

Rolul cărților în dezvoltarea profesională

Deși în limba română avem câteva proverbe („*ai carte, ai parte*”, „*cine învață la tinerețe se odihnește la bătrânețe*” sau „*n-are carte dar calcă poapește*”) care indică credința populară într-o legătură cauzală între carte/educație și succes, în ultima vreme rolul cărții este pe nedrept limitat ori la vreo formă de divertisment mai mult sau mai puțin facilă ori la acel tip de educație abstractă care, de cele mai multe ori, nu ar avea vreo relevanță practică în lumea „reală” a activității profesionale.

După ce a fost format profesional la nivelul de bază prin intermediul educației formale, tânărul care tocmai termină liceul sau facultatea își începe viața profesională ieșind din domeniul cărților, pășind într-o lume unde competențele și cunoștințele sale sunt determinate și modelate printr-o serie de activități care, se presupune, duc într-un final spre dezvoltarea profesională: ucenicie, seminarii cu accent pe dezvoltarea anumitor abilități (*leadership*, munca în echipă, comunicare/prezentare etc), discuții cu un mentor din cadrul companiei, instituirea de comunități de bune practici și de cunoaștere (așa-numitele *knowledge networks*), *workshop*-uri, programe de asistență tehnică, examene (indiferent de gradul de formalitate) referitoare la proceduri sau standarde din compania X, unele programe de tip MBA ș.a.m.d.

Este adevărat că aceste metode îmbunătățesc performanța individului, însă în sens absolut ele mai mult frânează adevărata sa dezvoltare profesională (văzută ca acel set de competențe și cunoștințe care îi pot asigura evoluția profesională), fiind limitate temporal, spațial și ca scop. Dintre acestea, cele mai „perverse” sunt programele puse la dispoziție de angajator, acestea vizând în mod evident dezvoltarea profesională într-un mediu controlat, de multe ori obosind individul cu detalii și informații netrebuincioase, nedându-i într-adevăr posibilitatea de a-și însuși sau dezvolta acele competențe pe care le poate folosi indiferent de angajator, indiferent de situație, indiferent de moment. Acest lucru este cu atât mai necesar în situația de acum în care marea majoritate a indivizilor își schimbă locul de muncă de câteva ori în viață și în care competiția este câștigată de cel care știe să fie flexibil și să își transforme cunoștințele și competențele într-un avantaj competitiv.

După părerea mea, aici intervine rolul hotărâtor al cărților în dezvoltarea profesională. În primul rând, obiceiul de a citi face ca persoana respectivă să fie mai informată, mai analitică și mai sintetică în abordare, ceea ce îi permite să facă diferența

între formă și fond și să păstreze din ceea ce se întâmplă în jur numai ceea ce este într-adevăr esențial pentru sine (și cariera sa). În al doilea rând, cărțile pot pune cititorul în situații inedite, mult mai variate decât cele la care ar avea acces printr-un program de dezvoltare profesională sau prin educația formală. Astfel, cartea este instrumentul care acționează în același timp ca un liant între alte metode de dezvoltare profesională, dar și ca modalitate de rafinare a informațiilor care ajung la individ prin intermediul unor programe ca cele menționate mai sus.

Cu toate acestea, nu pot să nu remarc faptul că, în mod ironic, acest rol educativ și formator al cărții (și, prin extensie, al cititului) este subminat de efortul editurilor și chiar și al scriitorilor de a introduce fiecare scriitură în categoria corespunzătoare (ficțiune, eseu, istorie, politică, geografie, limbi străine, filosofie, *self-help*, etc), înregimentând cititorii, negând parcă existența domeniilor de graniță și dând impresia falsă că economisești timp dacă citești cărți doar din „domeniul tău”, distrugând încetul cu încetul rolul cel mai important al cărții: acela de a contribui la dezvoltarea raționamentului analitic și independent.

Pentru a exemplifica, vă propun să vedem ce ar putea învăța, după părerea mea, un manager de proiect citind cărți din trei domenii care nu par că ar avea vreo legătură cu gestionarea unui proiect: citind o lucrare de filozofie militară chineză, managerul de proiect va învăța că e bine să se teamă de adversarul încolțit, lucru care îi va fi de folos în negocierile pe care le va conduce sau la care va lua parte. Citind o carte de lingvistică generală, managerul de proiect poate afla că în unele limbi, adjectivul se comportă ca un verb, iar acest lucru îl poate învăța să fie flexibil în abordarea problemelor. Citind o carte de psihologie, managerul de proiect va afla, printre altele, despre depresii, putând să învețe cum să își selecteze oamenii și la ce să se aștepte de la ei în diverse situații.

Deși este clar că managerul de proiect nu va învăța doar din cărți cum să negocieze sau cum să fie flexibil și nici nu va dobândi doar din cărți cunoștințele psihologice necesare, cărțile plus experiența îl vor ajuta să-și cristalizeze niște competențe care îi vor asigura posibilitatea de dezvoltare profesională.
