

ИРЖИ СЕДЛАК

ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗГЛЯДОВ И ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ АКТИВНОГО ПРОГРАМНОГО СОЦИАЛЬНОГО УЧЕНИЯ

1. ВВЕДЕНИЕ

Главную специфику метода активного социального программного учения (АСПУ) можно выразить следующим образом:

1. она исходит из классического понимания социального учения (СУ);
2. она навязывает на метод активного социального учения (МАСУ) разработанного Линггартом и Перлаки;
3. она направлена на анализ чаще всего возникающих рабочих конфликтов (предварительный опыт);
4. эти конфликты определяются на избранном типе рабочих мест;
5. проблемные ситуации выбираются и конципируются на основании результирующего приведенного анализа;
6. группа руководящих работников и специалистов устанавливается из того типа рабочего места, на котором был реализован предварительный опыт;
7. следующим исходным пунктом является предварительно подготовленная программа, план, посредством которого преднамеренно совершенствуются социальные работы направленные на тренинг решенных рабочих конфликтов;
8. основанием социального учения членов решительского коллектива являются 11—13 раз циклически повторяющиеся решения актуальных, конкретных, рабочих, проблемных ситуаций;
9. неотделимой составной частью социального тренинга (СТ) коллектива является повторение мотивирования его членов, что производится посредством
 - а) входной инструкции,
 - б) установлением целей социального тренинга (СТ),
 - в) их активизации в течение инструкции,
 - г) словесным побуждением решителей в течение решения проблем,
 - д) побуждением менее активных членов коллектива,
 - е) ознакомлением с моделями, на основании которых желательно решать проблемы.

10. социальное учение завершается тем, что решители приходят к оптимальному способу решений заданных проблемных ситуаций; Метод активного программного социального учения (АСПУ), на основании приобретенного опыта благодаря семилетнему научному исследованию различных групп и коллективов может содействовать:
1. более адекватному решению рабочих конфликтов,
 2. устранению или понижению внутреннего напряжения руководящих работников и специалистов, вызванному конфликтными ситуациями, которые неблагоприятно отражаются на их рабочем усилии, во взаимных человеческих отношениях и повышают количество ошибочных действий, почти аварий и увечий,
 3. может содействовать активному преодолению пережитков в сознании людей, вызванных в международных коллективах разницей в онтогенетическом развитии личностей, которые происходят из различных экологических областей, относятся к различным национальностям и т. под.,
 4. таким способом решений проблем, которые находятся в соответствии с общественными интересами и целями, с целями данной организации.

II. ПРОБЛЕМА И МЕТОД

Решение социальных и социально психологических проблемных ситуаций в социалистическом обществе является одним из возможных подходов к реализации изменений индивидуальных и общественных слагаемых сознания. Сведения об отношениях и мотивах из всех слагаемых сознания шире и лучше всего разработаны литературно и экспериментально. Данные об условиях, при которых настают изменения отношений и мотивов исключительно подробные.

Был сформирован целый ряд теорий отношений и мотивов, например теория когнитивной консистенции отношений по М. Д. Розенбергу (1960), теория Л. Фестингера когнитивного диссонанса отношений (1957), теория потребностей, теория ценностей, теория предрассудков, теория социального обучения и в её рамках теория образов-моделей А. Гандура и П. Вольтера, и другие теории.

Все эти теории решают частичные проблемы и в большинстве из них сознание имеет только ограниченную сферу деятельности. Взаимоотношения между взглядами и остальными основными слагаемыми психики принимаются вне сознательных процессов так, что авторы их неправильно считают частично, или даже совсем бессознательными. В действительности взгляды (отношения) и мотивы являются составной частью индивидуального сознания так, как они образуются в контакте с остальными людьми. Они являются результатом сознательного отражения действительности, которая возникает вследствие взаимодействия собственных впечатлений и выработанных обществом представлений, понятий и идей, влияющих на человека во взаимном контакте с остальными людьми.

В многочисленных экспериментах с методом активного программного

социального учения (АСПУ), когда, в нескольких десятках небольших групп различного состава (по возрасту, образованию, полу, продолжительности и виду практики, по уровню мыслительного процесса, творчества и т.д.) решались проблемные ситуации конфликтного характера, возник вопрос, можно ли определить в течение самого эксперимента, или после его окончания изменения в социальных отношениях и в социальных навыках. А, поскольку эти изменения можно доказать, можно ли дать характеристику, в каких условиях они возникали, какого они вида и какова их продолжительность. Дело касалось очень сложного и долговременного задания, решение которого мы распределили в два этапа. В первой фазе испытывается влияние однократного миникурса по изменениям отношений, во взаимоотношениях между отдельными личностями в группе, в качественном сдвиге способов решений проблем и т.д., во второй фазе будет исследоваться влияние повторных заседаний и соединение АСПУ с остальными воспитательно образовательными приёмами.

Для проверки приведённых гипотез были намеренно избраны рабочие проблемы только конфликтного характера, типичные для данного типа рабочего места; перед началом группового решения проблем была применена специфически направленная мотивирующая инструкция, протекание решения проблемы было направляемо таким образом, чтобы наставало намеренное совершенствование социальной деятельности и взаимного социального контакта в группе, обмен опытом и применение образцов для собственного поведения от остальных решителей. Для оценки изменений отношений применялись вопросники отношений и экстерная оценка изменений отношений, мотивов и форм поведения и действий независимыми наблюдателями. Кроме того были определены критерии для оценки эффективности АСПУ и для оценивания изменений отношений и мотивов а так же навыков.

Перед собственной реализацией социального тренинга предлагается следующая инструкция.

III. ИНСТРУКЦИЯ

а) Введение

Сегодня мы сошлись, для того, чтобы провести тренинг рабочих проблемных ситуаций.

Мы выяснили, что каждый человек на практике попадает в целый ряд конфликтных ситуаций. Эти конфликты возникают по разным причинам, не только в нашей обыденной жизни, но и на рабочих местах. Они протекают на различных уровнях. Каждый из нас с ними встречается и должен их решать. Обычно мы их решаем методом опыта и ошибки. В случае, когда определенный способ решения у нас себя оправдает, то мы его, в такой же ситуации, снова применим. Но, если он неоправдается, мы от него откажемся и ищем другое решение.

Сегодня мы попытаемся разучить, посредством групповой дискуссии,

11—13—15 подготовленных избранных проблем и, именно для того, чтобы мы были лучше подготовлены их решать, в случае если бы мы с ними, или с подобными случаями встретились на практике. При решении проблем мы предполагаем, что будет взаимно, один от другого учиться.

Раньше, чем мы начнем собственный социальный тренинг (СТ), постараемся уяснить себе для чего мы его проводим, а так же ознакомимся с основными понятиями и целями, которые мы таким образом преследуем.

б) Основные понятия

Понятие учения мы все знаем. Мы учились в семье первым словам, предложениям, гигиеническим навыкам, поведению в обществе. Это обучение продолжалось в школе, на рабочем месте и мы учимся еще и сегодня, всякий раз, когда приобретаем новые сведения. Здесь дело в регулятивном процессе, который образует характеризованную форму деятельности и свойства личности, то есть образует новые слагаемые поведения, новые регулировочные системы и программы, которые управляют деятельностью (З. Гелус 1973, стр. 72; Й. Лингарт 1976, стр. 68). Учением мы приобретаем не только новые познания, но и новый опыт, умение и новые формы поведения. Такое учение практически является учением социальным так, как оно осуществляется под влиянием других людей, родителей, учителей, учебников, различных образцов. Мы перенимаем познания, которые собрали предыдущие поколения.

Сущностью социального учения является сотрудничество (взаимодействие) членов группы или коллектива (Й. Лингарт и кол. 1981, стр. 247).

Метод активного социального учения (МАСУ) применяется для целенаправленного, намеренного и позитивного усовершенствования социальных действий и для развития личности социалистического человека (Й. Лингарт 1982).

Метод активного социального программного учения (АСПУ) исходит из предыдущих понятий, навязывает на них и расширяет существующее понятие учения. Расширение заключает в себе:

1. подготовку программы — которая предварительно точно продумана и направлена, то есть образование оптимальных планов деятельности;
2. потом она заключает в себе реализацию тренинга решений конфликтных рабочих проблем с целью образовать новые регулировочные слагаемые создания, которые бы влияли на действия и поведение человека на его рабочем месте в общественно желаемом направлении (Й. Седлак 1982, 366—368).

в) Цели социального активного программного учения (АСПУ)

Мы здесь несобрались случайно, но для того, чтобы научиться лучше решать проблемы с которыми мы встречаемся, или в будущем, по всей вероятности, встретимся на рабочих местах. Для этой цели были сконструированы примеры, приготовленные для социального тренинга. Мы будем сообща учиться их решать, еще раньше — значит с определенным опережением — чем встретимся с ними в своей руководящей работе.

Весьма возможно, что некоторые из них будут очень похожи на те, которые мы сами прожили и значит, что они будут отвечать нашему предыдущему опыту. В таком случае мы можем свой конкретный опыт привести в дискуссии и сообщить остальным, какое было тогда решение приведенного конфликта и к чему оно привело, какие оно имело последствия на рабочем месте.

При помощи социального тренинга в коллективе мы постараемся достичь следующие цели:

1. активно подготавливать индивидуальное собственное решение каждого из предложенных примеров при помощи письменных замечаний,
2. активно участвовать в дискуссии коллектива, защищать свое решение, инициативно искать новые, эффективные решения проблем и формулировать их варианты,
3. внимательно слушать решения, которые будут предлагать остальные члены коллектива решителей, обдумывать их, оценивать и сравнивать с собственными предложениями решений,
4. в течение решений отдельных примеров мы будем стараться все более акцептовать и как можно больше приблизиться и реализовать шестифазную модель решения, к первой фазе которой принадлежит научиться анализировать основные причины возникновения данных решаемых конфликтов,
5. постараться формулировать, как можно больше способов решений каждой предложенной проблемы, всякий раз, конечно, в зависимости от точно определенных причин возникновения и условий конкретного решения,
6. в каждом отдельном случае нужно выбрать оптимальный вариант решения, который будет отвечать структуре решаемого примера и его условиям,
7. контролировать и использовать обратные связи при оценивании избранного оптимального варианта решения остальными решителями,
8. в случае, если оптимальный вариант решения не был совершенно и вполне адекватным, провести его ревизию и исправить его,
9. наблюдать, как изменяется динамика группы решителей в течение решений 11—13—15 проблемных ситуаций, а именно, по четырехфазной модели, по которой сначала происходит знакомящая ориентировочная фаза, потом следует приглушение, ингибиционная фаза, после которой восходящая, акцептная и наконец заключительная, оптимализационная фаза.

г) Предварительное исследование

Метод активного социального программного учения является новым активизационным методом, который позволяет решать специальные проблемы рабочих мест. Здесь дело касается специализированной программы, которая уже была применена с положительными результатами на нескольких десятках рабочих мест.

Настоящую программу мы подготавливали в течение более продолжительного времени при помощи предварительного исследования.

При помощи предварительного исследования мы определяли, какие рабочие проблемы на типе вашего рабочего места чаще всего возникали

и которые из них были важнее всего потому, что вы должны были ими заниматься, решать их, а это решение оттягивало вас от вашей собственной работы по руководству. Мы, само собой разумеется, считаем рабочие конфликты и их решение составной частью руководящей деятельности, поэтому мы ими исследовательски занимаемся и поэтому они являются предметом нашего сегодняшнего заседания, которое составляет ядро нашего социального тренинга.

Результаты анализа проблемных ситуаций находятся здесь, в тетрадке, в которой находятся тренировочные ситуации, упорядоченные от относительно простых к относительно более сложным.

д) Оценка причин и способов решений проблем

Конфликты возникают обыкновенно, у каждого человека, в каждой рабочей группе и в каждом коллективе. Большинство из них имеет положительное значение потому, что их решение является одним из важных импульсов и условий для развития отдельной личности и коллектива.

Конфликты возникают по разным причинам, чаще всего вследствие столкновения разнородных взглядов, мотивов, потребностей или методических приемов. В некоторых случаях решение конфликтов может быть затруднительным так, как некоторые бывают очень важными а другие решаются легко и быстро.

Мы поставили себе вопрос, какие бывают главные причины возникновения конфликтных ситуаций на рабочих местах. Мы анализировали более 8 000 описаний рабочих конфликтов и определили, что основные причины бывают трех видов:

1. причины технического характера
2. причины социального характера
3. причины психологического характера.

Технические причины возникают и действуют тогда, когда, например появится скрытый недостаток в материале, что нибудь полагается, недостаточно проводился уход. Их можно устранить техническими мероприятиями.

Социальные причины заключаются (имеют свое основание) в социальных взаимоотношениях между людьми, которые могут возникать и протекать например и в семье и переносится на рабочее место. Или причины могут возникать вследствие негативных взаимоотношений между двумя сотрудниками, и эти отрицательные взаимоотношения потом вызывают на рабочем месте конфликты. Также неудовлетворительные взаимоотношения между членами семьи, жизнь в небольшой квартире, езда на работу в течение нескольких часов (продолжительная) и из этого вытекающее раннее вставание, недостаток сна, — это социальные факторы, которые обыкновенно приводят к повышенной нагрузке центральной нервной системы и к облегченному возникновению конфликтов. Эти социальные факторы можно устранять при помощи мероприятий социального характера, при помощи последовательного проводимого социального планирования и реализации долговременных социальных мероприятий.

Причины психологического характера имеют свое основание в свойствах личности действующих работников, в особенностях

их поведения, в различии их систем ценностей, структуры мотивов, в типологической разнице их темпераментов, в отличиях отраслевых структур и т. д. Их можно устранять при помощи психологических мероприятий.

А теперь, я этих три типа причин возникновения рабочих конфликтов напишу на доске, спишите себе их в тетрадки и попытайтесь провести оценку, каким процентом эти виды представлены на вашем рабочем месте. Сумма этих трех оценок должна была бы составлять сто процентов.

Ваши оценки уже готовы? Диктуйте мне теперь свои оценки по порядку, чтобы я их мог написать на доску и, чтобы мы могли высчитать их среднюю величину.

Позвольте мне ознакомиться с результатами наших исследований, проведенных в течение последних 18 лет на более, чем 400 рабочих местах в разных отраслях народного хозяйства ЧССР.

Каковы средние величины ваших оценок? (Будут приведены конкретно.)

Вы приблизительно подсчитали, что в среднем технических причин ... %, социальных ... % и психологических ... %.

Эти ваши оценки (подсчеты) отличаются от наших общегосударственных средних величин. Количество процентов технических причин возникновения рабочих конфликтов обыкновенно переоценивается. Так же и вы в вашем случае в среднем оценивали, что существует больше технических причин, чем в действительности.

Средняя величина в нашем широком исследовании была около 16 процентов.

В области социальных причин, которые вызывают возникновение рабочих конфликтов, вы так же приводили большие проценты, чем это вытекает из наших исследований. Ваш предполагаемый процент ... % отличается от нашего исследования так, как у нас вышло около 5 процентов. Количество социальных причин у нас тенденция переоценивать так, как здесь дело касается специальных причин, которые влияют долговременно и относительно трудно устраняются, поэтому возникает впечатление, что их много.

Психологические причины возникновения конфликтов, по нашему исследованию, преобладают и составляют приблизительно три четверти, то есть 75–79 процентов всех причин возникновения конфликтных ситуаций. Ваша группа этот вид причин недооценила.

Из приведенного теперь сравнения вытекает одно важное заключение. В том случае, когда преобладают психологические типы причин, их можно устранять посредством психологических мероприятий. Например наше заседание сегодня является одним из опытов, как эффективно решать рабочие конфликты. Необходимо подготовиться заранее к социальной ситуации, предварительно продискутировать возможные способы решений, социально психологически вооружиться и подготовиться. Остальные решители сообщат свой опыт, скажут, каким образом они бы решали данную проблему. Многие из выслушанных предложений решений можно перенять, а когда потом мы встретимся с подобным конфликтом на рабочем месте, у нас уже заранее будет подготовлена форма его решения. Мы будем в состоянии его притормозить, или быстрее решать, или воспрепятствовать, предотвратить его возникновение в самом начале.

Это первый интересный результат и заключение, к которым мы дошли.

Второй вопрос, который мы решали, это способы, которыми рабочие конфликты, чаще всего, решаются. Типов решений существует много видов. Некоторые из них, принимая во внимание рабочие ситуации, являются основными.

Это например:

1. Рассудочный способ решений рабочих проблем, потом

2. агрессивный способ решения,
3. решение при помощи невротизации,
4. решение при помощи фрустрации, и так называемое
5. »нерешение« конфликта или его спонтанное решение.

Теперь объясним приведенные понятия.

Рассудочный способ решения заключается в том, что сначала анализируется ситуация, продумываются все условия проблемы и выбирается способ решения соглашением, при помощи рассудочных аргументов и взаимной толерантности.

Агрессивный способ решения включает в себе или словесную агрессию или физическую агрессию, а иногда и агрессию обращенную на самого себя. При словесной агрессии проявляется словесное нападение другой личности, применяются не достаточно приличные выражения и даже ругательства, партнеры повышают голос, или же друг на друга кричат. Физическая агрессия — это значит физическое нападение партнера по конфликту. Агрессия обращенная на самого себя включает в себе решение конфликта посредством различных форм самоповреждения. Физическая агрессия и агрессия обращенная на самого себя, к счастью, на практике, встречаются редко.

Решение при помощи невротизации. Здесь дело касается косвенного способа решения проблем, при котором можно противника разными формами нервировать так долго, пока он не перестанет вызывать конфликтных ситуаций.

Решение проблем при помощи фрустрации. Фрустрация, это значит дословно воспрепятствование, или, иначе говоря, когда мы преднамеренно не позволяем партнеру в конфликте, что бы он удовлетворял свои потребности или реализовал свои мотивы и таким образом мы его косвенно принуждаем, что бы он не обострял ситуацию и что бы он ее удовлетворительно решал.

Спонтанное решение, или »нерешение« конфликта. В случае, когда мы предоставим конфликту свободное развитие и делаем вид, что никакого конфликта нет, то происходит его спонтанное решение, его самопроизвольное »затухание до исчезновения«.

А теперь я снова вас попрошу записать приведенных пять главных способов решения проблемных ситуаций в ваши блокноты (тетрадки) и сделать оценку, в скольких процентах, по вашему мнению, отдельные типы этих решений, на вашем рабочем месте встречаются. Сумма этих оценок должна была бы составлять сто процентов.

Ваши предположения уже готовы?

Будьте любезны, поочередно мне их громко читать. Я их напишу на доске и для вашей группы высчитаем при помощи компьютера арифметические средние значения, которые потом сравним с результатами наших исследований в ЧССР.

Ваши оценки (предположения) очень интересны. Рассудочный способ на практике встречается редко, в большинстве случаев его бывает меньше 5 процентов.

Зато агрессивных способов решений бывает около 74 % случаев. В этом случае вы недооценили агрессивность в решении конфликтов. Когда мы пришли к этим результатам, мы были так же удивлены, как и вы. Мы не ожидали такого несоответствия. Но нам сразу пришло в голову: что бы случилось, если бы мы попытались при помощи и посредством социального тренинга (СТ) изменить процент агрессивного и рассудочного способа решения таким образом, чтобы рассудочных способов было больше (75 %) а агрессивных очевидно меньше (5 %).

Как этого достичь? Для этого необходимо образовать небольшие группы из семи (до двенадцати) членов — и в них сообща решать избранные социальные конфликты.

Таким образом может удасться изменить отношение между агрессивным и рассудочным способом решений в пользу рассудочного. Оказывается, что человек может научиться хорошо и адекватно решать конфликты. Это совершенно реально. В прежних группах это было успешно.

Способов решений при помощи невротилизации, фрустрации и спонтанного способа в нашем исследовании было приблизительно 7 процентов случаев. Ваши оценки (предположения) отличаются од этих данных относительно мало.

Я еще раз повторю оба заключения, которые вытекают из оценок причин и способ решений конфликтов. Преобладание психологических факторов в причинах возникновения рабочих проблем нас привело к образованию методики социального тренинга, то есть к применению социально психологических средств для тренировки их решений. Преобладание агрессивных способов решений нас побудило к попытке понизить количество этого неправильного способа решений снова при помощи социального тренинга. В предыдущих опытах оба вида были эффективны.

д) Ход действий при решении проблем

Теперь я расскажу вам, как будет протекать социальный тренинг в нашем коллективе. Здесь дело будет касаться взаимного обмена мнениями, который будет организован следующим образом:

После окончания инструкции мы вам раздадим тетрадки с образцами, в которых размножены примеры решений проблемных ситуаций. В них вложены протоколы с наводящими вопросами и анамнестическими данными. Сначала нужно выполнить анамнестические данные в протоколе. Потом прочтите инструкцию и спрашивайте, чего вы не понимаете.

После этого изучите в тетрадке с примерами задание, то есть описание первого примера. Как только вы начнете его читать, запишите в своем протоколе начало решения (час и минуты) этой проблемы по своим часам, чтобы мы потом могли сравнить общую продолжительность решений, для каждого из вас в отдельности и для каждого примера самостоятельно.

В протоколе, для каждого примера, приведены вопросы: что бы вы делали или говорили на месте отдельных участвующих в конфликте. Вы не должны выписывать дословно все подробности, достаточно набросать отдельные пункты, которые вы потом в дискуссии разовьете.

Когда вы окончите письменную подготовку для первого примера, запишите в протокол время в часах и минутах, что даст возможность нам высчитать время, которое вам было нужно для письменного решения проблемы.

Как только будут участвующие письменно готовы для решения первого примера — начнем на его тему дискуссиию.

Но, конечно, у каждого из вас различный темп работы. Один пишет быстрее, а другой медленнее. Поэтому, когда вы окончите письменную подготовку для первой проблемы, вы можете начать, сразу же, решать второй пример. Конечно, при этом, необходимо записать в протокол время начала решения, сразу же, как только вы начнете читать задание этого, второго примера. В случае, если мы вас в течение письменного решения перервем, запишите час и минуту этого решения в конце протокола, этот перерванный примера, и после дискуссии снова вернитесь к его решению. В таком случае, вы снова должны записать в протокол, во второй раз, начало решения и после окончания опять время конца решения. Значит, здесь будут два времени для начала и два для конца решений, для того, чтобы можно было сложить оба времени решения и таким образом получить общую продолжительность решения.

Мы определили, что параметр времени решения важен и поэтому мы его таким образом определяем.

течение дискуссионного решения старайтесь, пожалуйста, слушать предложения решений, которые будут предлагать остальные участвующие в дискуссии. Это важно для того, чтобы определенные предложения не повторялись два раза и более. Поэтому предлагайте, каждый раз, новые предложения, и не повторяйте то, что уже было сказано. Выражайте свои взгляды, оценивайте и дополняйте предложения остальных участвующих и полемизируйте с ними. Попробуйте предложить, как можно больше способов решений по каждой, решаемой проблеме. Это очень важно и мы это будем оценивать.

Таким образом мы будем взаимно обмениваться опытом, совершенствовать свои решения и повышать свою социально-психологическую компетентность, или подготовку для решения проблем на рабочем месте.

После решения первого примера мы проведем суммирование и оценивание предложений решений, которые были предложены в дискуссии.

После заключения первого примера мы проведем оценку уровня нашего группового решения проблемы по методике И. Перлаки. У нас для этого приготовлен вопросник. Так же и по формуле И. Перлаки мы опишем настоящий состав нашего коллектива, то есть его характеристику.

Потом, у нас приготовлен вопросник для самооценки изменений социальных отношений (ИО) и самооценки собственных качеств личности и видов поведения.

Ну, а теперь мы будем продолжать письменное и дискуссионное решение остальных примеров.

После окончания решения последней рабочей проблемы мы снова проведем оценку уровня наших групповых решений проблем, характеристики коллектива, выполним вопросник для определения изменений социальных отношений и изменений в тонкости оценки собственных форм поведения и качеств личности.

Такие же вопросники выполняют так же и ваши ближайшие руководители на рабочем месте.

е) Существующие результаты исследований социального тренинга

Наконец я вас познакомлю с некоторыми результатами тренинга решений рабочих конфликтов.

Оказалось, что можно научиться решать рабочие проблемы заранее. Обучение, которое при этом протекает, влияет на некоторые отношения (взгляды), мотивировки, тонкость самооценки, чувствительность к поведению других людей и некоторые формы поведения членов группы решителей.

Кроме того, обучение подвигает способы решений рабочих конфликтов от агрессивных к рассудочным типам решений.

Оно позволяет избегать некоторых конфликтов или почти совершенно их приглушить.

Подтвердилось, что социальное обучение в каждом человеке прочно кодировано, что оно протекает всегда, но его эффективность, всякий раз, подвержена влиянию ряда условий, обязательность которых теперь исследуется.

Социальный тренинг регулярно, с незначительными исключениями, приводит к тому, что человек постепенно отказывается от своих привычных схем поведения, учится анализировать разнородные ситуации и доходит к более адекватным формам поведения и решений конфликтов.

В заключение я хотел бы вас просить о сотрудничестве и убедить вас в том, что вы можете, в дискуссии, выразить любой взгляд. Он останется в рамках нашего коллектива и будет служить только для целей научного исследования.

IV. РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Были подробно анализированы детерминанты АСПУ и взаимоотношения между эффективностью АСПУ и изменениями личности. При помощи т-теста, корреляционного и регрессивного анализов определялись изменения отношений перед и после окончания АСПУ. Результаты достигнутые в отдельных группах взаимно сравнивались. Изменения отношений, навыков и чувствительности в самооценке можно было доказать только для некоторых исследуемых параметров, что мы и ожидали. Продвижение к сложительным значениям, статистически важным, было определено в отношениях к знаниям, к их применению на практике, в отношениях к социальным взаимоотношениям, что появлялось повышением активности в прениях, повышением интереса и коммуникации, дифференциацией активности в прениях в том смысле, что к концу миникурса доминирование некоторых отдельных личностей в группе исчезало а потом еще улучшением сотрудничества в группе, в участии при решениях проблем, повышением престижа отдельной личности у остальных решителей. При этом настали положительные изменения в некоторых когнитивных навыках а х, особенно в качестве предложений решений и в способах решений проблем, в их анализе, в применении элементов творчества в решении и во влиянии на остальных решителей. Кроме того были определены позитивные, статистически важные изменения в навыках деятельности, то есть например в навыке общаться с остальными людьми, что обусловлено изменениями в образцах интерперсонального поведения, потом в стиле поведения и в стиле воспитательного влияния, в реагировании на неожиданные события. При этом проявилась необходимость включить в исследование также и исследование дальнейших отношений и навыков. Некоторые отношения и навыки в течение АСПУ не поддались изменениям или же, даже, изменились в обратном смысле, чем это предполагалось. Их ригидность будет подвергнута специальному исследованию.

LITERATURA

1. Clauß, G., Guthke, J., Lehwald, G.: Psychologie und Psychodiagnostik lernaktiven Verhaltens. Berlin, Ges. f. Ps. der DDR 1978.
2. Cermák, I., Cermáková, N.: Readiness of beginning basic school teachers to solve working problems. 4th Prague Conference „Psychological development, learning and personality formation“. Prague 1982, str. 16. Abstracts of papers.
3. Hermochová, S.: Sociálně psychologický výcvik. Praha, SPN 1982.
4. Jurovský, A.: Osobnost člověka při práci. Bratislava, Práca 1980.
5. Kodým, M.: Psychologické přístupy k výzkumu a utváření socialistického vědomí. Tvorba 1982, č. 46, str. 1—8. Příloha.
6. Kodým, M.: Koncepce HÚ SPZV VIII-6-5 „Psychický vývoj osobnosti a utváření socialistického vědomí při rozvoji aktivního společenského jednání“ a teoreticko-metodologické základy vědeckovýzkumné činnosti při jeho plnění. Čs. ps. 26, 1982, str. 297—353.
7. Kodým, M., Sedlák, J., Man, F.: Problémy ovlivňování složek individuálního vědomí. Čs. ps. 28, 1982, str. 361—364.

8. Koch, Š.: Analýza nácviku aktivního skupinového řešení pracovních problémů učitelů. Brno, FF UJEP 1979. Diplomová práce.
9. Koch, Š.: Faktory aktivního sociálního učení programového učitelů. Brno, FF UJEP 1980. Rigorózní práce.
10. Králíková, I.: Graded category analysis of social training of secretaries. 4th Prague conf. Ps. development, learning and pers. formation. Prague 1982, str. 86. Abstr. of papers.
11. Kratochvíl, L.: Řešení problémů při aktivním sociálním učení žákyněmi gymnázia. Brno, FF UJEP 1980. Diplomová práce.
12. Kulišťák, P.: Metoda aktivního sociálního učení programového ve výchově poradenské praxi. Brno, FF UJEP 1980. Rigorózní práce.
13. Linhart, J.: Činnost a poznávání. Praha, Academia 1976.
14. Linhart, J.: Základy psychologie učení, Praha, SPN 1982.
15. Linhart, J. a kol.: Základy obecné psychologie. Praha, SPN 1981.
16. Matušek, V.: Vlastnosti osobnosti u zlepšovatelů jako determinanty aktivního sociálního učení. Brno, FF UJEP 1982. Dipl. práce.
17. Meixnerová, Z.: Aktivní sociální učení u rodičů dyslektických dětí. Brno, FF UJEP 1981. Diplomová práce.
18. Mezník, J.: Categorical analysis of statements of sentenced delinquents during active social programme learning 4th Prague conf. 1982, str. 122. Abstracts of papers.
19. Mlejnková, Z.: Solution of the problem and social attitudes of university students. 4th Prague conf. 1982, str. 231. Abstr. of papers.
20. Pekařová, L.: Psychologie jednání funkcionářů ROH. Brno FF UJEP 1980. Rigorózní práce.
21. Řezáč, J.: Sociální trénink posluchačů učitelství jako součást přípravy na profesi. Čs. ps. 26, 1982, str. 368—370.
- 21a. Sedlák, J.: Otázky sociálního učení. Brno, FF UJEP 1984. Spisy č. 257.
22. Sedlák, J.: Problémy aktivního sociálního učení programového. Zborník prednášok z kurzu „Psychológia efektívneho vedenia ľudí pri práci“, 17.—21. 5. 1982 Borovica, Nové Štrbské Pleso. Košice, Dom techniky 1982, str. 52—63.
23. Sedlák, J. a kol.: Konceptní model aktivního sociálního učení programového. Čs. ps. 26, 1982, str. 366—368.
24. Sedlák, J., Koch, Š.: K buržoazním teoriím sociálního učení. Sborník prací Brněnské university filosofické fakulty, řada psychologická. Brno, FF UJEP I 17, 1982, str. 133—136.
25. Sedlák, J., Potůček, I., Rukovanská, L.: Modely aktivního sociálního učení. Sborník prací BU FF, řada psychol. Brno, FF UJEP I 17, 1982, str. 111—131.
26. Sedlák, J., Řezáč, J.: Příprava učitelů pro řešení jejich pracovních problémů. Sborník ze IV. věd. konf. Modernizace vyučovacího procesu dospělých a výchova k vědeckému řízení. Praha, Ústav rozvoje vysokých škol ČSR 1981, str. 18—25.
27. Sethaboupha, V.: Tvořivost a řešení problémů vysokoškoláků. Brno, FF UJEP 1980. Diplomová práce.
28. Vyskočilová, E.: Cvičení z pedagogické praxe. Praha. SPN 1978.
29. Zahradníková, V.: Řešení pracovních problémů u věžňů a jeho vztah k postojům. Brno, FF UJEP 1982. Dipl. práce.

ZMĚNY SOCIÁLNÍCH POSTOJŮ A VZTAHŮ VLIVEM AKTIVNÍHO SOCIÁLNÍHO UČENÍ PROGRAMOVÉHO

Ve studii jsou v úvodní části charakterizována hlavní specifika metody aktivního sociálního učení programového, pomocí něhož je možno záměrně pozměňovat při respektování základních pravidel — některé sociální dovednosti a postoje — jako součásti individuálního a skupinového vědomí.

Pracovní hypotézy předpokládaly částečné změny ve vzájemných vztazích mezi jedinci ve cvičné skupině, kvalitativní posun ve způsobech řešení problémových situací, v postojích ke znalostem, vědomostem a jejich praktickému využívání, dále pozitivní změny v kvalitě návrhů na řešení problémů, v jejich analýze, v uplatňování prvků tvořivosti

při řešení problémů, ve vzorcích interpersonálního chování, ve stylu výchovného působení na druhé lidi i v reagování na neočekávané události.

Je podrobně uvedena instrukce, v jejímž rámci je popsán metodický postup i sledované cíle.

Studie shrnuje výsledky výzkumů, které byly realizovány v minulých osmi letech na katedře psychologie pod vedením autora. Pracovní hypotézy byly potvrzeny. Postoje, u nichž nebyly zjištěny po provedeném aktivním sociálním učení programovém žádné změny nebo změny společensky nežádoucí, budou podrobeny speciálnímu výzkumu.

VERÄNDERUNGEN DER EINSTELLUNGEN NACH DEM AKTIVEN PROGRAMMÄSIGEN SOZIALEN LERNEN

Im ersten Abschnitt der Studie wird die Hauptspezifik der Methode des aktiven sozialen Programmierens charakterisiert, das es ermöglicht, unter Respektierung der Grundregeln einige soziale Fertigkeiten und persönliche Einstellungen als Bestandteile des Individual- und des Gruppenbewußtseins gezielt abzuändern.

Die Arbeitshypothesen setzen voraus: partielle Veränderungen in den gegenseitigen Beziehungen unter den Einzelpersonen der Übungsgruppe, eine qualitative Verschiebung in der Lösungsweise von Problemsituationen, in den persönlichen Einstellungen zu den Kenntnissen und deren Verwendung in der Praxis, weiter dann positive Veränderungen in der Qualität der Lösungsvorschläge von Problemen, in deren Analyse, in der Durchsetzung von Elementen des Schaffensvermögens bei der Lösung von Problemen, bei den Mustern interpersonalen Benehmens, im Stil der erzieherischen Einwirkung auf andere Menschen sowie in der Reaktion auf unerwartete Ereignisse.

Ausführlich wird eine Instruktion angeführt, in deren Rahmen methodischer Vorgang und verfolgte Ziele beschrieben werden.

Die Studie faßt Forschungsergebnisse zusammen, die in den vergangenen acht Jahren am Lehrstuhl für Psychologie der Philosophischen Fakultät der Jan-Evangelista-Purkyně-Universität in Brno unter der Leitung des Verfassers erzielt wurden. Die Arbeitshypothesen wurden bestätigt. Diejenigen persönlichen Einstellungen, bei denen nach durchgeführtem aktivem sozialem Programmieren keine Veränderungen oder gesellschaftlich unerwünschte Veränfestgestellt wurden, werden einer speziellen Untersuchung unterzogen werden.

