

Programul de dezvoltare a competențelor de leadership în domeniul securității nucleare

Introducere

Mădălina Coca



08.09.2023

Ce ne dorim cu toții

Deși suntem diferiți și fiecare dintre noi este unic și special, cu toții ne dorim, în esență, aceleași lucruri, cum ar fi....

- Să fim sănătoși
- Să avem o viață bună
- Să ne simțim în siguranță
- Să fim respectați
- Să primim și să oferim afecțiune
- Să fim parte dintr-o familie, dintr-un grup, dintr-o echipă, dintr-o societate
- Să fim apreciați
- Să evoluăm, să ne dezvoltăm personal și profesional
- Să avem autonomie, libertate de decizie și de acțiune
- Să conteze ceea ce facem, să realizăm ceva important
- Să vedem lucruri și locuri frumoase
- Să ne manifestăm creativitatea
- Să înțelegem cum funcționează lumea
- Să lăsăm ceva bun în urma noastră, să influențăm în bine soarta celor din jur
- Să devenim cea mai bună versiune a noastră



Ce alegeri facem, ce decizii luăm

Alegerile și deciziile noastre sunt influențate de mai mulți factori

- **de ceea ce ne dorim**
- **de modul în care ne vedem pe noi înșine și de rolul pe care considerăm că îl avem**
- **de ceea ce credem că putem să realizăm**
- **de valorile și principiile noastre**
- **de regulile și normele din societate**
- **de așteptările celor din jurul nostru**
- **de educația, cunoștințele și experiențele noastre**
- **de informațiile pe care le avem**
- **de beneficiile și riscurile pe care le estimăm**



Ce alegeri facem, ce decizii luăm

Alegerile și deciziile noastre din trecut ne-au făcut să lucrăm acum în domeniul nuclear. Acesta este încă un lucru pe care îl avem în comun.

Se spune că suntem liberi când putem să facem ce ne dorim și că suntem fericiți când ne place ceea ce facem. Voi ce credeți?

Având în vedere că ne petrecem muncind aproape o treime din viața de adult, ar trebui ca munca noastră să ne placă și să ne ofere o parte importantă din ceea ce ne dorim.

În general, trebuie să existe un echilibru între ce primim și ce oferim. Aceasta ar putea să fie o ipoteză de bază a unora dintre noi. Ați auzit, poate, uneori, pe cineva zicând “*muncim ca să trăim, nu trăim ca să muncim*” – ce credem despre relația noastră cu munca și despre rolul ei în viața noastră este, din nou, ceva ce ține de ipotezele noastre de bază.

În cadrul acestui program de dezvoltare a competențelor de leadership în domeniul securității nucleare, vom explora ipotezele de bază care au influențat amplasarea, proiectarea și exploatarea centralelor nucleare electrice, precum și legislația, standardele și regulile aplicabile acestora. Vom explora și propriile noastre ipoteze de bază și vom încerca să înțelegem mai bine, atât în ansamblu, cât și în detaliu, relația dintre oameni, tehnologie și organizații.

De ce energia nucleară este specială și unică

Domeniul nuclear este recunoscut ca fiind special și unic.

Atât specialiștii din domeniul nuclear cred acest lucru, cât și publicul larg, deși cunoștințele, puterea de înțelegere și percepția beneficiilor și riscurilor diferă între specialiști și public.

Toate studiile, precum și întreaga experiență de exploatare, indică energia nucleară ca fiind cea mai fiabilă sursă de energie electrică.

În același timp, proiectarea și exploatarea centralelor nucleare electrice necesită calificări tehnice mai complexe și mai înalte decât orice alt sector din domeniul energetic (și decât majoritatea celorlalte sectoare de activitate), pentru a controla în mod efectiv această sursă extraordinară de energie.

Printre caracteristicile speciale și pericolele specifice ale tehnologiei nucleare, regăsim expunerea la radiații ionizante, concentrarea energiei în zona activă a reactorului nuclear și căldura reziduală semnificativă.

În cadrul acestui program, vom discuta cele mai importante aspecte care țin de specificul domeniului nuclear, de asigurarea exploatării în siguranță a instalațiilor nucleare și de contribuția energiei nucleare la dezvoltarea societății în ansamblu.

Ce ne place la joburile noastre

Deoarece domeniul nuclear este special și unic, joburile noastre sunt și ele, la rândul lor, unice și speciale.

Bineînțeles, fiecare domeniu de activitate are specificul lui și fiecare persoană este îndreptățită să considere că face ceva unic și special și e foarte greu (și mai ales inutil) să încerce cineva să demonstreze contrariul.

Dacă ne gândim la programele complexe de pregătire și calificare din domeniul nuclear, la timpul necesar pentru specializarea în diferitele zeci de arii de expertiză și activități, la cerințele riguroase pe care trebuie să le respectăm, la importanța activităților noastre și la potențialul impact al greșelilor pe care le-am putea face, la responsabilitățile pe care le avem, ne dăm seama că există multe alte job-uri mai simple și care presupun mai puțin efort și mai puțină bătaie de cap.

Dacă nu ne-ar plăcea munca pe care o facem, cu pregătirea pe care o avem, am putea găsi relativ ușor altceva de făcut. Dar noi am ales domeniul nuclear, iar faptul că ne-am angajat într-un program de dezvoltare a leadershipului este încă un semn că vrem să continuăm în acest domeniu.

Ce ne place la joburile noastre

Prima noastră temă va fi să conștientizăm și să scriem ce ne place la job-urile noastre.

Nu este obligatoriu să împărtășiți cu ceilalți ce vă place la job-ul pe care îl aveți (dar dacă vreți, puteți să ne spuneți). Este important să vă notați undeva, doar pentru voi, ca să vedeți, pe parcurs, dacă se schimbă ceva.

De ce contează acest aspect? Pentru că unul din obiectivele acestui program este să ne facă să ne placă mai mult joburile noastre. Iar această întrebare are scopul de a determina condiția *as-found* 😊



Care este scopul nostru?

Care este scopul nostru (ce ne propunem să realizăm, către ce tindem, ce vrem să devenim), depinde, ca și alegerile și deciziile noastre,

- de dorințele și aspirațiile noastre
- de ceea ce știm
- de ce credem că ne stă în putere
- de modul în care ne percepem rolul într-o echipă, într-o organizație, într-o situație

Cu toții avem un scop în viață și putem avea chiar mai multe scopuri (personale și/sau profesionale). Este important să fim conștienți de ele, ca să putem să ne stabilim obiective și măsuri concrete pentru a ne atinge scopurile.

Cea de-a doua temă a noastră este să ne notăm scopul și obiectivele profesionale pe termen lung. Pe măsură ce vom progresa în implementarea programului de dezvoltare a competențelor de leadership, va fi util să ne notăm și o serie de obiective / țeluri pe termen mediu și scurt, pe care să le urmărim, să le revizuim și să le actualizăm după cum va fi necesar.

Ce ne definește?

V-ați întrebat vreodată ce ne definește ca oameni (în relația cu cei din jurul nostru și cu societatea în general)?

Dorințele noastre?

Nevoile noastre?

Gândurile noastre?

Emoțiile și sentimentele noastre?

Atitudinea noastră?

Vorbele noastre?

Faptele noastre?

Cum evaluăm dacă putem să avem încredere în alți oameni, să ne bazăm pe alți oameni? În funcție de vorbele sau în funcție de faptele lor? Care sunt cele mai fiabile indicații pe care le putem avea?

Ipoteza mea de bază este că ne definește ceea ce facem, nu ceea ce spunem. Aceasta nu este neapărat o ipoteză de bază împărtășită de toată lumea. Va rămâne de văzut dacă putem valida această ipoteză (și dacă o putem adopta ca ipoteză comună).

Ce este excelența? Conform definițiilor, se referă la un înalt grad de perfecțiune, la calitatea de a fi excelent.

A excela înseamnă a se deosebi, a se remarca, a se distinge în mod deosebit (într-un domeniu).

Aceasta înseamnă că ne raportăm întotdeauna la o medie, iar excelența, în orice domeniu, se poate atinge doar printr-un efort constant, doar dacă devine un obicei. Iar pe măsură ce media evoluează, standardele de excelență se schimbă și ele, reflectând necesitatea îmbunătățirii continue, în orice domeniu de activitate.

Un efort constant presupune o investiție semnificativă de energie și timp, deci pentru a ne angaja la așa ceva trebuie să avem un scop și o motivație puternică.

Ce ne motivează?



Ce ne motivează?

Fiecare persoană are mai multe motivații pentru a face ceva (iar acestea se pot schimba în timp):

- **Motivații intrinseci / interne** – facem ceva pentru că ne dorim noi, pentru că reflectă valorile și principiile noastre, se aliniază cu obiectivele noastre personale sau ține de pasiunile noastre; în această situație, motivațiile urmate au ca rezultat recompense interne, ne fac să simțim că ne urmăm scopul în viață, că facem ceva cu semnificații profunde; din punct de vedere psihologic, motivațiile noastre interne cele mai înalte sunt legate de Eul Ideal din SuperEgo (facem lucruri care corespund Eului nostru ideal, ne comportăm conform cu standardele pe care ni le-am stabilit și / sau care ne permit să evităm stări neplăcute de regret, de vină, de rușine, de disonanță cognitivă).
- **Motivații extrinseci / externe** – facem ceva pentru că trebuie să ne aliniem la niște obiective stabilite de cei din jurul nostru și de societate (organizație, familie, profesori, norme sociale etc.), pentru a ne integra într-un grup, pentru a câștiga ceva, pentru a obține recompense sau a evita sancțiuni externe.

Cele două categorii nu sunt total independente. Motivațiile externe pot fi internalizate / interiorizate. Motivațiile interne pot fi proiectate asupra celorlalți, asupra organizației. Atunci când ne identificăm cu grupul / organizația, unele motivații ajung să coincidă.

Motivațiile interne includ (câteva exemple):

- învățarea, dobândirea de noi competențe (cunoștințe, îndemânări, atitudini), evoluția profesională și spirituală
- interacțiunea cu oamenii și cu mediul în scopul de a aduce schimbări care să corespundă viziunii noastre despre lume (*“vrei să schimbi lumea?”*)
- îndeplinirea unei sarcini sau implementarea unui proiect care ne face plăcere, la care ne pricepem, care se aliniază cu pasiunile și interesele noastre
- finalizarea unei sarcini sau a unui proiect care ne dă un sentiment de mândrie, care reprezintă ceva important pentru noi (sau pentru figurile de autoritate din viața noastră – părinți, membri ai familiei sau ai organizației de la care așteptăm validare/feedback pozitiv, profesori, șefi, experți etc.)
- exprimarea creativității – avem un scop, avem idei, avem viziune și dorim să avem libertatea și resursele pentru a le pune în practică
- motivații materiale, pentru rezolvarea unor nevoi sau pentru îmbunătățirea stilului de viață, pentru creșterea confortului și a siguranței materiale.



Motivațiile externe includ (câteva exemple):

- **rezolvarea unei probleme, finalizarea unei sarcini, implementarea unui proiect din aria noastră de răspundere, demonstrarea capabilităților la locul de muncă**
- **teama de eșec, frica de sancțiuni, în general teama de consecințe neplăcute**
- **nevoia de a controla lucrurile, situațiile, chiar nevoia de a controla acțiunile celorlalți, procesele organizației, modul în care decurg lucrurile (de ce? nevoia de control are legătură cu nevoia de siguranță și predictabilitate și cu aversiunea față de risc; poate avea legătură chiar și cu modalitățile preferate de îndeplinire a unor obiective – preferința pentru a convinge sau a constrânge, efortul perceput în cazul fiecărei opțiuni, abilitățile necesare etc.; poate avea legătură și cu resursele și autoritatea de care avem nevoie pentru a face schimbările pe care le considerăm necesare)**
- **nevoia de a ne integra într-un grup, într-o organizație, într-o societate, de a fi acceptați și apreciați de cei pe care îi considerăm omologii noștri (*peer pressure*) sau de figurile de autoritate din grup (șefi ierarhici, experți etc.)**



Subiecte pentru introspecție – rezervați-vă câteva minute sau mai mult timp, după cum considerați necesar, pentru a reflecta la următoarele:

- ce îmi place la job-ul meu?**
- ce m-a determinat să îl aleg?**
- ce îmi doresc să schimb?**
- ce așteptări am de la ceilalți?**
- ce aş putea face eu mai bine?**
- care este scopul meu sau care sunt scopurile mele pe termen lung?**
- ce aş dori să realizez pe termen mediu? (să zicem în următorii 3 ani)**
- ce ţeluri ar trebui să îmi stabilesc pe termen scurt?**
- ce aş putea să încep să fac chiar de azi sau de mâine ca să mă apropii mai mult de ţelurile mele?**
- ce mă motivează?**



Subiecte pentru prezentările următoare

1. Câteva elemente de psihologie și sociologie

Modelul stabilit de Edgar Schein pentru cultura organizațională

2. Concepte de management și leadership

De ce avem nevoie de lideri

Motivațiile leaderilor

Mituri și realități despre leadership și management

3. Trăsături și calități de leadership; tipuri de lideri; compatibilitatea cu diferite organizații, echipe și situații

Funcții de management

4. Competențele necesare de management și leadership; aspecte specifice pentru domeniul nuclear



Sugestii pentru a utiliza cât mai eficient programul NSLD

Creați-vă un folder în calculator cu următorul conținut

- 1. Programul NSLD la ultima revizie**
- 2. Sub-foldere pentru toate cele peste 60 de subiecte din cadrul NSLD, pentru a putea salva și revizui materialele aferente; poate veți dori chiar să le îmbunătățiți și să le utilizați pentru informarea și pregătirea altor colegi**
- 3. Un document în care să vă notați:**
 - ❖ scopul/ scopurile pe termen lung**
 - ❖ țelurile (obiectivele) intermediare, pe termen mediu și scurt**
 - ❖ ce subiecte doriți să discutați, în particular sau în cadrul grupului**
 - ❖ o listă de întrebări care vă preocupă, pentru care căutați răspuns / soluții**
 - ❖ ce subiecte suplimentare ați dori să vedeți incluse în program**
 - ❖ alte informații relevante pentru progresul personal în parcurgerea programului NSLD**
- 4. Un folder cu “temele”, exercițiile practice și studiile de caz din cadrul programului**
- 5. Un folder cu orice alte materiale obțineți, pe care le considerați relevante și utile pentru dezvoltarea calităților de leadership și din care, eventual, ați dori să împărtășiți idei cu ceilalți colegi**