

**GESTORES EDUCACIONAIS E O DESAFIO NO
GERENCIAMENTO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS
E A CONSTRUÇÃO DE VISÃO DE EQUIPE**

MARCELO BETCHER

07/11/2023

Sobre o Professor



Marcelo Betcher

**Diretor de Escola,
Professor e Palestrante.**

Pós Graduado em Gestão Escolar e Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal de São Paulo, possui graduação e especialização no Ensino da Geografia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP.

Possui vinte e um anos de experiência na área da Educação básica e superior, nos setores público e privado. Tendo atuado como Professor de Geografia, Gestão Ambiental e Gestão Escolar. Na Gestão Pública ocupou durante quatro anos o cargo de Assessor Especial na Secretaria Municipal de Educação da Cidade de São Paulo.

Atualmente, é Diretor de Escola na Prefeitura de São Paulo

CONSTRUÇÃO DA EQUIPE GESTORA

- Alinhamento de expectativas;
- Diálogo franco e objetivo;
- Combinados;

POR QUE SER UM LÍDER?

1) O que os líderes de fato devem fazer?

R. Se a resposta partir de uma liderança experimentada, a resposta será: O trabalho fundamental do líder é gerar resultado.

O que é resultado dentro de um escola?

**O profissional deve forjar-se
como líder!**



CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE COMO LÍDER

Em geral os profissionais acreditam que a liderança é nata ou está diretamente associada ao estilo comportamental da pessoa.

No entanto, essa “verdade” é rapidamente desconstruída, quando verificamos que há mais de um estilo de liderar e que todos podem e devem ser exercitados por todo gestor.

O ESTILO DE LIDERANÇA IMPACTA NO DESEMPENHO DO TIME?

Considerando que o foco de todo Gestor é o resultado, ele precisa ter em mente que seu estilo de liderança vai impactar diretamente o clima organizacional da escola que ele gesta.

No livro Gerenciando Pessoas, da Harvard Business Review, são destacados seis estilos de liderança:

SINTESE DOS SEIS ESTILOS DE LIDERANÇA

Daniel Goleman

	Coercitivo	Visionário	Afetivo	Democrático	Modelador	Treinador/coach
Modus operandi de líder	Exige obediência imediata	Mobiliza pessoas em torno de uma visão	Cria harmonia e constrói vínculos emocionais	Forja consenso mediante participação	Estabelece padrões de desempenhos altos	Desenvolve pessoas para o futuro
O estilo numa frase	“o faça o que eu digo”	“o venha comigo”	“As pessoas em primeiro Lugar”	“o que você acha?”	“faça o que eu faço, agora!”	“experimente isso.”
Competências de inteligência emocional subjacentes	Ímpeto para alcançar conquistas, iniciativa, autocontrole	Autoconfinça, empatia, catalizador de mudanças	Empatia, construção de relacionamentos, comunicação	Colaboração, liderança de equipe, comunicação	Conscientização, ímpeto para alcançar conquistas, iniciativa	Desenvolvimento focado nos outros, empatia, autoconhecimento
Quando o estilo funciona melhor	Numa crise, para começar rapidamente uma recuperação, ou com funcionários problemáticos	Quando mudanças requerem nova visão ou quando é necessária uma direção clara	Contornar cisões na equipe ou motivar pessoas em circunstância estressantes	Contruir aceitação ou consenso, ou ter a contribuição de funcionários-chave	Obter resultados rápidos de uma equipe altamente motivada ou competente	Ajudar um funcionário a melhorar o desempenho ou a desenvolver capacidades de longo prazo

O ESTILO DE LIDERANÇA IMPACTA NO DESEMPENHO DO TIME?

No livro Liderança em Gestão Escolar, da Heloísa Lück, são destacados dois estilos de liderança:

ESTILOS DE LIDERANÇA

Heloísa Luck

	Estilo autoritário Liderança centralizada	Estilo democrático Liderança compartilhada
Iniciativa	Centrada no dirigente. Pessoas esperam permissão para tomar iniciativa.	Compartilhada entre os membros da organização e determinada coletivamente.
Tomada de decisão	Centralizada e baseada em processos formais	Distribuída, mediante processos de reflexão e disseminação de informações.
Créditos	Atribuído ao dirigente.	Atribuído ao trabalho conjunto.
Sentido de missão e visão	Definido e assumido pelo dirigente, que se torna o arauto.	Definido e assumido pelos membros da escola e incorporado no ideário de suas ações, mediante sua iniciativa para implementá-lo. Continuamente revistos à luz das ações e reflexões.

QUAL ESTILO DE LIDERANÇA DEVO EMPREGAR?

TODOS!

Para ser um gestor de excelência, devemos exercitar os seis estilos, e usá-los conforme cada demanda.



EXERCITE SUA LIDERANÇA...

Caso você não seja forte em todos os estilos, o melhor antídoto é razoavelmente simples, contratar pessoas que possuam características distintas a sua, fortalecendo seu time.

PRINCIPAL COMPETÊNCIA DE UM LÍDER

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL - capacidade de gerenciar a nós mesmos e nossos relacionamentos com eficácia.

A Inteligência emocional, está pautada em quatro aptidões

1) Autoconhecimento

- Aptidão de ler e compreender suas emoções;
- Uma avaliação realista de suas forças e de suas limitações;
- Uma noção forte e positiva de próprio valor.

A Inteligência emocional, está pautada em quatro aptidões

2) Autogestão

- Capacidade de manter sob controle emoções e impulsos;
- Demonstração de consistente de honestidade e integridade;
- Capacidade de lidar consigo mesmo e suas responsabilidades;
- Aptidão para se adaptar a mudanças;
- Ímpeto para buscar um padrão de excelência;
- Prontidão para aproveitar oportunidades.

A Inteligência emocional, está pautada em quatro aptidões

3) Consciência social;

- Aptidão para colocar-se no lugar do outro e compreender seu ponto de vista;
- Capacidade de ler as tendências da vida organizacional, construir redes e lidar com questões de cunho político;
- Capacidade de reconhecer e ir ao encontro das necessidades dos cliente.

A Inteligência emocional, está pautada em quatro aptidões

4) Destreza social

- Aptidão para assumir o comando e inspirar os outros por meio de uma visão convincente;
- Aptidão para manejar uma gama ampla de táticas de persuasão;
- Aptidão para ouvir e passar mensagens claras;
- Habilidade para atenuar divergências;
- Promover a cooperação e formar equipes;
- Proficiência no cultivo a manutenção de uma rede de relacionamentos.

Bibliografia sugerida

