

# Alguns ingredientes para uma liderança eficaz



**Cristina Slazo**  
Pedagoga, bacharel em Direito, habilitação em Administração e Orientação Escolar. Pós-graduada em Psicopedagogia e Metodologia do Ensino Superior, possui MBA em Gestão de Instituições Educacionais. Consultora Educacional da Rede Pitágoras

Como líderes, consideramos vários princípios para desenvolvermos nosso trabalho. Um deles é o controle de atitude. Em regra, temos duas possibilidades de atuação: viver resolvendo os problemas/situações decorrentes dos fatos cotidianos ou estruturarmos o trabalho pautado em ações de planejamento.

De acordo com Ella Wheeler Wilcox, "tu és o arquiteto do teu próprio destino. Trabalha, espera e ousa". Nessa linha de pensamento, encontramos: *trabalho* deve estar aliado a *eficiência* e *eficácia*. A *eficiência* seria o ato de "fazer certo as coisas", enquanto a *eficácia* consiste em "fazer as coisas certas".

Vem a pergunta: Quais os ingredientes que estou utilizando como líder de uma instituição educacional?

Uma liderança eficaz tem foco na empresa como um todo: o cliente, a profissionalização da equipe, a qualidade do que se entrega à comunidade, como esse resultado é processado, entendido e se traz o retorno esperado/idealizado/planejado.

Como um círculo, o PDCA (do inglês: PLAN – DO – CHECK – ACT) é um método iterativo de gestão, de quatro passos, utilizado para o controle e a melhoria contínua de processos e produtos. Outra versão do ciclo PDCA é o OPDCA, no qual a letra agregada "O" significa *observação*.

Essa ênfase à observação tem por intuito dar atenção a novas atitudes, posturas, desempenhos, formas de fazer. "Reflexão sem ação é quase nada. Ação sem reflexão é nada" (Georges Bernanos).

Independentemente do tamanho da instituição, um planejamento assertivo, associado a um bom método de controle e acompanhado de gestão de pessoas, pode fazer a diferença no resultado. Manter o foco e ter em mente aquilo que é importante para o negócio é fundamental.

Duas categorias ou formas de estruturar a instituição se fazem presentes: Ações Planejadas e Ações Emergentes.



©turbodesign777/stockphoto

Da atitude, ousadia e criatividade do líder/gestor de influenciar, estimular, comunicar-se, deixando clara sua proposta, é que decorre o resultado que pode estar associado à ação planejada e, portanto, estratégica.

Já o resultado decorrente da ação emergente é aquele que advém de conflitos, dúvidas, inércia, omissão ou, até mesmo, do não saber exatamente o que fazer, e esses fatores acabam aparecendo no cotidiano da instituição e precisam ser administrados e localizados, podendo ser bem-resolvidos ou não.

Nos resultados planejados, existe método, as ações são programadas e delineadas, as estruturas são concisas, e há organização, princípios claros e equilíbrio. Já nas ações emergentes, que são inesperadas, não programadas, fora do escopo, não podemos ficar vulneráveis. Para lidar com essas situações de forma competente, os líderes tornam indispensáveis alguns procedimentos: clareza da missão, visão e valores; as metas estratégicas e a forma como a comunicação acontece; o uso da inovação e criatividade, as quais, nesses momentos, são imprescindíveis; além de agir e pensar de forma diferente.

“Inquietação é a marca registrada da existência” (Arthur Schopenhauer).

Desse modo, temos alguns posicionamentos sobre a espera mencionada por Ella Wheeler Wilcox (“Trabalha, espera e ousa”). Ela pode estar relacionada à imobilidade quanto à atitude de agir para melhorar ou ser uma espera que nos ajuda a nos reposicionar para ter maior convicção.

Quem acredita com firmeza faz com que a mente trabalhe imaginando meios e modos de fazer. E ainda: a postura de ousar do líder pode estar intimamente ligada à ação ou omissão.

Exercitar esse pensamento é tarefa fundamental e ingrediente para uma lide-

rança com atitude proativa, e não reativa. Algumas perguntas podem ser formuladas:

- Como poderei dinamizar e utilizar melhor o tempo, os recursos oferecidos e os espaços da instituição, comprometendo positivamente a qualidade do trabalho?
- Se eu não realizasse essas atividades ou ações dessa forma, de que outra forma faria?
- Como incentivar pessoas e instituições protagonistas de atitudes sustentáveis?

E, por fim, como foram propostos vários ingredientes, cabe uma analogia. A diferença pode estar na maneira de servir? Talvez fazer uma reunião de pais com o mesmo formato? O mesmo planejamento? A mesma estratégia ao abordar o cliente?

O fermento é o último ingrediente que colocamos na massa, e ele é fundamental, pois é o que a faz crescer. Que fermento você tem utilizado?

Importante entender alguns elementos que ativam a atitude:

- Motivação – ter um objetivo e traçar desafios.
- Preparação – definir metas, desconsiderar formas e caminhos, levantar informações.
- Espera ou incubação – confinar-se, deixar o inconsciente trabalhar.
- Iluminação – registrar ideias.
- Elaboração – organizar plano de ação.
- Ação – realizar, ousar, fazer acontecer, ir da teoria à prática.
- Avaliar – checar, autoavaliar, quantitativo e qualitativo.

Para cada adversidade, há várias respostas. Entenda profundamente a causa, entre no âmago do problema e, depois, ataque-o com várias soluções, decida e implemente-as. Surpreenda e faça acontecer! ■

comunicacao@pitagoras.com.br