

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE

DIVADELNÍ FAKULTA

Dramatická umění

Autorské herectví a teorie autorské tvorby a pedagogiky

TEZE

DISERTAČNÍ PRÁCE

**PŘÍNOSY DIALOGICKÉHO JEDNÁNÍ
A JEHO VYUŽITÍ VE FIREMNÍM VZDĚLÁVÁNÍ**

Zuzana Macáková

Vedoucí práce: prof. PhDr. Ivan Vyskočil

Oponent práce:

Datum obhajoby:

Přidělovaný akademický titul: Ph.D.

Praha, 2014

Obsah

| | |
|---|------------|
| Úvod | 10 |
| Kapitola 1 – Dialogické jednání | 14 |
| Kapitola 1.1 – DJ – Tomáš K. | 14 |
| Kapitola 1.2 – DJ – Slávek | 21 |
| Kapitola 1.3 – DJ – Tomáš P. | 35 |
| Kapitola 1.4 – DJ – Olda | 59 |
| Kapitola 1.5 – DJ – Zuzka | 67 |
| Kapitola 1.6 – DJ – společná rozprava | 80 |
| Kapitola 1.7 – DJ – závěr | 84 |
| Kapitola 2 – Osobnostní typologie MBTI | 87 |
| Kapitola 2.1 – Typologie MBTI | 87 |
| Kapitola 2.2 – MBTI temperamenty | 92 |
| Kapitola 2.3 – MBTI – profese a vzdělávání | 94 |
| Kapitola 2.4.1 – MBTI- studium DJ a KATaP | 98 |
| Kapitola 2.4.2 – Výsledky studentů KATaP | 100 |
| Kapitola 2.4.3 – Výsledky externím studentů DJ | 109 |
| Kapitola 2.5 – MBTI výsledky korporátních zaměstnanců | 117 |
| Kapitola 2.5.1 – MBTI výsledky – mobilní operátor | 117 |
| Kapitola 2.5.2 – MBTI výsledky – energetika | 120 |
| Kapitola 2.5.3 – MBTI výsledky – pojišťovnictví | 123 |
| Kapitola 2.5.4 – MBTI výsledky – bankovníctví | 127 |
| Kapitola 2.5.5 – MBTI výsledky – webový portál | 131 |
| Kapitola 2.6 – MBTI typologie – závěr | 132 |
| Kapitola 3 – Vzdělávání | 134 |
| Kapitola 3.1 – Firemní vzdělávání | 134 |
| Kapitola 3.1.1 – Priority tréninkových manažerů | 136 |
| Kapitola 3.1.2 – Posedlost čísla | 137 |
| Kapitola 3.2.1 – Škola, základ ... čeho? | 139 |
| Kapitola 3.2.2 – Školství a ekonomika | 143 |
| Kapitola 3.2.3 – Jde to i jinak (J. Krishnamurti) | 146 |
| Kapitola 3.3 – Na čem dnes záleží? | 151 |
| Závěr | 157 |
| Seznam použité literatury | 158 |

Přínosy dialogického jednání a jeho využití ve firemním vzdělávání

Úvod

Tato cesta začala mým setkáním s dialogickým jednáním, které jsem přišla zkoušet na Katedru autorské tvorby a pedagogiky na DAMU jako „příchozí z ulice“ v roce 2005. V té době jsem pracovala jako lektorka komunikačních seminářů, často jsem mluvila před větším publikem a bojovala jsem s trémou. Doslechla jsem se, že tohle dialogické jednání by mi mohlo pomoci. Sama jsem se snažila vždy před veřejným vystoupením velmi dobře připravit, abych svou nervozitu alespoň zmírnila, a najednou jsem se ocitla v ohnisku pozornosti cizích lidí úplně nepřipravena. To byl šok. První půlrok jsem na place trávila v podivném transu. Trpěla jsem a klepala se před každým zkoušením, ale zároveň jsem se pokaždé nějak perverzně těšila. Tahle podivná disciplína, o které pan Vyskočil s chutí provokativně říkal, že je k ničemu, mne zkrátka fascinovala a to natolik, že jsem na KATaP nastoupila do denního magisterského studia. V roce 2009, kdy jsem měl za sebou již tři roky magisterského studia na KATaP a také tři a půl roku zkoušení DJ, jsem nabyla pocitu, že už docela vím, jak to s tím dialogickým jednáním je a že je čas přestat si jen tak nezávazně zkoušet a začít tuhle zajímavou věc konečně využívat prakticky.

Moje tělo i srdce se pravidelně těšilo z té dávky hravosti, svobody a otevřenosti, ke které jsem si přes DJ hledala cestu, ale můj mozek stále ještě tikal ve firemním tempu. Věděla jsem, že mi zkoušení velmi pomohlo jak při zvládnání trémy, tak i celkově ve schopnosti vnímat publikum, reagovat na něj, dát si více času pro sebe atd. Zkrátka bylo jasné, že DJ zlepšuje prezentační dovednosti a tak jsem přemýšlela, jak ho dostat k mým klientům, kterým by jistě mohlo být také prospěšné. Tak vznikl tento projekt.

Projekt disertační práce z roku 2009:

Centrem Vyskočilovy pedagogiky je – obecně řečeno – výchova k autorské, tvořivé a partnerské osobnosti. (...) Jako primární (psychosomatické disciplíny) stanovuje

výchovu k hlasu, řeči, pohybu a hře, jako integrující disciplína se mu postupně formuje tzv. dialogické jednání. (Michal Čunderle, Hra školou, Dvakrát o Ivanu Vyskočilovi, 2001)

Jako psychosomatické označujeme takové disciplíny, kterými člověk zhodnocuje svou existenci jako jednotu tělesného a duševního. Člověk naplňuje disciplínu jako psychosomatický celek. (Jan Hančil, Dialogické jednání jako otevřená otázka, 1997)

Zkušenost a kondice získaná studiem psychosomatických disciplín je však, podle mého názoru, plně zhodnotitelná až ověřením v praxi, při setkání s jiným světem. Tím je pro mne osobně svět firemního vzdělávání. Bylo tedy třeba zjistit, jak by do něho zapadlo dialogické jednání. Jenomže... *Dialogické jednání není nic hotového. Není to metoda a už vůbec ne technika. Jestli, tak je to jistá inspirace, otevřená otázka. (Ivan Vyskočil, Rozprava o dialogickém jednání, 2004)*

Manažerský svět tradičně využívá a používá vyzkoušené techniky a metody a to zcela účelově. Dialogické jednání jako takové by se tedy mohlo zdát jako nevhodné pro tento druh „posluchačů“. Já jsem však přesvědčena o tom, že principy dialogického jednání a principy psychosomatických disciplín a přístupů k osobnostnímu rozvoji tak, jak je aplikován na KATaP jsou právě pro tento svět nesmírně přínosné až nezbytné.

Mým záměrem je tedy zmapovat podrobněji rozvojové potřeby korporátních klientů a identifikovat oblasti, ve kterých bude možné využívat dialogické jednání při zachování jeho specifik.

2014: Před pěti lety jsem se takto přímočaře a odhodlaně vydala hledat možnosti využití, ano, záměrně používám toto slovo, využití dialogického jednání v praktickém světě manažerského, nebo obecně korporátního, vzdělávání. Měla jsem jasný cíl. A začala jsem ze široka. Nejprve jsem hledala a zkoumala podobné vzdělávací přístupy ve světě obecně a vydala jsem se na stáž v alternativní střední škole Brockwood Park School založené J. Krishnamurtim.

Nadále jsem pokračovala se své školitelské praxi. Pracovala jsem s několika stovkami klientů z oblasti bankovníctví, poradenství, pojišťovnictví a telekomunikací v České Republice, v Německu, v Rusku a ve Skandinávii. Zároveň jsem všechny zmiňované skupiny, se kterými jsem pracovala v oblasti korporátního školení, ale i mé

spolužáky, se kterými jsem po celou tu dobu dále pravidelně zkoušela dialogické jednání, podrobovala testování pomocí MBTI typologie.

Postupně se můj postoj k využívání DJ v korporátním vzdělávání měnil. Měnilo se (a pochopitelně stále mění) i prostředí byznysu. Ale především se měnil můj postoj k dialogickému jednání jako takovému a v neposlední řadě se pozvolna měnil i můj postoj k sobě samé. Začala jsem si všimnout na sobě a zároveň i na kolezích, se kterými jsem měla možnost sdílet svou zkušenost, jak platná a významná je myšlenka, kterou nejlépe vystihují slova zakladatele DJ, Ivana Vyskočila:

Žádná náhražka za poctivé studium dialogického jednání neexistuje. Mrzí mě, že jsem neměl možnost precizně prozkoumat i jiné možnosti. Čas ale nenahradíte a zkratky jsou ošidné. Jsme zvyklí dělat věci příliš rychle a cesta k výsledku někdy trvá dlouho. Podstatný je proces, aby si tím člověk prošel a ne, aby hned byl u cíle. To je falešná produktivita. Rychlým přebíráním a kupováním hotového se kazí „mohoucnost“ ducha. ... ubrat na rychlosti a všimnout si toho, co se začíná dít. Ano, hezky si všimnout. Všimnout si. Vidět věci, které vznikají a nepřehlížet, nebýt předpojatý a příliš přizpůsobivý. Jít svojí cestou... (Ivan Vyskočil, Život ve stavu zrodu, VitalPlus 4/2012)

Najednou se začalo ukazovat, že zlepšení prezentačních dovedností, kterého se mi při zkoušení DJ dostalo a které jsem chtěla nabízet ostatním, je pouze špička ledovce. Začala jsem chápat, že skutečné poklady leží mnohem hlouběji pod povrchem a cesta k nim se nedá zkrátit. Postupně se mi má původní utilitárnost začala jevit jako povrchní a tak nějak beze smyslu. To, co jsem dříve považovala za smysluplné (tedy to, co bylo praktické a využitelné), mi čím dál častěji připadalo prázdné a poněkud nedostačující a nepodstatné. A naopak to, co vypadalo nesmyslně (hra „jen tak“, zkoušení „bez cíle“) odhalovalo svůj smysl. Tak jsem se vydala na svou „cestu od nesmyslu ke smyslu a zase zpátky“. Pokud máte chuť, vydejte se na ni se mnou.

V první kapitole se budu zabývat otázkou, co vlastně DJ přináší lidem, kteří se jeho zkoušení dlouhodobě věnují. Protože jsem se nechtěla spoléhat pouze na svou zkušenost, požádala jsem ještě další 4 spolu zkoušející o jejich reflexe a názory.

Ve druhé kapitole se budu věnovat tomu, kdo, přesněji jaké typy lidí, DJ studují a jak se tito lidé typologicky liší od zaměstnanců firem, se kterými jsem pracovala. Mým předpokladem je, že tito lidé budou poměrně odlišní a budou tedy potřebovat nebo

vyžadovat jiný způsob vzdělávání. K tomuto porovnávání jsem zvolila typologii Myers-Briggs (MBTI), se kterou pracuji více než deset let a kterou považuji za dostatečně validní a zároveň srozumitelnou.

A ve třetí kapitole se zamyslím nad vzdělávání v širším kontextu a beru si na pomoc názory jak odborníků na firemní vzdělávání, tak kapacit z oblasti filozofie (J. Krishnamurti) a ekonomie a byznysu obecně (Sedláček, Gamel, Orrell, Hajzler).

Kapitola 1 – dialogické jednání

Cílem této kapitoly bylo zmapování a porovnání toho, co lidem přináší zkoušení dialogického jednání a nalezení odpovědi na otázku, proč se mu dlouhodobě věnují. Rozhovory, dotazování a pročitání reflexí mých spolu zkoušejících kolegů mi v mnohém potvrdilo, že vnímáme DJ velmi podobně a že jeho přínosy jsou takřka univerzální pro všechny, kteří mu dávají svůj čas a energii. K čemu nám to DJ tedy je?

Z reflexí a rozhovorů jasně vyplývá, že zkoušení **dialogického jednání pomáhá lidem při veřejném vystupování**. Lidé se cítí jistější (např. při moderování, hraní), jsou přesvědčivější (obhajoba diplomové práce), mají před lidmi výrazně menší trému (při prezentacích, při přednáškách), ale mnozí pozorují pozitivní posun v komunikaci i při každodenním jednání a běžném setkávání se s lidmi (v obchodě, na ulici apod.). Člověk se při DJ učí vyrovnávat s pocity trapnosti i s potřebou být zábavný, originální, obdivovaný atd. Tato ambice postupem času ochabuje a člověk se více soustředí na vlastní pocity, orientuje se dovnitř a už méně hledá potvrzení a ujištění v okolí.

Takto by se daly shrnout přínosy DJ v oblasti dovedností, které si člověk osvojuje a všímá si jich většinou v prvních několika letech zkoušení.

Tyto dovednosti však nevychází ze zvládnutí nějaké techniky, ale z postupné proměny člověka samého. Ten, kdo se DJ věnuje více let (3 a více), začíná si všímat změn nejen ve schopnostech a chování, ale ve vnímání a nahlížení na sebe sama. To je teprve ta doba, kdy se, (s nadsázkou, ale i bez ní), začínají dít zázraky, na place i mimo něj.

To, co všichni zkoušející znají a všímají si toho, je tendence ke chtění „něčeho jiného“, „něčeho lepšího“. Máme představu toho, jak by to mělo vypadat a pokud to tak

nevypadá, nejsme spokojeni. Až do té doby než si začneme všimnout zážitků **přijetí a sebe-přijetí** a osvobození, které přináší. Všichni se shodují na tom, že je právě o to, přijmout přesně to co je, co přichází, brát se tak, jak jsme. Najednou se člověk jakoby dotkne sám sebe, nějaké své vnitřní podstaty, pravosti (každý volí jiná slova, ale zážitek je stejný) a prožije (to je podstatné!) radost, ba přímo nadšení z toho, že to úplně stačí! Někdo mluví o vyvléknutí se z pout, někdo o odhození masky, někdo o setkání se svou duší. A všichni se shodují na tom, že tento prožitek daleko přesahuje hranice zkoušení DJ, ale podstatně se nás dotýká v každodenním životě. Několik z nás se shodlo na tom, že si **na DJ zkrátka chodíme „zkoušet život“**, protože DJ je život.

Při zkoušení DJ se však nemění jen vztah člověka k sobě samému, ale i jeho **vztahování se k okolí**. S tím jak polevuje extrémní zaměření na sebe a své nedostatečnosti, projevuje se větší orientace na ostatní. Lidé v reflexích často zmiňují, že jsou pro ně ostatní inspirací, že mají radost a sdílí jejich úspěchy. Tato větší **citlivost vůči ostatním** se často projevuje i mimo DJ.

Někteří mluví o zlepšení schopnosti všimnout si, co se děje ve skupině (v pracovním kolektivu, v rodině) a také o odvaze pojmenovávat a otevírat složitá témata. To zřejmě souvisí s onou pravdivostí, pravostí, otevřeností, kterou pokud člověk objeví sám pro sebe, začne ji mimoděk přenášet i na své okolí.

A při psaní těchto řádek si vzpomínám na jednu poznámku pana profesora Vyskočila, že **„vztah k sobě je de facto vztah k druhému“**. Věřím, že DJ nás učí být vstřícnější, pravdivější a laskavější jak k sobě, tak k druhým. K těmto hlubokým změnám však může dojít, pouze pokud se každý z nás rozhodne sám a dobrovolně, že se DJ chce věnovat a zároveň je pro možnost otevření se a pouštění se za své hranice velmi podstatná skupina, ve které zkoušení pobíhá. Naprosto všichni se shodují na tom, že k výraznému posunu v jejich DJ došlo i díky pocitu jistoty, bezpečí, přijetí, důvěry a podpory ze strany asistenta a celé skupiny.

A tady se moje rozněžnění nad přínosy DJ setkává s realitou a praktičností mého původního projektu, tedy užití DJ ve firmách a vybízí k otázkám. Dá se ve firemním prostředí vytvořit bezpečná skupina, kde by lidé zkoušeli zcela dobrovolně? Dá se zajistit zkoušení dlouhodobé? A trochu kacířská otázka: a stál by o to vůbec někdo? V následující kapitole se tedy budu věnovat porovnávání lidí, kteří studují a zkouší DJ

a firemních zaměstnanců, se kterými se setkávám při své práci lektory a kterým bych DJ ráda dopřála.

Kapitola 2- MBTI typologie

V projektu této práce jsem vnesla předpoklad, že studenti KATaP a studenti DJ obecně budou značně odlišní od zaměstnanců korporací. V této kapitole se budu snažit tento předpoklad ověřit a případnou odlišnost přesněji popsat. K tomuto náhledu používám typologii MBTI, se kterou mám zkušenosti z oblasti osobnostního rozvoje mých klientů ve firemním vzdělávání a považuji ji za dostatečně validní a zároveň srozumitelnou a prakticky použitelnou i mimo oblast psychologie. Nejdříve předkládám základní informace o typologii jako takové, které považuji za nutné k porozumění následujících analýz.

MBTI (Myers-Briggs typový indikátor) je nástroj založený na typologii C. G. Junga a hovoří o čtyřech osách odlišných preferencí. Preference je zde vnímána jako vrozená dispozice. MBTI pracuje s osou Introverze vs. Extraverze (I – E), Smyslové vs. iNtuitivní přijímání informací (S – N), analytické vs. Pocitové rozhodování (T – F) a Jednoznačné vs. Proměnlivé uspořádání a plánování (J – P). Kombinace těchto preferencí vzniká 16 osobnostních typů.

Pro porovnání skupin jsem použila teorii skupinového profilu, kdy se u skupiny sečtou preference zastoupené jednotlivci a z nejpočetněji se vyskytujících jednotlivých preferencí se vytvoří skupinový typ, který předurčuje obecné chování skupiny a hodnoty, které bude skupina vyznávat.

Pro tuto práci jsem vybrala 2 skupiny lidí, kteří se věnují DJ (buď v rámci studia KATaP nebo mimo něj) a 5 skupin firemních zaměstnanců z pěti odlišných odvětví, se kterými jsem v posledních pěti letech pracovala jako školitelka.

Shrnutí v datech (skupinové profily porovnávaných skupin)

Studenti KATaP: ENFP

Zkoušející DJ (ne studenti): INFP

Firma 1 – mobilní operátor: ESTJ

Firma 2 – energetika: ISTJ

Firma 3 – pojišťovnictví: ESTJ

Firma 4 – bankovníctví: ENTP

Firma 5 – webový portál: INFP

Tyto výsledky v mnohém potvrzují předpoklad, že lidé, věnující se dialogickému jednání, jsou do značné míry odlišní od „typických“ firemních zaměstnanců.

Největším překvapením pro mne bylo zjištění, jak velmi homogenní skupinou je skupina studentů KATaP a ještě více skupina dobrovolných a dlouhodobých zkoušejících DJ. Ano, čekala jsem, že se více lidí z této oblasti bude klonit k preferencím intuitivního vnímání a pocitového rozhodování (tedy kombinace preferencí N a F), ale naprostá převaha těchto preferencí, která je téměř stoprocentní, mne překvapila. Znamená to, že pro valnou většinu této skupiny je přirozené vnímat svět v širším kontextu, přemýšlet o věcech z různých úhlů pohledu, hledat ve svém životě i v okolí hlubší smysl a význam a zároveň je pro ně velmi podstatná harmonie a vztahy s ostatními a vztahování se k nim. Co však tato skupina často postrádá je praktičnost, objektivita a orientace na výsledek, který jsou vlastní lidem s preferencí pro smyslové vnímání a analytické rozhodování (preferencí S a T). Zejména analytické rozhodování (T), tedy objektivita, orientace na data, na výsledek, spíše než na proces a lidi, které zahrnuje, je naopak vlastní většině firemních zaměstnanců.

Porovnání skupin studentů a firemních zaměstnanců tedy do značné míry kopíruje původní předpoklad, až na jednu zajímavou výjimku. Studenti KATaP společně se studenty DJ se typologicky zařadili do temperamentu NF, který je obecně považován za temperament umělecký a terapeutický. Manažerské „typy“ obsadily skupiny korporátních klientů, avšak jedna z nich překvapivě zaujala místo „po boku“ našich studentů mezi NF typy.

Je zajímavé, že právě tato skupina, skupina zaměstnanců webového portálu, je skupinou s nejnižším věkovým průměrem, navíc jde o organizaci s velmi plochou hierarchií a značně neformálním pracovním prostředím.

Ukazuje se tedy, že firmy, které stále ještě udržují strmou hierarchii a formální vedení, budou přitahují a udržují se svých řadách zaměstnance, pro které je důležitá stabilita, přesnost, jistota, jasně definované pracovní role, popisy práce

a postupy, tedy preference S a T. Pokud ale firma vytvoří prostředí odlišné (což je samozřejmě snazší v určitých odvětvích), je možné, aby v ní našli uplatnění právě lidé kreativnější, svobodomyšlnější, hledající smysl a vážící si mezilidských vztahů, tedy s preferencemi pro N a F. Obecně by se tento přístup k práci dal nahlížet také z pozice orientace na cíl (ST), nebo na proces (NF). KATaP a vyznavače DJ by tedy zajímal spíše proces a „klasické“ zaměstnance spíše cíl. Jak je však vidět, objevuje se zde i typ „nového“ zaměstnance, který samozřejmě také musí dosahovat určitých měřitelných výsledků, ale jeho osobně více zajímá proces. Tento trend se naprosto shoduje i se změnami, kterými prochází korporátní svět obecně, a právě tomu se bude věnovat třetí kapitola.

Kapitola 3- vzdělávání

V podkapitole o firemním vzdělávání si všímám proměn, ke kterým v této oblasti za posledních 10 let, kdy se v ní aktivně pohybuji, došlo. V rétorice manažerů se sice objevuje osobnostní rozvoj a rozvíjení komunikačních a takzvaně měkkých dovedností, ale ve většině firem nakonec vítězí snižování nákladů. Z rozhovoru s tréninkovou manažerkou nadnárodní poradenské firmy jasně vyplývá, že se zkracuje čas věnovaný tréninkům, většina vzdělávání probíhá pomocí nových technologií (webináře, aplikace chytrých telefonů apod.) a hlavním zaklínadlem je efektivita a měření výstupů. Tento způsob orientace na vědomosti a tvrdá data namísto osobnostního rozvoje je však patrný už v základním a středním školství a v posledních letech je čím dál častěji vystaven kritice ze stran osvícených pedagogů a filozofů (Vyskočil, Krishnamurti), ale i lékařů (Stránský) a dokonce i ekonomů (Hajzler, Sedláček, Hamel). Ukazuje se, že pokud naše školství „produkuje lidské zdroje“, místo aby kultivovalo tvořivé osobnosti, nedělá to dobře ani jednotlivcům, ani společnosti, ale v konečném efektu ani ekonomice. A tady se vracíme tam, odkud jsme vyšli, tedy k rozvoji celého, sebevědomého tvořivého člověka, který je v kontaktu sám se sebou a tudíž se může vztahovat i k druhým vědoměji a citlivěji. Přestože hlavní proud se stále ještě orientuje na produktivitu, efektivitu, cíl (preference S a T), začíná se čím dál častěji vyskytovat poptávka po smyslu, kreativitě, osobnosti, všímavosti k procesu (preference N a F) a to jak na úrovni jednotlivců, tak i v oblasti firem.

Závěr

Na počátku bylo... jednání a to jednání bylo dialogické a připadalo mi nesmírně zajímavé a velmi mě rozčilovalo, že mu nerozumím a nevím, k čemu přesně je dobré. Když jsem si začala všimnout, že mi pomáhá, usoudila jsem, že by se dalo využít taky k něčemu, pořádnému, praktickému, smysluplnému, tedy při rozvoji firemních zaměstnanců. K tomu bylo třeba jasně vydefinovat jeho přínosy.

V kapitole 1, o dialogickém jednání, se potvrdil můj předpoklad, že DJ zlepšuje komunikační dovednosti zkoušejících, dává jim větší klid a jistotu při veřejném vystupování, přesvědčivost při jednáních a prezentacích. Ale to právě není všechno! Dále se ukázalo, že při dlouhodobějším zkoušení (3 roky a více) si lidé začínají všimnout proměn, které jsou mnohem hlubší, výrazně přesahují rovinu dovednostní a týkají se člověka jaksi bytostně. K tomu je ale zapotřebí čas, tedy dlouhodobé zkoušení po dobu několika let a proto i velké vnitřní zaujetí.

Na otázku „Koho tedy DJ zajímá natolik, aby se mu dlouhodobě věnoval?“ hledala odpověď kapitola 2. Analýzy osobnostních dotazníků ukazují, že zkoušející DJ jsou lidé s preferencí pro intuitivní vnímání (N) a pocitové rozhodování (F), tedy lidé, kterým je vlastní hledání smyslu, vnímání světa v souvislostech, osobnostní rozvoj a vztahování se k ostatním. Naproti tomu, většina typickým firemním zaměstnanců se kloní spíše k preferenci smyslového vnímání (S) a analytického rozhodování (T). Je pro ně tedy důležité dělat věci, které jsou praktické, mají jasně daný cíl a často i cestu k němu, potřebují jistoty a objektivní data. Studenti DJ tedy preferují proces a objevování, zatímco typičtí zaměstnanci se orientují na cíl a jeho nejefektivnější dosažení. Pak je tu ale ještě skupina zaměstnanců, která má shodné preference se skupinou studentů DJ, tedy zaměstnanci „nového typu“, které už neláká rutina, popisy práce, dané postupy a jistota, ale tvořivost a rozvíjení vlastního potenciálu, i pod hlavičkou firmy. A zdá se, že výskyt tohoto vzorku lidí mezi mým pozorovaným vzorkem firemním zaměstnanců není jen náhodný, ale že právě tito lidé by mohli v budoucnu utvářet nové firemní prostředí.

Kapitola 3 zpočátku trochu lamentuje nad stavem současného školství, které

stále ještě spíš „produkuje lidské zdroje“, než by rozvíjelo tvořivé osobnosti. Tento přístup však už kritizují nejen volnomyšlenkáři, snílci a idealisté, ale i ekonomové a takzvané alternativní přístupy ke vzdělávání přestávají být tak na okraji. Firemní vzdělávání stále šetří, zaklíná se krizí a efektivitou, měří výstupy školení a namísto kvalitních lektorů rozvíjí a vzdělávají zaměstnance chytré telefony. Ne, v tomto prostředí momentálně není možné zkoušet DJ. Tím to ale zase nekončí. Ukazuje se, že i svět byznysu se mění. Ekonomické predikce přestávají platit a hierarchické a direktivní řízení zaměstnanců přestává fungovat. I svět byznysu začíná hledat jiné cesty a co víc, svět byznysu začíná hledat smysl a to se neobejde právě bez zaměstnanců „nového typu“, tedy lidí podobných těm, kteří se ve svých volných chvílích vydávají na dialogické jednání.

-Znamená to, že DJ se ve firemním vzdělávání využít nedá, ale byznys potřebuje a dokonce i snad hledá přesně ty hodnoty, které DJ dlouhodobě rozvíjí?

Pan profesor Vyskočil v souvislosti se studiem na KATaP a se zkoušením DJ mluví o cestě k osobnosti a o osobnostním herectví nebo osobnostní pedagogice, tedy o jakémsi přesahu toho, k čemu si člověk dochází, do jeho profese. Pak tedy možná existuje i osobnostní management, osobnostní byznys! Co když prolínání světa DJ a světa byznysu může vypadat úplně jinak? Co když se DJ nemusí přenášet do firem jako rozvojový nástroj, ale prostřednictvím lidí, kteří DJ (nebo hodnoty, které pomáhá probouzet) mají v sobě?

-To by ale znamenalo vydat se úplně novou cestou!

Ano, myslím, že konec této práce je zároveň začátkem nové cesty.