе характерны:

		3	2	1	0	-	-	-	
1	Дружелюбие								Враждебность
2	Согласие								Несогласие
3	Удовлетворенность								Неудовлетворенность
4	Увлеченность								Равнодушие
5	Продуктивность								Непродуктивность
6	Теплота								Холодность
7	Сотрудничество								Отсутствие
8	Взаимная полле								Недоброжелательность

9	Занимательность								Скука
10	Успешность								Неуспешность

Таблица 5

Обработка результатов:

а. Оценка ответов проводится по 7-балльной шкале, от "+3" баллов, до "—3" баллов (См. верхнюю графу в Табл.6).

б. Найдите сумму баллов по всем десяти парам определений, для каждого испытуемого. Внесите ее в таблицу (Табл.6).

в. Найдите средние групповые оценки психологической атмосферы. Для этого оценки, данные каждым из членов группы, суммируются и делятся на число испытуемых.

Найдите сумму средних баллов.

Оценка результатов

Сумма баллов, характеризующая психологическую атмосферу в группе, может изменяться от +30 до -30 баллов (у каждого испытуемого). Сумма +30 баллов указывает на максимально благоприятную атмосферу в группе, -30 баллов — на максимально неблагоприятную.

Номера пар слов	Оценки членов								Средняя оценка
	1	2	3	4	5	6	7	8...	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
Сумма средних оценок:									

Таблица 6 Образец таблицы групповых данных

3. Измерение взаимоотношений между тренером и спортсменом

Для оценки взаимоотношений между тренером и его подчиненными применяется шкала "тренер-спортсмен", разработанная Ю. Ханиным и А. Стамбуловым. Данное исследование следует проводить не самому тренеру или члену группы, а человеку, не входящему в состав данной группы. Лучше всего это сделать начальнику учебной части АУСБ, командиру отряда или старшему тренеру. При этом исследователю необходимо убедить опрашиваемых, что ответы каждого из них не станут известны тренеру, т.е. останутся анонимными (не подвергнутся огласке). Это позволит получить объективные результаты. Тренеру и членам группы исследователь сообщает только итоговые результаты.

Шкала включает 24 вопроса, выявляющих отношение спортсмена к тренеру по трем параметрам (по 8 вопросов): гностическому, эмоциональному и поведенческому.

Гностический параметр выявляет уровень компетентности тренера как специалиста с точки зрения спортсмена. Эмоциональный — определяет, насколько тренер

симпатичен спортсмену как личность. Поведенческий — показывает, как складывается реальное взаимодействие тренера и спортсмена.

Шкала Тренер — Спортсмен"

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое из приведенных суждений. Если вы считаете, что оно верно и соответствует вашим отношениям с тренером, то напишите "да", если же оно неверно, то — "нет".

1. Тренер умеет точно предсказать результаты своих учеников.
2. Мне трудно ладить с тренером.
3. Тренер — справедливый человек.
4. Тренер умело подводит меня к соревнованиям.
5. Тренеру явно не хватает чуткости в отношении с людьми.
6. Слово тренера для меня — закон.
7. Тренер тщательно планирует тренировочную работу со мной.
8. Я вполне доволен тренером.
9. Тренер недостаточно требователен ко мне.
10. Тренер всегда может дать разумный совет.
11. Я полностью доверяю тренеру.
12. Оценка тренера очень важна для меня.
13. Тренер в основном работает по шаблону.
14. Работать с тренером — одно удовольствие.
15. Тренер уделяет мне мало внимания.
16. Тренер, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей.
17. Тренер плохо чувствует мое настроение.
18. Тренер всегда выслушает мое мнение.
19. У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет тренер.
20. Я не стану делиться с тренером своими мыслями.
21. Тренер наказывает меня за малейший проступок.
22. Тренер хорошо знает мои слабые и сильные стороны.
23. Я хотел бы стать похожим на тренера.
24. У нас с тренером чисто деловые отношения.

Каждый вопрос, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Гностический компонент включает вопросы 1,4,7,10,13,16,19,22 (номера со знаком "-" означают ответ "нет", остальные — "да"); эмоциональный — вопросы -2,-5,8,11,14,-17,-20; поведенческий — вопросы 3,6,-9,12,-15,18,-21,-24.

Результат опроса представляют графически или с помощью таблицы. На таблице 7 дан один из вариантов обработки данных по шкале "тренер — спортсмен".

Средняя арифметическая оценка дает возможность представить своеобразный обобщенный "портрет" тренера, нарисованный его командой, по каждому из исследуемых компонентов межличностного взаимодействия по итоговому показателю.

Данные анкетного опроса полезно дополнить результатами наблюдения за взаимодействием между тренером и спортсменом в условиях конкретной деятельности. Критериями оценки взаимоотношений служат готовность спортсмена выполнить указания тренера, наличие творческого компонента при их использовании, выражение стремления к общению с тренером.

№ п/п	Фамилия ИО (код)	Показатели			
		Гностичес- кий	Эмоцио- нальный	Поведен- ческий	Итоговый

1	А	3	5	5	13
2	Б	3	4	3	10
3	В	2	1	2	5
4	Г	6	5	5	16
5	Д	2	1	3	6
6	Е	3	2	4	9
7	Ж	3	1	2	6
8	З	6	6	4	16
9	и	8	8	7	23
10	к	1	1	6	8
	Средняя яриф.	3,7±0,6	3,4±0,6	4,1±0,5	12,2±1,7

Таблица 7

Оценка отношений между тренером и спортсменом, может производиться также по 5-бальной шкале, представленной на таблице 8.	
Наблюдаемые показатели у спортсмена	Условные единицы
1 Стремится к всестороннему общению с тренером, полностью выполняет его указания, проявляя при этом элементы творчества. 2 Охотно поддерживает контакты с тренером, выполняет его указания, но не проявляет при этом инициативы. 3 К общению не стремится, не отвергает советы тренера, но заинтересованности в их получении нет. 4 К общению с тренером относится негативно, указания выполняет формально, проявляя раздражительность. 5 Стремится избежать контактов с тренером, не выполняет указаний, пытается делать наоборот, открыто конфликтует.	5 4 3 2 1

Таблица 8

4. Методы психорегуляции взаимоотношений в группе

Под психорегуляцией понимается комплекс мероприятий, направленных на формирование у спортсмена и группы психических состояний, способствующих наиболее полной реализации потенциальных возможностей. Психорегуляция включает психотерапевтические методы (снятие психического напряжения) и методы психотренировки (отработку и совершенствование техники общения). Среди них имеются простые и в то же время надежные методы.

Наиболее эффективным методом психорегуляции является практика общения на тренировках и во время восхождений, подготовка к этому общению (инструктаж) и последующий разбор действий членов группы. К сожалению, традиция проведения

принципиальных разборов все больше утрачивается. Разборы приобретают условный характер и сводятся лишь к исполнению ритуала. Тем самым из альпинистской культуры вырезается плодородный слой, который десятилетиями поддерживал развитие специфических отношений среди альпинистов.

Разбор восхождения — это своеобразное очищение группы от нервного напряжения (групповой катарсис) путем открытого обсуждения конфликтов, недопониманий и причин, порождающих их.

Все методы психорегуляции можно классифицировать на: гетерогенные — применяемые извне, и аутогенные — методы саморегуляции; по содержанию- на словесные и бессловесные; по манере использования — на контактные и бесконтактные. Разделение это условно, так как все они взаимосвязаны между собой (Рис.52.53).

Среди гетерогенных методов психорегуляции (Рис.52) выделяется группа методов воздействия на спортсменов в обычном состоянии бодрствования: беседа, просьба, убеждение, требование и пр. Эти методы были рассмотрены достаточно подробно ранее (см. Главу Ш). Наиболее эффективным, с психологической точки зрения, является убеждение.

Большой интерес в спортивной практике вызывают методы гетерогенной регуляции в особых психических состояниях (Рис.52), среди которых выделяются различные варианты гипносугестии (внушения во сне). Хотя в переводе с греческого *hypnos* — сон, на самом деле гипноз — это не сон, а искусственно вызываемое сноподобное, дремотное состояние, при котором сохраняется возможность общения. В процессе гипноза могут быть внушены или сняты различные состояния, например, страх. К сожалению, из-за отсутствия в альпинистской среде специалистов по гипносугестии, данная группа методов практически не применяется.

Достаточно разнообразна группа бессловесных методов психорегуляции (Рис.52):



Рис.52 Методы внешней регуляции

Личный пример — один из наиболее эффективных. Как правило, в альпинизме инструктор является играющим тренером, поэтому любые свои требования (терпеть, соблюдать" правила страховки и т.п.) он обязан подкреплять личным примером. В тех случаях, когда инструктор требует выполнить какое-либо действие, но сам его не выполняет, например, не встает на самостраховку, то спортсмены чаще всего выполняют не требование, а действия инструктора.

Массаж

Различают много видов массажа (см. лит.23): гигиенический, лечебный, спортивный, точечный, бесконтактный, аппаратный, вибромассаж, гидромассаж, самомассаж. Каждый из них имеет свои разновидности. Рассмотрим спортивный массаж более подробно.

В зависимости от задач выделяют следующие разновидности спортивного массажа: Гигиенический применяется для профилактики заболеваний. Может проводиться в бане, душе, сауне, ванне. Одна из разновидностей — косметический массаж.

Тренировочный массаж производится для подготовки спортсмена к выполнению больших физических и психических нагрузок. Можно выделить:

- разминочный — выполняется перед стартом, началом работы на маршруте. С его помощью повышается тонус организма и нервной системы к моменту выполнения упражнения;

- согревающий ~ применяется при охлаждении организма. При этом используются растирки и мази (финалгон, эфкамон, никофлекс, дольпик, аипротокс, випросал, слоанс);

- мобилизующий — в сочетании со словесным внушением применяется для мобилизации организма спортсмена;

- восстановительный массаж — применяется после повышенных психических и физических нагрузок для максимально быстрого восстановления функций организма. Задачи: снять чрезмерное нервно—мышечное и психическое напряжение, устранить болевые ощущения, содействовать нормализации ночного сна.

Психофармакологические средства применяются альпинистами в тех случаях, когда остальные методы психорегуляции не дают ощутимого результата. "Бытовой" анализ применяемых спортсменами фармакологических средств позволяет выделить:

алкоголь, лекарственные препараты (снотворные, обезболивающие, успокаивающие, возбуждающие), наркотические вещества (табак, "носовой"). При использовании фармакологических средств необходимо помнить, что каждое средство избирательно действует в условиях высокогорья. На одного спортсмена препарат может подействовать возбуждающе, другого же он может ввести в состояние депрессии.

Существует научная классификация психофармакологических средств применяемых в спортивной практике, она выделяет 5 групп средств: транквилизаторы, антидипрессанты, психостимуляторы, ноотропы и адаптогены.

1. Транквилизаторы оказывают седативное, успокаивающее действие, снижают психическое напряжение, страх, тревогу, нормализуют психическое состояние и уменьшают вегетативные расстройства.

2. Антидипрессанты улучшают настроение. Среди них выделяют две подгруппы — одни успокаивают и повышают настроение, другие стимулируют психомоторную активность.

3. Психостимуляторы оказывают тонизирующее, энергизирующее действие и стимулируют мотивацию достижений.

4. Ноотропы действуют на "разум", улучшают деятельность высших психических функций. Они используются в качестве средств оптимизации умственной деятельности и повышения адаптации к длительным физическим нагрузкам.

5. Адаптогены — препараты преимущественно растительного происхождения.

Выделяют две подгруппы адаптогенов. В одной преобладают адаптогенные и экономизирующие свойства (препараты женьшеня, золотого корня, элеутерококка), в другой — умеренно выраженные стимулирующие свойства (препараты китайского лимонника, левзеи, рододендрона и др.)

Психофармакологические средства должны применяться по назначению врача, в случаях настоящей необходимости, так как наряду с полезным действием могут вызвать вредные побочные эффекты. Психотропные средства обладают особым свойством: вызывают привыкание, зависимость человека от лекарств и необходимость их постоянного приема во все увеличивающихся дозах. Такая зависимость имеет место при наркомании, алкоголизме. Имеются препараты, которые вызывают привыкание уже после кратковременного приема.

Аутогенные методы психорегуляции

Самым известным аутогенным методом психорегуляции является аутогенная тренировка (от греч. autos — сам, genos — рождение) — в переводе

"самопорождающая тренировка", в процессе и в результате которой спортсмен сам себе оказывает необходимую психотерапевтическую помощь. Это метод лечения, предполагающий обучение спортсмена мышечной релаксации, самовнушению, развитию концентрации внимания, умению контролировать непровольную умственную и физическую активность, с целью повышения эффективности деятельности.

Аутогенная тренировка (АТ) состоит из двух ступеней — низшей и высшей. Низшая предназначена для снятия нервного напряжения, успокоения и нормализации функций организма. А задача второй — ввести человека в особое состояние "аутогенной медитации", ведущее к "самоочищению организма от болезни. Для овладения первой ступенью требуется в среднем 3 месяца ежедневных занятий по 10-30 минут. На овладение второй ступенью АТ уходит около 8 месяцев тренировок. Первая ступень нашла широкое применение во всем мире, на основе ее создан целый ряд аналогичных методик. Второй ступенью АТ занимаются немногие специалисты АТ предложена австрийским врачом И. Г. Шульцем в 30-х годах. Познакомившись с учением йогов в Индии, он пришел к выводу о том, что те больные, которые повторяли слова — внушения, произносимые врачом при гипнозе, вылечивались быстрее тех, кто вел себя во время гипноза пассивно. Шульц сформулировал несколько фраз, "формул самовнушения" типа: "Я совершенно спокоен... правая рука теплая... лоб приятно холоден и т.п." и, обучая пациентов, научил их регулировать свои состояния самостоятельно.

Психорегулирующая тренировка (ПРТ) является вариантом аутогенной. Она была создана в 1966 году под руководством советского ученого А. В. Алексеева, в основном для работы со спортсменами. Необходимость успокоить спортсменов, чрезмерно возбужденных перед стартом, привела к "Успокаивающей части ПРТ", а необходимость мобилизоваться в ходе соревнования к формированию "Мобилизационной части ПРТ" В дальнейшем эта методика стала применяться и на больных, страдающих невротическими нарушениями, в частности бессонницей.

Психомышечная тренировка (ПМТ) создана в 1973 году (А. В. Алексеев). Это укороченный вариант ПРТ, получивший большую популярность в спортивной практике. Для овладения ей нужно всего 2-4 недели. Регуляция психических состояний осуществляется через регуляцию тонуса мышц. ПМТ, также как и АТ, имеет две ступени. Первая — успокаивающая, вводит спортсмена в состояние контролируемой дремоты. Вторая - мобилизационная часть, которая может проводиться как: восстановительный сон-отдых (10-20 минут); регуляция различных систем организма; преодоление страха; борьба с болью; активизация; тонизация; мобилизация. Успеха в овладении ПМТ можно добиться только при условии, что занятия будут проводиться ежедневно, систематически, по несколько раз в день. Люди с "художественным типом" быстрее овладевают ПМТ, чем с "мыслительным" Также быстрее идет обучение у людей с подвижной нервной системой. У некоторых могут наблюдаться покачивания на стуле, головокружения. Начинать занятия ПМТ необходимо под наблюдением специалиста или тренера.

Более подробно об аутогенной, психорегулирующей и психомышечной тренировках можно прочитать в книге А. В. Алексеева "Себя преодолеть" (см.лит.20).

Идеомоторная тренировка (от греческого. Idea — идея, образ; лат. Motor — приводящий в движение) - мысленное выполнение определенных двигательных актов или своего поведения в различных обстоятельствах и ситуациях. Процессы, которые в виде мысленных представлений (идей) рождаются в сознании и реализуются в двигательных актах (моторике), получили название идеомоторных актов. Альпинист перед восхождением, как правило, мысленно представляет, "проигрывает" предстоящие действия; ранний подъем, длительный подход, подготовку к началу работы на маршруте, прохождение ключевых участков, выход на вершину, возвра-

щение а базовый лагерь, рассказ друзьям в городе о совершении им восхождении. То есть спортсмен задолго до восхождения мысленно проигрывает каждое действие значимое для достижения результата. И чем важнее для него данные действия и чем опаснее их выполнение, тем большее количество раз спортсмен проигрывает их мысленно, идеомоторно. Идеомоторную тренировку у спортсмена можно наблюдать не только перед восхождением, но и перед выполнением любого действия, связанного с риском. Так, перед прохождением опасного участка, восходитель многократно проигрывает варианты прохождения этого участка: представляет возможные последствия срыва, траекторию и глубину падения, возможность задержания и пр. Только мысленно представив успешное прохождение участка, он дает команду страхующему о начале движения.

Тренеру необходимо обучить спортсмена данному методу психорегуляции. Для этого требуется развить воображение, мышление, образную память. Основные положения, характеризующие идеомоторные процессы:

- а. Чем точнее мысленное представление, тем точнее выполняется действие.
- б. Идеомоторным называется лишь такое представление, при котором мысленный образ действия связан с соответствующими исполнительными органами. Проверить это можно на обнаженном теле, если эта связь есть, то наблюдаются микросокращения и расслабление соответствующих мышц.
- в. Мысленные представления следует сопровождать точными позитивными формулировками, то есть без приставки "не". Часто ошибки в действиях связаны с тем, что человек программирует себя на то, что нельзя делать ("не волноваться", "не сорваться" и пр.). Лучше запрограммировать на то, что надо делать.
- г. "Промысли" замедленно, потом ускоряй.
- д. Представлять лучше в том положении (позе), в котором это движение или действие будет выполняться.
- е. Действия можно имитировать, то есть выполнять как бы в намеке на реальные действия.

ж. Не думать о конечном результате до выполнения действия (это очень распространенная ошибка), а думать о том, как достичь этого результата. Рассмотрим бессловесные методы психорегуляции. Их в психологии иногда называют "наивными" методами. Существуют позы, мимические упражнения, ритуальные движения, характерные для различных состояний и форм поведения спортсменов. Для состояния агрессии характерны одни позы и мимика, для состояния страха или подчинения — другие. Нередко, настраиваясь на какое-либо действие, например на конфликт, человек старается отработать перед зеркалом или мысленно позу и выражение неприязни, недовольства, сопровождая это соответствующими движениями. Так перед свиданием с юношей, девушка отрабатывает влюбленное выражение лица, соответствующие позы и жесты. Все эти действия помогают человеку настроиться на определенное психическое состояние. Выкрики позволяют спортсмену снять нервное напряжение. Крик нередко помогает сбросить заряд отрицательных эмоций, накапливающийся во время выполнения опасных действий на восхождении или во время конфликта. Отрицательная энергия вырывается наружу в виде нечленораздельных звуков, примерно так же, как горячий воздух вырывается через клапан перегретой скороварки. Выкриками спортсмен может так же подбадривать себя при появлении чувства нерешительности.

Нередко альпинисты используют амулеты, считают, что они приносят удачу. Это могут быть "счастливые" галоши, карабин и любой другой предмет, иногда довольно неожиданный для гор, такой, например, как игрушка сына и пр. Верующие используют в качестве амулета культовые атрибуты (крестик, полумесяц и др.). Также роль амулета может выполнять определенный цвет, например кришнаиты считают цветом, приносящим удачу — оранжевый. Все эти предметы помогают спортсмену

освободиться от излишнего нервного напряжения перед опасным действием, как бы снять с себя часть ответственности и отдать решение своей судьбы всевышней силе. Такую же психотерапевтическую функцию выполняют приметы.

Игровая терапия

Для профилактики внутри групповых конфликтов, снятия нервного напряжения и регуляции взаимоотношений в группе используются различные игры. Игровая деятельность, не только снимает нервное напряжение в группе, но и позволяет тренеру лучше рассмотреть личностные особенности спортсменов. Свобода отношений в игре позволяет членам группы отойти от сложившихся на восхождениях стереотипов поведения, а нередко позволяет найти новый, более продуктивный вариант организации отношений и провести перераспределение "ролей". Так, например, запасной член команды во время игры имеет возможность продемонстрировать свои волевые и коммуникативные качества и, повысив свой статус, войти в основной состав. Тренер, наблюдая за поведением спортсменов в ходе раскованного игрового общения, может получить много полезной информации. Это связано с тем, что в игре, так же как на восхождении, проявляется содержание отношений в группе. Спортсмены стараются удовлетворить свои потребности в самоуважении или подчинении, одобрении или боязни быть непринятым группой. Один спортсмен в игре навязывает свое мнение, другой — подчиняется требованиям. Наверняка и во время восхождения первый будет стараться занять место лидера в группе, а второй — ведомого. Один спортсмен при неудачном исходе игры обвиняет себя в неумении организовать взаимодействие партнеров по команде, другой, наоборот, во всем обвиняет партнеров. Первый демонстрирует коллективистское поведение, характерное для позитивного лидера, второй — индивидуалистское поведение, характерное для негативного лидера. То есть игра является достаточно надежным инструментом изучения взаимоотношений в группе.

Игра, прекрасное профилактическое средство разрешения конфликтов. Если конфликт, возникший во время восхождения не снят, то в ходе игры может произойти частичная или полная разрядка конфликтной ситуации. Опытные тренеры даже создают специальные ситуации для разрядки конфликтов во время игры. На "игровом конфликте" тренеру легче объяснить динамику развития конфликта и методы снятия напряжения.

Участие тренера в игре также способствует сближению его с членами группы, помогает формировать неформальные взаимоотношения. Особенно это полезно в тех случаях, когда взаимоотношения тренера и команды носят слишком официальный характер.

Все игры можно объединить в три группы:

1. Спортивные и подвижные игры: футбол, баскетбол, волейбол, настольный теннис, "Домбайский бокс" и др.
2. Деловые и проблемные игры.
3. Игры эмоциональной разрядки, на сообразительность и остроумие.

Спортивные игры

Спортивные игры активно используются в качестве дополнительных видов спорта в подготовительный период. Их особенности общеизвестны, поэтому здесь мы остановимся на второй и третьей группах игровых видов деятельности.

Деловая игра. Психодрама.

Создателем психодрамы, как метода психотерапии, является Дж Морено. Этот метод используется для вскрытия глубины некоторых форм отношений между партнерами, тех форм, которым не придается значения во время восхождения, но которые выполняют важную роль в формировании взаимоотношении.

В психодраме моделируются наиболее значимые стороны деятельности группы и взаимоотношений. В альпинизме в последние годы большой популярностью пользуются ситуационные задачи. Однако, предлагаемые задачи, как правило, носят технико-тактический характер, и практически отсутствуют задачи по анализу психологических феноменов групповой динамики. Аварийные ситуации сопровождаются ухудшением психологического климата в группе, возникновением коммуникативных барьеров и конфликтов, разрушением структуры взаимоотношений. Поэтому ситуационные игры обязательно должны включать элементы психодрамы и практическую отработку методов психотехники.

Порядок организации деловой игры. Тренер определяет условия игры. Задает конкретную ситуацию, распределяет роли между членами группы. Например: в вашей группе авария. Двойка ушла на обработку маршрута и с темнотой не вернулась на место предполагаемой ночевки. Распределим роли: один спортсмен играет роль капитана, второй — близкого друга, ушедшего на обработку, и т.д. Обговариваются все исходные данные: какое снаряжение имеет двойка, какую установку перед выходом на обработку, состояние маршрута, погода и т.д. Тренеру необходимо заставить команду играть роли по настоящему. Для этого он в конце игры должен оценить действия каждого игрока, причем не старание игрока показать себя с хорошей стороны, а искренность "вживания" в роль. Команда может обговорить детали задаваемой тренером ситуации. Деловую игру можно проводить в разных условиях: "лабораторных", на реальном рельефе, на ночевках во время восхождения и др. В ходе игры идет отработка ролей так же, как на репетициях у актеров. Спортсменов надо научить эмоционально вживаться в роль, то есть воспроизводить реальные эмоциональные переживания (гнев, раздражительность, решительность). Идеомоторно проигрывая роли, спортсмены учатся также идеомоторно регулировать эмоции сопровождающие эти роли. В игре идет наработка понятных, четких команд. В деловой игре отрабатывается модель взаимодействия. Но не следует забывать, что в реальных условиях спортсмен не обязательно будет действовать так, как действовал во время игры. Это связано с тем, что на принятие решений в реальных условиях восхождения могут повлиять не предусмотренные в игре факторы (погода, риск). И тем не менее, наличие наработанных моделей поведения в различных ситуациях позволит спортсменам быстрее находить оптимальные варианты действий во время восхождения.

В деловой игре можно "обыграть" не только возможные варианты будущих действий, но и ситуации, которые уже возникали на восхождениях. Если в группе возникала конфликтная ситуация и она осталась не "разряженной", то к ней следует вернуться и в ходе деловой игры снять сохраняющееся напряжение.

После игры у тренера появляется материал для анализа взаимоотношений в группе. На конкретных примерах он может пояснить группе отдельные элементы взаимоотношений, а также проанализировать варианты более успешных действий. Тренеру не следует пытаться использовать деловую игру для выявления "истинного лица" каждого члена группы, это приведет к неискренности спортсменов в игре. Главные задачи деловой игры: а) показать спортсменам особенности протекания внутригрупповых процессов и наличие в группе различных структур (коммуникаций, лидерства); б) на конкретном примере разъяснить закономерности общения в группе; в) обучить психотехнике общения; г) наработать модели действий и поведения группы в различных ситуациях.

Третья группа игровых методов довольно обширна. Она включает в себя игры на сообразительность ("Эрудит", "Крокодил", "Мафия"), на остроумие ("Охотничьи рассказы"), на мышление (шахматы, нарды), азартные игры. Сюда же можно отнести эмоциональные, но не напряженные виды деятельности: пение под гитару, отдых у

костра, баня, чаепитие, анекдоты и др. Рассмотрим игры, наиболее популярные среди альпинистов.

Игра в слова или "эрудит"

Выбирается тематика игры; названия городов, фрукты, виды спорта и т.п. Уточняются правила игры. Один игрок говорит слово (например, Душанбе — в игре на названия городов), следующий по кругу игрок должен назвать город начинающийся с последней буквы (например, Ереван) и т.д.

Нельзя: повторять слова, называть во множественном числе или с уменьшительными окончаниями. Игрок, не сказавший слово в течении 10 секунд (время может увеличиваться или уменьшаться по договоренности между игроками), выбывает из игры. По мере выбывания игроков время на ответ следует увеличивать. Выигрывает тот, кто скажет слово последним.

Игра "крокодил"

Игроки делятся на две команды. Одна загадывает предложение (поговорку, крылатое выражение, смысловую фразу из 3-5 слов). Затем сообщает его ведущему из второй команды. Ведущий встает напротив своей команды и игра начинается.

Команда имеет право задавать ведущему любые вопросы. Может пытаться отгадать всю фразу целиком, может отгадывать каждое слово отдельно, или по буквам.

Ведущий имеет право говорить только: "Теплее, тепло, горячо, холодно, совсем холодно, да, нет" — по мере приближения к правильному ответу или удаления от него. Ведущий может жестиковать, принимать любые позы для выражения своих мыслей, для подсказки партнерам по команде. Он не имеет права подсказывать буквы и слова — губами и пальцами.

Задача команды и ведущего — отгадать фразу в оговоренное время (3-5 минут). Если команда укладывается в это время, то право загадывать переходит к ней. Если не укладывается, то соперники говорят загаданную фразу и придумывают новую. По ходу игры правила могут видоизменяться в зависимости от сложности загаданной фразы и интеллектуальных способностей игроков.

Пример. Загадана фраза: "Без царя в голове". Команда спрашивает ведущего: "Сколько слов в фразе. Две?" -- Ведущий: "Нет". "Три?" — "Да". "Это стихи?" — "Нет". "Поговорка?" — "Да". "О чем?" — Ведущий показывает на голову. "Голова?" — "Да". И так далее. Это вариант последовательного отгадывания. Возможен более эмоциональный и интересный вариант отгадывания — когда ведущий пытается рассказать фразу жестами.

Игра "задачи на сообразительность"

Ведущим в игре выбирается тот, кто знает интересную задачу на сообразительность. Он загадывает задачу. Остальные игроки пытаются ее отгадать, задавая любые вопросы. Ведущий может отвечать только: "Да, Нет, Не имеет значения". В игре выигрывает тот, кто первый даст правильный ответ.

Пример. Двое идут по пустыне. Их мучает жажда. У них имеется бутылка с водой неправильной формы. Они решили идти разными путями, но перед расставанием поделить воду поровну. Как это сделать? Вопрос игроков: "Какой объем сосуда?" — Ответ: "Не имеет значения". "У них есть стакан?" — "Нет", и т.д.

Условия игры могут быть усложнены, например, введением ограниченного количества вопросов ("Всего можно задать десять вопросов, или каждый игрок может задать только три вопроса").

Игра "мафия"

Играющие (5-15 человек) садятся в круг, выбирают ведущего. Он раздает игрокам карты, среди которых одна карта "Мафии". Игрок, получивший эту карту, становится "Мафией", а остальные — "Честными людьми". Задача "честных людей" — найти

"мафию" и казнить. Задача "мафии" — убить "честных людей" до того, как они его найдут.

Игровое время делится на ночь и день. Ночью "честные люди" спят (закрывают глаза), а "мафия" выходит на охоту, убивая одного из "честных людей" (взглядом указывая ведущему жертву). Днем все игроки, кроме ведущего, обсуждают ночное убийство. Каждый, в том числе и "мафия", может назвать любого игрока "мафией", при этом игрок аргументирует свой выбор. Когда все выскажутся, ведущий проводит голосование. Тот игрок, которого большинство участников считает "мафией", подвергается казни (выбывает из игры). Если казнен "честный человек", то игра продолжается дальше, если "мафия" — "честные люди" победили, и игра начинается сначала. Выигрывает тот, кто больше побеждает в роли "мафии". Ведущим в каждой следующей игре становится игрок, "убитый" в предыдущей игре последним.

Игра может быть усложнена введением еще одной "мафии" или "комиссара". Но вводить лучше при большом числе игроков (10-20). "Комиссар", также как и "мафия", открывает глаза ночью и знает, кто на самом деле является "мафией". Днем "комиссар" убеждает команду, что он "комиссар" и знает кто "мафия". "Мафия" пытается сделать то же. Естественно, что игроки, боясь обмана, им не верят. Взаимодействие игроков в этом варианте игры более эмоционально.

5. Составление характеристики на группу

Рассмотрим развернутую схему изучения взаимоотношений и составления характеристики на группу. При изучении взаимоотношений рекомендуется придерживаться всех пунктов схемы, но в произвольной последовательности. При написании характеристики на группу не следует "расписывать" каждый пункт схемы, так как несущественные подробности могут сделать характеристику чрезмерно объемной и плохо читаемой. Описывать следует только характерные для данной группы особенности.

Рекомендуемый порядок работы:

а. Провести подробный анализ внутри групповых процессов используя графическую обработку материалов. Обсудить анализируемые процессы с коллегами (стажером, командиром отряда, нач. учем). Сначала проанализировать каждый процесс отдельно (лидерство, совместимость и пр.), потом их взаимосвязи, и только потом всю структуру взаимоотношений группы в целом.

б. Выделить наиболее выраженные особенности группы и рассмотреть их в общем;

в. Описать выделенные особенности, используя короткие и понятные формулировки;

г. Разработать рекомендации для дальнейшей работы с группой (как изменить имеющиеся недостатки, какие методы использовать для этого). В предлагаемой схеме делается акцент на психологические особенности группы. Тренер может значительно расширить второй раздел схемы: Техничко-тактические характеристики группы.

Примерная схема характеристики на группу

I. Общие сведения (демографические данные).

Цель, задачи, место создания группы.

Состав группы: число членов (в основном и запасном составе), их квалификация, стаж занятий, наличие инструкторской квалификации, опыт выступлений в соревнованиях и восхождениях.

Наличие постоянного тренера, возможность проведения совместных тренировок.

II. Техничко-тактическая характеристика группы

1. Скоростные и физические характеристики членов группы.

2. Техническая подготовленность группы. Способность проходить различные виды рельефа различной сложности (скорость, надежность).

3. Тактическая подготовленность группы. Способность самостоятельно принимать решения изменять тактический план в соответствии с меняющимися условиями.

III. Межличностные отношения (внутри групповые процессы)

1. Официальная подструктура взаимоотношений. Процессы руководства:
 - а. Как справляется с обязанностями руководитель группы, каким стилем руководства он пользуется (авторитарным, демократическим, попустительским).
 - б. Распределение ролей среди членов группы, наличие "забойщиков", "разыгрывающих" и пр., их взаимозаменяемость, самостоятельность.
 2. Неофициальная подструктура взаимоотношений. Процессы лидерства:
 - а. Наличие лидеров, их связь с членами группы, их взаимодействие между собой, используемый стиль лидерства;
 - б. Взаимодействие лидеров и официального руководителя группы (дополняют друг друга, соперничают, враждуют, не упускают возможности задеть друг друга и пр.).
 - в. Наличие аутсайдеров в группе. Механизм их включения а общегрупповую работу.
 3. Совместимость и сработанность членов группы:
 - а. Наличие совместимых и несовместимых партнеров. Причины несовместимости. Возможные варианты изменения ролей несовместимых партнеров.
 - б. Рекомендуемые связи и пространственное расположение спортсменов в группе во время восхождения;
 - в. Сработанность и схоженность партнеров.
 4. Коммуникативная структура группы:
 - а. Тип коммуникативной структуры;
 - б. Наличие изолированных членов;
 - в. Наличие диспетчеров информации в группе;
 - г. Сложности в распространении информации в группе (задержки, искажения)
 5. Ценностный обмен в группе:
 - а. Цели и задачи группы;
 - б. Наличие традиций и норм поведения;
 - в. Отрицательные явления в группе,
- IV. Психологические качества группы.
1. Степень сплоченности (разобщенности) группы. Факторы, мешающие сплочению группы. Наличие группировок и их взаимодействие. Наличие изолированных группировок, их желание и возможности вхождения в целостную структуру группы.
 2. Наличие конфликтов в группе; их разновидности, частота возникновения, продолжительность, последствия:
 3. Морально-психологический климат в группе (доброжелательный, дружеский, дух соперничества и пр.);
 4. Психологическая надежность группы, помехоустойчивость. Наиболее слабые элементы структуры. Члены группы, представляющие потенциальную опасность для группы в экстремальных условиях деятельности. Психологические резервы группы.

V. Общие выводы и рекомендации.

Наиболее слабые места в структуре группы и возможные варианты усиления. Наиболее благоприятные режимы функционирования группы и действенные меры психологического воздействия. Предельно допустимые уровни психических нагрузок на группы. Перспективы дальнейшего роста группы.

б. Как оказывать влияние на людей

Ниже приводятся практические рекомендации из книг Дейла Карнеги (Лит. 4). Книги Д. Карнеги издаются на многих языках мира, побивая рекорды по тиражам. Эти книги относятся к несколько непривычному для нашей страны жанру - жанру "поучений". Рекомендации сформулированы в виде правил. В них даются указания, что необходимо делать в общении с людьми. Система "правил Карнеги" содержит в себе некоторые неувязки, иногда даже противоречия. Попытка следовать всем правилам сразу может оказаться неудачной. Поэтому применение правил должно быть осмысленным, с учетом Ваших индивидуальных особенностей. Использование предлагаемых правил значительно облегчит затруднения, возникаемые в сфере

общения и благоприятно отразится на формирование взаимоотношений в группе любого уровня развития и квалификации.

Шесть правил, соблюдение которых позволяет понравиться людям (Лит. 4, стр.133)

Правило 1. Искренне интересуйтесь другими людьми.

Правило 2. Улыбайтесь.

Правило 3. Помните, что имя человека — это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке.

Правило 4. Будьте хорошим слушателем. Поощряйте других говорить о самих себе.

Правило 5. Говорите только о том, что интересует вашего собеседника.

Правило 6. Внушайте вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Двенадцать правил, соблюдение которых позволяет склонить людей к вашей точке зрения (4, с.209)

Правило 1. Единственный способ одержать верх в споре — это уклониться от него.

Правило 2. Проявляйте уважение к мнению вашего собеседника. Никогда не говорите человеку, что он не прав.

Правило 3. Если вы не правы, признайте это быстро и решительно.

Правило 4. С самого начала придерживайтесь дружелюбного тона.

Правило 5. Заставьте собеседника сразу же ответить вам "да".

Правило 6. Пусть большую часть времени говорит ваш собеседник.

Правило 7. Пусть ваш собеседник считает, что данная мысль принадлежит ему.

Правило 8. Искренне старайтесь смотреть на вещи с точки зрения вашего собеседника

Правило 9. Относитесь сочувственно к мыслям и желаниям других.

Правило 10. Взывайте к более благородным мотивам.

Правило 11. Драматизируйте свои идеи, подавайте их эффективно.

Правило 12. Бросайте вызов, задевайте за живое.

Девять правил, соблюдение которых позволяет воздействовать на людей не оскорбляя их и не вызывая у них чувства обиды (4, с.236)

Правило 1. Начинайте с похвалы и искреннего признания достоинств собеседника.

Правило 2. Указывайте на ошибки других не прямо, а косвенно.

Правило 3. Сначала поговорите о собственных ошибках, а затем уже критикуйте своего собеседника.

Правило 4. Задавайте собеседнику вопросы, вместо того чтобы ему что-то приказывать.

Правило 5. Давайте людям возможность спасти свой престиж.

Правило 6. Выражайте людям одобрение по поводу малейшей их удачи и отмечайте каждый его успех. Будьте "чистосердечны в своей оценке и щедры на похвалу".

Правило 7. Создавайте людям хорошую репутацию, которую они будут стараться оправдывать.

Правило 8. Прибегайте к поощрению. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко и сравнима; делайте так, чтобы то, на что вы побуждаете людей, казалось им нетрудным.

Правило 9. Добивайтесь, чтобы люди были рады сделать то, что вы предлагаете.

Три правила как уберечь себя от беспокойства из-за критики (4, с.669)

Правило 1. Несправедливая критика часто является замаскированным комплиментом. Она часто означает, что вы возбуждаете

зависть и ревность. Помните, что никто никогда не бьет мертвую собаку.

Правило 2. Делайте все, что в ваших силах, а затем раскройте свой старый зонтик, и пусть дождь критики стекает по нему, не попадая вам за воротник.

Правило 3. Ведите список глупых поступков, которые вы совершаете, и критикуйте себя. Поскольку мы далеки от совершенства, давайте поступать так, как Э. Х. Литл: просить других о беспристрастной, полезной, конструктивной критике.

Краткий словарь психологических терминов

(дано по лит. б)

Авторитарность (автократичность) (от лат. *Autoritas* — власть) — социально-психологическая характеристика стиля руководства (лидерства). Проявляется в сосредоточении в руках одного человека всей полноты власти, в устранении Других людей от решения важнейших вопросов совместной деятельности, в подавлении их инициативы, в воздействии на них преимущественно мерами принуждения.

Агрессивное поведение — специфическая форма действий человека, характеризующихся демонстрацией превосходства в силе или применением силы по отношению к другому человеку или группе лиц, которым субъект стремится причинить ущерб. Агрессивное поведение может варьировать по степени интенсивности и по форме проявления: от демонстрации неприязни и недоброжелательства до словесных оскорблений ("вербальная агрессия") и применения грубой физической силы ("физическая агрессия").

Альтруизм (от лат. *Alter* — другой) — ориентация личности на интересы другого человека или социальной общности.

Астения (от греч. *Astheneia* — бессилие, слабость) — нервно-психическая слабость, проявляющаяся в повышенной утомляемости и истощаемости, сниженном пороге чувствительности, крайней неустойчивости настроения, нарушении сна.

Аутогенная тренировка (от греч. *autos* — сам, *qenos* — происхождение) — психотерапевтический метод, предполагающий обучение спортсмена мышечной релаксации, самовнушению, развитию концентрации внимания и силы представления, умению контролировать произвольную умственную активность с целью повышения эффективности деятельности.

Аффект (от лат. *affectus* -- душевное волнение, страсть) — сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для человека жизненных обстоятельств и сопровождаемое резко выраженными двигательными проявлениями и изменениями в функциях внутренних органов.

Обладая свойствами доминанты, А. тормозит не связанные с ним психические процессы и навязывает тот или иной стереотипный способ "аварийного" разрешения ситуации (оцепенение, бегство, агрессия), сложившийся в процессе биологической эволюции и потому оправдывающий себя лишь в типичных биологических условиях.

Для состояния А. характерно сужение сознания, при котором внимание субъекта целиком поглощается породившими А. обстоятельствами и навязанными им действиями. Нарушения сознания могут привести к неспособности впоследствии вспомнить отдельные эпизоды вызвавшего этот А. события, а в случае исключительно сильного А. - завершиться потерей сознания и полной амнезией.

Амнезия — (от греч. *a* — отрицат. частица и *mneme* — память) - нарушение памяти, возникающее при различных локальных поражениях мозга.

Внушаемость — степень восприимчивости к внушению, определяемая субъективной готовностью подвергнуться и подчиниться внушающему воздействию.

Группа неофициальная (неформальная) — социальная общность, характеризующаяся всеми признаками группы (сложившейся системой межличностных отношений,

совместной деятельностью, чувством принадлежности и т.д.), но не имеющая юридически фиксированного статуса.

Группа официальная (формальная) — социальная общность, имеющая юридически фиксированный статус.

Группа референтная (от лат. *referens* (*referentis*) — сообщающий) — реальная или воображаемая социальная общность, на нормы, ценности и мнения которой индивид ориентируется в своем поведении.

Групповая поляризация (от лат. *polarisatio* — сдвиги, смещение к полюсу, краю) — обострение разноречивых мнений партнеров и разделение группы на две противоборствующие, полярные по своим позициям группировки.

Групповая интеграция (от лат. *integer* — целый) — согласованность, упорядоченность и стабильность системы внутри групповых процессов.

Групповая сплоченность — характеристика прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе. Чем больше индивидов нравятся друг другу в группе и чем выше удовлетворенность группой, тем выше ее сплоченность.

Групповая совместимость — социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности.

Групповые нормы (от лат. *norma* — руководящее начало, правило, образец) принятые в данной общности стандарты поведения, регламентирующие отношения людей. Г.Н. позволяют человеку оценивать свои и чужие поступки, соотносить их с эталонами, отбирать нужные и отсеивать неприемлемые для данной общности формы поведения, направлять и регулировать свои отношения с другими людьми. Любая организованная общность людей, существующая достаточно продолжительное время, вырабатывает для себя определенную систему специфических Г.К. и руководствуется ими. Понять взаимоотношения индивидов в группе можно, лишь зная, какие из Г.Н. они принимают, какие отвергают и почему.

Коммуникация — (от лат. *communicatio* — делаю общим, связываю, общаюсь) — смысловой аспект социального взаимодействия. Поскольку всякое индивидуальное действие осуществляется в условиях прямых или косвенных отношений с другими людьми, оно включает (наряду с физическим) коммуникативный аспект. По типу отношений между участниками различаются: межличностная, публичная, массовая К.; по средствам К.: речевая (письменная и устная), паралингвистическая (жест, мимика, мелодия), вещественно — знаковая К. (продукты производства, изобразительного искусства и т.д.). При изучении К. выявляется роль коммуникативных барьеров — психологических препятствий на пути распространения и принятия информации, возникающих по разным причинам (предубеждения, социальные, политические, нравственные, профессиональные и иные различия между людьми, в частности между источником информации и ее адресатом, и т.п.).

Конфликт (от лат. *conflictus* — столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Различают следующие виды конфликтов; 1. Внутриличностный К., — столкновение примерно равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов, влечений и т.п. у одного и того же человека, 2. Межличностный К. — ситуация взаимодействия людей, при которой они либо преследуют несовместимые цели, либо придерживаются несовместимых ценностей и норм, пытаясь реализовать их во взаимоотношениях друг с другом. 3. Межгрупповой К., где в качестве конфликтующих сторон выступают социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу.

Конформность (от лат. *conformis* — подобный, соответствующий) — тенденция человека изменять свое поведение под влиянием других людей таким образом, чтобы соответствовало мнению окружающих, стремление приспособить его к их требованиям. Конформность фиксируется там, где имеется конфликт между собственным мнением индивида и мнением группы, к которой он принадлежит, если преодоление этого конфликта осуществляется путем согласия с мнением группы.

Лидер (от англ. *leader* — ведущий, руководитель) — 1. член группы, за которым она признает право принимать решение в значимых для нее ситуациях; 2. индивид, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Лидерство - отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

Массовая коммуникация — систематическое распространение (с помощью технических средств тиражирования) специально подготовленных сообщений, представляющих значимость среди численно больших, анонимных, рассредоточенных аудиторий, с целью оказания влияния на установки, оценки, мнения и поведение людей.

Массовидные явления — совпадающие оценки и установки, принятые стереотипы и внушенные образцы поведения. К массовидным явлениям относят многообразные виды поведения толпы, массовую истерию и массовую панику, слухи, моды, а также социально-психологические особенности народов, общественные настроения, общественное мнение и т.п.

Массовая паника (от греч. *panikon* — безотчетный ужас) — один из видов поведения толпы. Психологически характеризуется состоянием массового страха перед реальной или воображаемой опасностью, нарастающего в процессе взаимного заражения и блокирующего способность рациональной оценки обстановки, мобилизацию волевых ресурсов и организацию совместного противодействия.

Межгрупповая дискриминация (от лат. *discriminatio* — различие) — установление различий между собственной и другой группой, нередко межгрупповые различия могут искусственно подчеркиваться и преувеличиваться. Наиболее распространенным результатом М.Д. является тенденция к установлению позитивно оцениваемых различий в пользу собственной группы, хотя достаточно часты и примеры обратной тенденции, т.е. установление позитивно оцениваемых различий в пользу какой-либо другой группы. В своих крайних выражениях первая тенденция может приводить к возникновению напряженности и враждебности в межгрупповых отношениях, вторая — к ослаблению внутри групповых связей, девальвации внутри групповых ценностей, дестабилизации и дезинтеграции группы как таковой.

Неврозы (от греч. *neuron* — нерв) — одна из основных форм нервно-психических расстройств. Выделяют три основные формы Н.: неврастению, истерию и невроз навязчивых состояний. Неврастения сопровождается физическим истощением, характеризуется расстройством функций вегетативной нервной системы, повышенной раздражительностью, утомляемостью, слезливостью, подавленным настроением. Невроз навязчивых состояний характеризуется появлением после тяжелой психотравмы различных по содержанию навязчивостей, фобий, тревоги, вегетативных расстройств.

Негативизм (от лат. *negatio* — отрицание).

Обучаемость — индивидуальные показатели скорости и качества усвоения человеком знаний, умений и навыков в процессе обучения.

Общение — процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

Общественное мнение - выраженное в форме определенных суждений, идей и представлений отношение социальных групп к явлениям или проблемам социальной жизни, затрагивающим общие интересы.

Отрасли психологии — общая психология, психология спорта, педагогическая психология, возрастная, медицинская, труда и др.

Психотерапия (от греч. *psyche* — душа и *therapeia* — уход, лечение) - комплексное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях.

Психотерапия групповая — использование закономерностей межличностного взаимодействия в группе для лечения.

Симпатия (от греч- *sympatheia* — влечение, внутреннее расположение).

Социальная психология — отрасль психологии, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактом их включения в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп.

Социально-психологическая компетентность — способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими людьми в системе межличностных отношений.

Особую роль здесь играет умение поставить себя на место другого (Рефлексия, Эмпатия).

Социально-психологический тренинг — прикладной раздел социальной психологии, представляющий совокупность групповых методов формирования умения и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе.

Социометрия (от лат. *societas* — общество и греч. *metreo* -измеряю) - совокупность измерительно-исследовательских процедур, основу которых составляют различные варианты социометрической методики.

Социограмма (греч. *gramma* — черта, линия) — специальная схема, изображающая картину межличностных отношений в группе.

Страх ~ эмоция, возникающая в ситуации угрозы существования индивида и направленная на источник действительной или воображаемой опасности.

Стресс (от англ. *stress* — давление, напряжение) — термин, используемый для обозначения обширного круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия (стрессоры).

Тревога — эмоциональное состояние, возникающее в ситуациях неопределенной опасности и проявляющееся в ожидании неблагоприятного развития событий. В отличие от страха как реакции на конкретную угрозу тревога представляет собой диффузный или беспредметный страх.

Тревожность — склонность индивида к переживанию тревоги, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги.

Эйфория (от греч. *euphoria*) — повышенное радостное, веселое настроение, состояние благодушия и беспечности, не соответствующее объективным обстоятельствам, при котором наблюдается мимическое и общее двигательное оживление, психомоторное возбуждение.