

LIDERANÇA EDUCADORA E INSPIRADORA

CASTRO, Edineiva ¹

DELUSKI, Daiane Camargo²

TOBIAS, Márcio³

DIAS, Renato Pontes⁴

RESUMO

No desenvolvimento deste tema, analisamos o impacto significativo dos modelos de liderança em que os líderes demonstram excelentes habilidades de comunicação, promovem o crescimento pessoal e profissional e criam ambientes colaborativos e produtivos. A base objetiva da liderança educadora e inspiradora se concentra em desenvolver e capacitar pessoas para que possam alcançar seu potencial máximo. Em suma, treinar e inspirar lideranças é uma abordagem importante que proporciona diversos benefícios, acreditando na importância do aprendizado contínuo, no estímulo a criatividade e inovação, cordialidade e o respeito mútuo ao ser humano dentro de sua individualidade, demonstrando empatia, simplicidade, transparência, compaixão e respeito por seus liderados, criando um ambiente de trabalho positivo e motivador.

Palavras-chave: Liderança, Educadora, Inspiradora, criatividade, inovação.

EDUCATIONAL AND INSPIRATIONAL LEADERSHIP

ABSTRACT

In developing this theme, we analyzed the significant impact of leadership models in which leaders demonstrate excellent communication skills, promote personal and professional growth and create collaborative and productive environments. The objective basis of educating and inspiring leadership focuses on developing and empowering people so that they can reach their full potential. In short, training and inspiring leaders is an important approach that provides various benefits, believing in the importance of continuous learning, stimulating creativity and innovation, cordiality and mutual respect for human beings within their individuality, demonstrating empathy, simplicity, transparency, compassion and respect for their leaders, creating a positive and motivating work environment.

¹ Discente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

² Discente do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

³ Professor, mestre do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

⁴ Professor, mestre do Curso de Pós-graduação em MBA em Liderança e Inovação da Faculdade de Alta Floresta - FAF.

Keywords: Leadership, Educator, Inspirational, creativity, innovation.

1 INTRODUÇÃO

Em uma instituição, seja ela no ambiente empresarial ou pessoal é de extrema importância uma boa liderança, ela sempre estará presente e atuante nas organizações humanas, tendo um papel fundamental na condução de todos os processos, sendo eles burocráticos ou não.

Diante do desenvolvimento que temos passado, e os desafios impostos no perfil de gestão de pessoas, a Liderança Educadora e Inspiradora é uma abordagem que se preocupa em desenvolver habilidades e competências nos membros de uma organização, a fim de que estas pessoas possam alcançar seu máximo potencial. No entanto, esse tipo de liderança pode enfrentar diversos obstáculos em sua aplicação prática. Um dos maiores desafios é lidar com pessoas que possuem personalidades e temperamentos diferentes, o que pode levar a conflitos e interferir no bom andamento dos processos e a cultura aplicada da empresa. Além disso, há também a dificuldade de lidar com as resistências às mudanças propostas, bem como a falta de motivação dos membros da equipe, que pode resultar em uma desmotivação coletiva e prejudicar a qualidade dos comprometimentos das suas funções.

Através deste cenário, é fundamental o desenvolvimento de estratégias eficazes para lidar com essas questões que abrangem as diferenças culturais, níveis de formação, conflitos pessoais, buscando sempre um equilíbrio entre o desenvolvimento pessoal e coletivo, criando um ambiente passivo, mobilizando a todos com a mesma visão tendo assertividade nas palavras, contribuindo assim positivamente com a melhora e a satisfação de cada um na sua área de trabalho.

Este trabalho é realizado por meio de pesquisa bibliográfica através de referências criteriosamente selecionadas, com o objetivo de promover o sentimento de pertencimento em um ambiente onde possam ser construídas relações de respeito, valorização e confiança. Esses relacionamentos criam naturalmente um sentimento de pertencimento, orgulho em fazer parte da organização.

O objetivo de uma boa gestão é motivar a equipe, e esse investimento de tempo traz resultados positivos, tanto em termos de produtividade, como de clima organizacional e de controle de pontualidade e assiduidade no cumprimento das obrigações e deveres da equipe.

2 LIDERANÇA

A liderança pode ser definida de diversas formas, dependendo do autor e da perspectiva adotada. Porém, de forma geral, liderança é o processo de influir outras pessoas para atingir objetivos usuais, o que é necessário em todos os tipos de organizações humanas, principalmente nas empresas.

As organizações são constituídas por pessoas, com diferentes sentimentos e motivações racionais, sujeitas a forças ambientais que influenciam a motivação os relacionamentos e a liderança, entre outras dinâmicas que impulsionam o comportamento do ser humano e do grupo em que se insere, onde uma boa liderança exige sensibilidade, dedicação à equipe e intuição do coletivo.

Um líder deve ser acima de tudo um gestor de pessoas. Como tal, você deve agir de acordo com o seu discurso, pois deve dar o exemplo para aqueles que estão sob sua subordinação.

Segundo Daniel Goleman (2015), “Liderança é a capacidade de motivar e inspirar as pessoas para que alcancem resultados excepcionais”.

Cada indivíduo é um ser único e sistemático com personalidades, traços, habilidades, atitudes e conhecimentos que diferem dos demais. Portanto, há a necessidade de conhecer ferramentas de gestão de pessoas que auxiliem os líderes na tomada de decisões sobre a utilização e valorização do talento em suas equipes de trabalho.

A principal ferramenta de gestão de pessoas é o aprendizado contínuo, que leva o líder ao aprendizado organizacional, ou seja, ele precisa desenvolver a capacidade de fomentar a educação/desenvolvimento com atendimento de qualidade e divulgação pública, tanto interna quanto externamente. Os ambientes externos que envolvem os funcionários nas tomadas de decisão atuam como educadores, negociadores, incentivadores e facilitadores.

Contudo, a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum. (HUNTER, 2004).

Liderança é a realização de uma meta por meio da direção de colaboradores humanos, onde o homem que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específica é um líder e um grande líder é aquele que tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, numa grande variedade de situações. (MAXIMIANO, 1995).

Chiavenato (2003, p. 122) define liderança como sendo um “processo que influência e induz o que uma pessoa exerce sobre outras conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”.

Liderança é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada num conjunto coerente de ideias e princípios. (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

Em resumo, a liderança é um processo de influência que envolve habilidades como comunicação, motivação, inspiração, confiança, visão e capacidade de trabalhar em equipe, com suas diversas teorias, mas todas em concordância que liderar é a capacidade de influenciar as outras pessoas.

2.1 A Evolução da Liderança

A liderança é um conceito que acompanha a evolução da humanidade desde os tempos mais remotos. Muitas civilizações antigas possuíam líderes que tomavam as decisões mais importantes em nome do grupo ou comunidade, e isso continua ocorrendo até os dias atuais. A grande diferença é que, com o passar do tempo, a liderança passou por uma evolução significativa e se tornou cada vez mais complexa e adaptável às necessidades das pessoas e das organizações.

Uma das principais mudanças ocorridas na liderança nos últimos anos é a ênfase no desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos líderes. Antes, a liderança era vista como uma habilidade inata, que algumas pessoas naturalmente possuíam e outras não. Hoje em dia, sabe-se que as habilidades necessárias para ser um bom líder podem ser desenvolvidas e aprimoradas ao longo do tempo, por meio de treinamento e prática.

A liderança requerida nesses novos tempos é um processo de construção do ser, e essa construção é de responsabilidade de cada pessoa. Quando ela opta por, simplesmente, viver sua vida, expressando-se com plenitude e dignidade, suas ações ganham valor. E ela torna-se líder. (VERGARA, 2000, p. 104)

Outra mudança significativa na liderança é a forma como os líderes são selecionados. Antes, a liderança era vista como uma posição de poder que alguém conquistava por meio da força ou do dinheiro. Hoje em dia, a liderança é vista como uma posição que deve ser ganha por meio da competência e do comprometimento com valores como ética, transparência e responsabilidade social.

A liderança é um eterno aprendizado, através da experiência e do conhecimento, gerando habilidades e competências necessárias para guiar e inspirar uma equipe. É um processo contínuo de desenvolvimento, estando sempre aberto as oportunidades de aprendizado.

2.2 A importância da liderança como fator diferencial

A liderança é um diferencial crucial em qualquer organização. Ela desempenha um papel fundamental na motivação, direção e influência das pessoas para atingir os objetivos e metas estabelecidas.

Em relação à importância da liderança como fator diferencial, é importante destacar que organizações lideradas por indivíduos competentes e comprometidos com os valores éticos e sociais têm maior probabilidade de alcançar sucesso no longo prazo. Os líderes são responsáveis por definir a visão, missão e valores da organização, criar estratégias e tomar decisões que garantam a realização dos objetivos traçados.

Cada sucesso da empresa é o sucesso de um ou mais executivos. Cada fracasso é o fracasso de um ou mais executivos. A excelência empresarial está profundamente relacionada com a excelência gerencial. A visão, a dedicação e a integridade do executivo são os principais determinantes do sucesso empresarial. As principais habilidades e ferramentas gerenciais quase sempre se resumem em uma característica básica e fundamental: a liderança. (CHIAVENATO, 2005, p.182).

Uma liderança eficaz, têm a capacidade de promover a colaboração entre os membros da equipe, melhorar a comunicação resolver conflitos. Líderes que inspiram também podem motivar e engajar com a produtividade.

Em resumo, a liderança desempenha um papel crucial como fator diferencial nas organizações, influenciado diretamente a cultura, o desempenho e o sucesso a longo prazo das organizações.

3 LIDERANÇA EDUCADORA E INSPIRADORA

A liderança educadora e inspiradora é apresentada como um dos fatores com maior impacto no sucesso de uma empresa, destacando o importante papel que ela desempenha na motivação das pessoas visando estimular e motivar seus colaboradores a crescerem e evoluírem em suas carreiras, além de desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, sendo uma capaz de fornecer um ambiente de trabalho saudável e seguro, favorecendo o espírito de equipe, a inovação e a criatividade. Para Chiavenato:

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um dos seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. (CHIAVENATO, 2006, p.18-19).

Um exemplo de liderança inspiradora e educadora é o de Steve Jobs, cofundador da Apple, conhecido por sua visão de futuro, sua paixão pelo design, sua atenção aos detalhes e sua habilidade de inspirar sua equipe para a inovação e sucesso. Ele também valorizava a

educação e incentivava seus funcionários a aprenderem novas habilidades e a continuarem evoluindo em suas carreias.

Para Chiavenato (1999):

A liderança é um processo chave em todas as organizações. O administrador deveria ser um líder para lidar com as pessoas que trabalham com ele. Para ele a liderança é definida como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana. (CHIAVENATO, 1999, p. 533).

Ainda segundo Chiavenato (1999):

A liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional, a liderança é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais. (Chiavenato, 1999, p. 553).

Através destes exemplos, como tanto outros existentes, mostram que a liderança inspiradora e educadora é crucial para o sucesso das empresas e para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários. Líderes que são capazes de incentivar suas equipes a alcançar seus objetivos, a aprenderem novas habilidades e a trabalharem com propósito e paixão, criam um ambiente de trabalho saudável, sustentável e produtivo.

O gestor líder deve apresentar postura inspiradora, orientadora, centrada na transferência de seus conhecimentos e experiências, desenvolvendo talentos, habilidades individuais e autonomia de seus subordinados, de modo a criar ambiente de autoconfiança e de confiança mútua (CAVALCANTI, 2018).

Vargas (2018) menciona que existem alguns princípios básicos para uma boa liderança, citando alguns exemplos como a necessidade de o líder conhecer a si mesmo; explicar, sempre que necessário, até que seus liderados entendam aonde você quer chegar; exigir sempre o máximo, pois exigir o melhor é o pré-requisito para obtê-lo; sempre buscar obter consenso antes de uma decisão, mobilizando todos a quem se depende, após a tomada de decisão; e procurar sempre estar no lugar certo, na hora certa.

O objetivo da boa liderança inspiradora e educadora deve ser sempre ajudar os liderados a realizarem as tarefas destinadas, de modo que possam obter os resultados da melhor maneira possível, para isso é necessária uma boa orientação e todo suporte possível. Para Maximiano (2002) uma das principais habilidades do líder é o estilo particular de conduzir os seus liderados.

As empresas devem aproveitar as experiências trazidas pelos membros da equipe para a estação de trabalho, na abordagem inovadora do negócio. A diversidade de pensamento e de estilo se faz muito importante para a empresa, principalmente quando se busca a renovação da

empresa. Os funcionários não devem ser uma pessoa na empresa e outra totalmente diferente fora dela. Essa diversidade é essencial para promover mais igualdade, criatividade e inovação na equipe

Destaca-se também que, de acordo com Batemam (1998), a liderança muitas vezes é uma habilidade que existe em várias pessoas, mas apenas um pequeno grupo faz parte. É, porém, algo que pode ser aprendido e, sobretudo ensinado.

De modo geral podemos dizer que ela, a liderança, existe sempre baseada em processos que envolvem grupos variados de pessoas, que são influenciadas, motivadas ou orientadas por um líder para executar determinado fim ou ainda através de trocas sociais.

4 O PAPEL E A IMPORTÂNCIA DO LÍDER

O líder desempenha um papel essencial em uma organização, pois é responsável por conduzir e influenciar o rumo das atividades e do grupo de pessoas que o compões. Ele é responsável por estabelecer metas, definir estratégias, tomar decisões, motivar e guiar sua equipe para alcançar os objetivos estabelecidos.

Segundo Maximiano (2009) o líder é um dos principais componentes da situação, a forma como o líder se comporta é influenciada principalmente por sua formação, conhecimento, valores e experiência.

Segundo Kelley (1999), a liderança está centrada na capacidade do líder de ser eficaz, desse modo:

Para ser um líder eficaz [...], um membro de equipe deve garantir o respeito dos colegas de trabalho em pelo menos uma das três áreas cobertas por essa habilidade crítica: 1. Quociente de conhecimento – respeitada qualificação e comprovado bom-senso em áreas relevantes para as metas do grupo. 2. Quociente de pessoas-habilidade – indica que você tem consideração pelos colegas e que as metas deles têm tanto valor quanto as suas; assim eles são levados a trabalhar de forma voluntária com você para alcançar o objetivo. 3. Quociente de iniciativa – indica que você desempenhará as atividades que ajudam o grupo a alcançar, de fato, a meta. (KELLEY, 1999, p.177).

O papel de um líder não é apenas fornecer orientação, mas também inspirar e capacitar os funcionários a criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Você deve ser capaz de identificar e desenvolver o potencial de cada membro de sua equipe, atribuir tarefas de acordo com suas habilidades e competências e fornece o suporte necessário para realizar seu trabalho com eficiência.

Segundo Lacombe e Heilborn (2008), os líderes não são gerentes no sentido formal. Um líder é a pessoa que é vista pelos outros como o principal responsável por alcançar os objetivos do grupo.

A pessoa que exerce essa função tem influência direta no comportamento de um ou mais liderados, e a capacidade de liderar está diretamente relacionada a processos motivacionais em diversas situações da vida cotidiana, resultando em trocas positivas e construtivas que visam a interdependência entre as pessoas envolvidas.

Chiavenato (2007) argumenta que a liderança é necessária em todos os tipos de organizações humanas, especialmente em empresas e departamentos. É igualmente importante em outras funções de gestão, como planejamento, organização, comando e controle.

Líderes são agentes de mudança, desenvolver pessoas é seu atributo mais nobre, despertar o intelecto, explorar a criatividade e a capacidade de cada indivíduo e criar um bom clima de comprometimento no ambiente de negócios.

A presença de um líder eficaz é fundamental para o sucesso de uma organização. Ele é o responsável por orientar a equipe na direção certa, mantendo todos motivados e focados nos objetivos, resolvendo problemas e superando obstáculos.

Um bom líder cria um ambiente de trabalho saudável, onde os colaboradores se sentem valorizados, respeitados e engajados, contribuindo assim para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, pode-se dizer que o conceito Liderança Educadora e Inspiradora é essencial para o desenvolvimento e sucesso de qualquer instituição.

Um líder que aprende é aquele que se compromete com o aprendizado e o crescimento de sua equipe, criando um ambiente de confiança e respeito. Eles usam estratégias eficazes para treinar e motivar seus membros e apoiar o desenvolvimento integral de cada indivíduo.

A liderança inspiradora é capaz de transmitir entusiasmo e paixão e dar o exemplo para os outros. Esses líderes motivam sua equipe a atingir metas e objetivos, demonstrando um compromisso inabalável com a excelência.

Por meio de uma abordagem educacional e inspiradora, os líderes ajudam a criar um ambiente colaborativo e estimulante onde todos são incentivados a crescer e se desenvolver. Além disso, essa liderança também promove significado e propósito na equipe, levando a resultados melhores e sustentados.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas S. e SNELL, Scott A. Administração, construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

CAVALCANTI, V. Gestão Estratégica de Pessoas. Treinamento Programa de Desenvolvimento das Lideranças. NUCLEP. 2018. Correto

CHIAVENATO, I. Administração de empresas: Uma abordagem Contingencial. Editora São Paulo: MC Graw-Hill, 1982.

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas. 2.ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva 2007.

CHIAVENATO, Ildebrando. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GOLEMAN, Daniel. Liderança: a inteligência emocional na formação de um líder de sucesso. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva. 2015. 144 f. ISBN: 978-85-390-0651-9.

HUNTER, J. C. O Monge e o executivo: Uma história sobre a essência da Liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KELLEY, R. E. Como brilhar no Trabalho: Nove estratégias decisivas para ter sucesso. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.