



LIDERANÇA E POSSIBILIDADE

Imagine a seguinte situação: você está pilotando um avião que precisa aterrissar em um dia muito nublado. Você terá que confiar totalmente nos instrumentos do avião e nas informações que a torre de comando lhe enviar, direcionando-o até a cabeceira da pista. Mais um detalhe: na torre de comando, quem está enviando ordens e informações para que você aterrisse em segurança são as pessoas que você lidera. Imagine por alguns instantes essa situação e identifique qual das opções você marcaria: opção a) Você aterrissaria seguro e sem medo, pois confia plenamente na equipe que lidera; opção b) Você aterrissaria com medo, pois confia parcialmente na equipe que lidera; ou opção c) Você daria uma desculpa pelo rádio e desviaria para o aeroporto mais próximo, onde não houvesse nuvens e você pudesse aterrissar vendendo claramente o percurso.

A situação tem como objetivo propor a reflexão sobre o quanto, de verdade, confiamos na equipe que lideramos, e a proposta se faz necessária para falarmos de um pré-requisito fundamental para que se possa liderar: a crença de que é possível. Não conseguimos liderar pessoas em quem não acreditamos e isso ocorre porque uma das principais funções do líder é promover o desenvolvimento das pessoas que lidera e, para isso, é preciso que acredite nelas.

A relação entre liderança e possibilidade se estabelece em todos os níveis e em todas as relações. Pais que não acreditam em seus filhos não conseguem exercer a liderança sobre eles. Reagem ao filho ideal que queriam ter e não ao filho real que possuem. Como imaginam e desejam, por exemplo, um filho estudioso, que goste de ler, que tenha hábitos saudáveis, amigos confiáveis e uma aspiração profissional digna e promissora, toda característica do filho que se opõe a isso é criticada e rechaçada, provocando o afastamento e a dificuldade de diálogo. Nesse caso, pais que querem de fato liderar os filhos precisam aprender a olhar para o filho real, com todas as suas características, e descobrir, a partir dele, possibilidades reais de crescimento e desenvolvimento. Só amando verdadeiramente o filho que temos e não o filho que gostaríamos de ter é que conseguiremos ajudá-lo a mudar e ser melhor.

Cabe aqui a pergunta: Você ama a equipe que tem ou a equipe que queria ter? Acha possível ter sucesso com ela ou pensa que com essa equipe você não chegará a lugar nenhum? Minha experiência mostra que a maioria das pessoas assinala a “opção b” na situação acima, e isso é plenamente compreensível. Assinalar a “opção a” é ter alcançado a excelência na liderança, lugar atingido por poucos. A “opção c” revela uma relação

de descrença que exige um repensar urgente a respeito da situação. Confiar, com medo, é normal. O mais importante é ter medo, mas não deixar de ir, de acreditar, de apostar em quem se lidera, sempre na perspectiva de desenvolver e melhorar o desempenho.

Preocupa-me a situação que observo por meio das falas de gestores escolares e pedagógicos em todas as partes do Brasil. Elas revelam descrença nos liderados e colocam isso como argumento para o não atingimento dos objetivos e resultados. Não há a percepção do seu papel, como líder escolar, de desenvolvedor de pessoas e equipes e os liderados são apresentados como incompetentes e descomprometidos, como se isso não “respingasse” na competência e no compromisso do líder. É análoga à situação da sala de aula, em que professores (igualmente líderes) afirmam que não há aprendizagem, porque os alunos não têm interesse nas aulas, não percebendo a si próprios como grandes responsáveis por isso.

Liderar só é possível a partir do sentimento de possibilidade. É esse sentimento que viabiliza a liderança. Será que realmente acreditamos que o sucesso é possível por meio da colaboração dos professores, funcionários e alunos que temos?

Júlio Furtado é mestre e doutor em Educação.