



LÍDERES E COORDENADORES JOVENS

TIPOS DE LÍDERES MAIS COMUNS EM NOSSOS GRUPOS E COMUNIDADES

Jorge Boran CSSp

A questão de Liderança, talvez, seja o tema mais estudado no mundo hoje, nos âmbitos da política, da sociologia, da educação e da administração de empresas. E podemos aproveitar o resultado destes estudos no trabalho pastoral. Dentro de qualquer grupo social, o líder é a peça principal e o catalisador das energias individuais. Deve-se, portanto, dar uma atenção especial aos dirigentes quando se quer criar, modificar ou aperfeiçoar uma coletividade, seja uma nação, um grupo, comunidade, associação ou turma de alunos. Deve-se tomar cuidado não somente com sua escolha, mas, também, com sua formação e aperfeiçoamento.

Entre as características pessoais do líder, convém recordar que deve ter qualidades superiores à média de seu grupo, a fim de ser um exemplo e transmitir novos conhecimentos aos outros. Nesse sentido, o líder é também um educador. Mas ninguém nasce líder, faz-se. Podemos despertar e formar novos líderes. E com esta finalidade, precisamos distinguir entre os tipos de liderança, os que promovem novos líderes e os tipos que tentam abafar os líderes em potencial que estão despontando. Dependendo do tipo de líder pode-se travar ou deslançar todo um processo de formação. Temos que ser sinceros, com respeito às nossas verdadeiras motivações; queremos formar líderes ou seguidores?

Há quatro tipos de líderes mais comuns em nossos grupos, comunidades e equipes de coordenação das pastorais e movimentos apostólicos.

1. O líder Ditatorial
2. O líder Paternalista
3. O líder Permissivo ou Laissez-faire
4. O líder Democrático

Qual deles é mais comum em nossos grupos e comunidades? Em qual deles devemos investir nossas energias e recursos para deslançar processos de

Boran, J. (2008). Curso de Dinâmica Para Líderes (CDL), São Paulo: CCJ



LÍDERES E COORDENADORES JOVENS

acompanhamento sistemático, de evangelização dos jovens, e de inserção na sociedade como cidadãos?

1. O Líder Ditatorial

O líder ditatorial segue a lógica de “Façam o que eu mando”. Para o ditador, ou líder “mandão”, não importa saber o que seus subordinados pensam. Ele também não aceita questionamentos; quem o questiona é encarado como mau elemento, como inimigo. Todos os integrantes do grupo dependem exclusivamente do “ditador”, que possui a autoridade máxima. Os membros são meros executores das ordens da autoridade. Às vezes, o grupo ditatorial adota formas aparentemente democráticas, mas, na verdade, está seguindo a lógica que tudo deve vir de cima.

Em geral, esse tipo de líder autoritário trata os outros desta maneira porque ele mesmo foi formado assim. Reproduz inconscientemente a atitude de seus educadores.

Nesse tipo de grupo, os membros, frequentemente, estão apáticos e perdem todo o espírito de iniciativa e responsabilidade, e estão submetidos a fortes pressões afetivas e de guerrilhas entre si. Frequentemente, também, o grupo se divide, alguns a favor e outros contra o “ditador”.

Os grupos ditatoriais, no início, podem parecer serem mais eficientes na hora de executar tarefas que dependem da capacidade do líder. Porém, acabam se dissolvendo ou caindo num mero formalismo, de modo especial quando sai o líder.

2. Líder Paternalista

O líder paternalista ou maternalista segue a lógica de “Pode deixar pra mim, tá”.

É o líder “bonzinho”, que representa a figura paterna. Todos dependem de seus “conselhos” e, pelo menos aparentemente, tudo o que faz é pelo bem do grupo.



LÍDERES E COORDENADORES JOVENS

Aqui as pressões afetivas são maiores ao aumentar nos membros a dependência emocional e, conseqüentemente, o sentimento ambivalente de amor-ódio, especialmente quando nos integrantes do grupo desperta um desejo de afirmação da personalidade e de tomar a iniciativa.

Apesar das primeiras impressões serem diferentes, o ditador e o paternalista são bastantes semelhantes. Os dois tipos são autoritários e centralizadores. Nenhum deles vê com bons olhos o aparecimento de outros líderes. O líder paternalista às vezes é pior, porque agarra seus seguidores emocionalmente. É a super-mãe que não prepara os filhos para a vida mas sempre quer mantê-los agarradas a sua saia. Os membros têm medo de magoar seu líder com críticas, afinal, "ele é tão bonzinho!". Por outro lado, é mais fácil perceber a má influência e o dano causado pelo líder ditatorial. Os dois tipos, conscientemente ou inconscientemente fazem a opção de formar seguidores e não líderes. Não querem formar jovens que têm a capacidade de pensar por si, de tomar iniciativa e de questionar. Para ele, o jovem ideal é aquele que, como se diz na gíria, é "pau mandado".

3. Líder Permissivo ou *Laissez-faire*

O líder permissivo segue a lógica do "pode ser", "você quem sabe!" e do "deixe como está para ver como é que fica". *Laissez-faire*, em francês, quer dizer "deixar fazer". Em geral, esse tipo de líder é muito inseguro e não gosta de assumir responsabilidades. É um tipo que não quer nada com nada.

Ao contrário do líder ditatorial e do líder paternalista, que só dá ordens, o coordenador permissivo não dá indicação alguma. Cada um de seus auxiliares faz o que quer e como bem entender. Na divisão do trabalho e na partilha das responsabilidades, a confusão é total. Sua orientação permissiva gera conflitos e desorganização entre os participantes. Estes grupos frequentemente morrem ou tendem a cair num sistema ditatorial para poder sobreviver.

4. Líder Democrático

O líder democrático segue a lógica do "Vamos trabalhar juntos".



LÍDERES E COORDENADORES JOVENS

Esse tipo de líder sabe que será mais fácil resolver os problemas com a ajuda do grupo. Enquanto o líder paternalista faz o trabalho de dez, o líder democrático faz dez trabalharem. Respeita as pessoas e acredita nelas, consegue a cooperação do grupo por sua competência, paciência, tolerância e honestidade de propósitos. Não dá ordens, dá o exemplo, estimulando em vez de repreender. Toda a sua atenção está concentrada para que os integrantes do grupo pensem por si mesmos e tomem iniciativas. Consegue obter o máximo de produtividade por meio do máximo de boa vontade.

Todos participam das atividades comuns e têm uma ideia clara dos objetivos, metas e meios para alcançá-los. Há um livre intercâmbio de ideias e discussão aberta sobre os meios necessários para a ação. O líder ajuda a sintetizar as ideias principais, mostrando as divergências e consenso e, ao final, auxilia os participantes a amarrarem conclusões concretas. Tem método na cabeça para saber a sequência certa. O método Ver-Julgar-Agir, por exemplo, é um método consagrado na Igreja hoje. Evita o mal de muitas reuniões: a ausência de conclusões concretas- o que gera a ineficiência e a sensação de frustração e de perda de tempo.

O grupo democrático permite uma autocrítica comum de todos os membros e o aprofundamento da consciência de responsabilidade de todos e de cada um, para se alcançar os objetivos comuns. Aos poucos, vão a parecendo outros líderes naturais no grupo. O líder democrático não fica com ciúmes ao perceber o surgimento de possíveis futuros "concorrentes" para a função, não tem receio que vão fazer sombra a ele. Está contente porque sabe que o objetivo é formar novos líderes para que o trabalho possa avançar e para que o processo democrático se solidifique. Os filhos cresceram e conseguem enfrentar a vida sozinhos. É um dos momentos mais delicados. Às vezes, para formar novos líderes, o líder precisa se afastar um pouco e deixar que outros ocupem o centro do palco. Infelizmente, muitos líderes de grupos têm dificuldades para adotar a atitude de João Batista, de "desaparecer" para que outros cresçam. No Evangelho segundo São Mateus, Jesus adverte seus discípulos que não devem seguir os príncipes deste mundo que usam o poder para dominar. O poder é para servir.



LÍDERES E COORDENADORES JOVENS

A condução do processo todo deve deixar claro que o critério de êxito é chegar a esta etapa, em que todos são líderes, e as tentações ao paternalismo e centralismo são superadas. Por isso é importante que todos os líderes tenham um mandato, de, por exemplo, um ano, e que haja um processo de discernimento que envolve os membros na preparação e na eleição de um novo coordenador. O revezamento dos coordenadores é fator central na formação de novas lideranças.

PERGUNTA:

- Qual desses líderes é o mais importante para a coordenação de um grupo?

REFERÊNCIA:

Boran, J. (2011) Curso de Dinâmica para Líderes (CDL – 1o Nivel). São Paulo: CCJ