**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, afim 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 deslanchar

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 deslanchar processos de

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

Comissão Episcopal Pastoral para a Juventude

SUBSÍDIOS DE FORMAÇÃO

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

mal 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 f oi 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.

 Episcopal Pastoral para a Juventude

Aqui as pressões afetivas são maiores ao aumentar nos membros a dependência

emocional e, consequentemente, 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 supermãe 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 formam 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”.

**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”.

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 amarrem 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.

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.

**REFERÊNCIA:**

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