

Oponentský posudek disertační práce:

Autorka: **Zuzana Macáková**

Název práce: **Přínosy dialogického jednání a jeho využití ve firemním vzdělávání**

K tématu práce: Autorka přistoupila ke svému zkoumání s pragmatickým zájmem a otázkou, „zda je možné dialogické jednání využít ve firemním vzdělávání.“ Disertační práci Zuzany Macákové lze číst také jako příběh o tom, jak autorka zprvu chtěla přizpůsobit dialogické jednání a další psychosomatické disciplíny účelům ryze pragmatického kontextu, a jak si místo toho dialogické jednání ad. přizpůsobilo ji, když už ne ony ryze pragmatické kontexty. V tomto smyslu je to příběh otevřený: o tom, kdo si koho přizpůsobí, co se tu využije či vytěží. Zdá se mi, že součástí tohoto příběhu jsou i věci v této práci ne zcela vyřčené, např. že dialogické jednání určitým věcem vzdoruje, a že toto vzdorování lze vzít do hry.

Ke zvolenému postupu: Autorčina práce je zajímavá mimo jiné tím, jak výrazně svým zaměřením postupně přeroste původní otázku po využití dialogického jednání pro „korporátní školení“. Autorka tuší, že aby mohla nějak začít odpovídat na položenou otázku, potřebuje si nejprve vyjasnit specifičnost toho, kdy lidé sami přijdou k dialogickému jednání a dlouhodobě ho studují (a zde jsou vhodně vybráni také „externisté“ zkoušející dialogické jednání ve volném vztahu ke KATaP, a nikoliv pouze řádní studenti, jímž se často dialogické jednání spíše tř. „přihodí“ v rámci jiných cílů a jiného směřování). To jí umožňuje odlišit tuto skupinu od jiných specifických skupin lidí, kterým by se ev. dostávalo dialogického jednání v rámci „korporátního školení“. Autorce zde vyvstává otázka: Jaké typy lidí studují dialogické jednání, a jak se typologicky liší od zaměstnanců firem, se kterými pracuje? Otázka však nemusí stát nutně tímto způsobem, lze se zeptat také např. takto: Spočívá odlišnost (která nějak může vyjasnit případnou přenositelnost a využitelnost dialogického jednání) v psychologickém typu člověka, či spíše v celkovém kontextu, na němž člověk participuje a v němž se angažuje?

Přestože se autorka podrobně věnuje typologii, zkoumá také zmíněný kontext, a to v první části. Zde si klade otázku, proč se lidé dlouhodobě studující KATaP věnují dialogickému jednání. Právě tato část práce dalece přesahuje původní zarámování vztahující se k otázce po přenositelnosti dialogického jednání do komerčního kontextu. Jde o jakési

případové studie, jejichž bohatství těžko může být shrnuto několika formulkami typu: „pomáhá při veřejném vystupování“, „vede k přijetí a sebe-přijetí“ a podobně.

Zde se dobře ukazuje jedna z forem, kterou by mohlo postupovat zkoumání psychosomatických disciplín na KATaP. Zkoušející zde dlouhodobě procházejí procesem experimentování se sebou a s druhými, a tento proces, je-li s určitou pravidelností písemně zachycován, může vést k unikátním případovým studiím, které zachycují proces postupné proměny. Troufnu si říci, že takovéto systematické zachycování postupné proměny uchopené zevnitř aktéry a účastníky této proměny je v oblasti humanitních a sociálních věd zabývajících se lidskou zkušeností čímsi zcela unikátním. A to nikoliv pouze pro zodpovězení otázky, nakolik lze využít dialogické jednání pro „korporátní školení“.

Autorka podrobně a systematicky předkládá typologickou odlišnost studentů KATaP a zkoušejících DJ – nestudentů na jedné straně, a různých typů firemních zaměstnanců testovaných v rámci své praxe na straně druhé. Dochází k dobře vysvětlitelnému výsledku, kdy pro zkoušející DJ je typická preference intuitivního vnímání a pociťované rozhodování, a kde ve srovnání s firemními zaměstnanci lze vidět nižší míru praktičnosti, pragmatičnosti, objektivitu a orientace na výsledek.

Autorčina práce je nesena optimistickou vizí, že svět byznysu prochází určitou transformací, kdy bude třeba jiného typu firemního vzdělávání, ve kterém by mohlo najít své místo i dialogické jednání. V celkovém kontextu nastoleném touto prací uvažuje o obsahu a smyslu vzdělávání, o jeho současných podobách, jejich neadekvátnosti a možných alternativách. O vzdělávání, které nás vede k „prožití užitečného a šťastného života“, a nikoliv k tomu, abychom „zajistili firmám potřebné lidské zdroje“. Zde však vystlává otázka: Jde ještě stále o to, zda či jak je možné využít dialogické jednání pro „korporátní školení“?

Na samý závěr autorka pokračuje v nastolené vizi proměny světa byznysu pod vlivem proměny prostředí. Předpokládá, že se svět mění takovým způsobem, že firmy přežijí jen tehdy, když jejich zaměstnanci budou kreativní, zapálení a iniciativní. Řada pasáží v disertační práci naznačuje, že sám svět byznysu si žádá rozvoj osobnosti v tom směru, k němuž míří dialogické jednání a další psychosomatické disciplíny. Zde si jako oponent dovoluji nesouhlasit. Svět byznysu bude možná po nějakou dobu (z důvodu své transformace) potřebovat zapálené, pružné a iniciativní zaměstnance. A možná si i efektivně a pragmaticky vypůjčí něco málo z toho, co se spíše svoji povrchní formou podobá dialogickému jednání či otevřené dramatické hře.

V úvodu autorka mluví o tom, že kondice získaná dialogickým jednáním by se měla ověřovat setkáním s praxí, tj. s „jiným světem“. S tím zcela souhlasím. Na závěr (str. 154) je rozvíjena představa jakéhosi zapáleného zaměstnance plného představivosti a iniciativy. A vzhledem k tomu, že práce je zarámována otázkou po využitelnosti dialogického jednání pro firemní vzdělávání, může se čtenáři zdát, že tento „zapálený zaměstnanec plný představivosti a iniciativy“ je kýmisi, kdo má snad cosi společného s dialogickým jednáním či otevřenou dramatickou hrou. Že tedy dialogické jednání se může ověřit setkáním s „jiným světem“ tím, že bude takového „zapáleného zaměstnance“ prostřednictvím firemního vzdělávání produkovat. S tím jako oponent této práce souhlasit nemohu. Spíše doufám v cosi jiného: že skutečné dialogické jednání ze své podstaty určitým věcem vzdoruje a že spíše než zapálené zaměstnance bude produkovat pravý opak.

Za velký přínos této práce považuji to, že nutí člověka přemýšlet o podstatných věcech. Mě jako oponenta vede tato práce k domněnce, že skutečné dialogické jednání se pro firemní vzdělávání nedá využít. Avšak! Ze své zkušenosti vím, že dialogické jednání rádo využije cokoli, co se mu propůjčí ke hře, třeba i firemní vzdělávání. Proč se tedy poněkud podvrtně nezeptat: Nebylo by možné využít firemního vzdělávání a dát ho do služeb dialogického jednání? Co by to udělalo se zápaem a iniciativou zaměstnanců, považuji za zcela otevřené.

Dobrá disertační práce provokuje k polemice, a snad jsou výše napsaná řádky drobným důkazem, že se taková věc podařila. Autorka ve své práci v bohaté míře osvědčila schopnost tvůrčího a kritického myšlení. Dokázala zde nastolit podstatné otázky, adekvátním způsobem je zkoumat a formulovat výzkumná zjištění. Předložený text splňuje požadavky standardně kladené na tento druh prací. Proto tuto práci **vřele doporučuji k obhajobě.**

V Praze 9. 6. 2014

Vladimír Chrz