

A LIDERANÇA COMO FERRAMENTA PARA UM PROFESSOR DE QUALIDADE

(LEADERSHIP AS A TOOL FOR A QUALITY TEACHER)

Acássio Rolvander Mendes de Sousa¹ *Marcus Vinicius Lopes Silva²*
Leônidas A. Chow Castillo¹

¹Faculdade do Bico do Papagaio – FABIC
Rua Planalto s/n, Setor Augustinópolis
Augustinópolis - TO

²Prefeitura Municipal de Augustinópolis
Praça da Prefeitura – Centro
Augustinópolis - TO

Contato: akcio-rossonero@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo tem como temática, A liderança como ferramenta para um professor de qualidade. Esta revisão de literatura objetiva analisar, discutir e apresentar a importância da Liderança, frente à prática do trabalho da docência nos dias atuais, com a finalidade de contribuir como fonte de informação sobre o tema exposto em problemáticas futuras. Desse modo, sobrepõe-se que o estudo poderá contribuir satisfatoriamente para demonstrar que há necessidade de professores líderes nas instituições de ensino, pois um docente preparado deve ser um líder, e o mesmo deve possuir como um de seus instrumentos de trabalho, o poder de motivar seus alunos, devendo transformar-se em uma pessoa que promove e impulsiona diversas ações e atividades. A liderança é um item essencial para a execução de atividades, ela é um fator transformador, que move o ambiente institucional, resulta em um maior envolvimento e comprometimento da equipe, para desenvolver suas atividades e alcançar metas, torna a equipe mais produtiva, trazendo eficácia nas suas atividades. Trata-se de um estudo bibliográfico do tipo revisão da literatura, acerca da importância da Liderança, realizada por meio do levantamento de material publicado nas bases de dados eletrônicas, onde foi realizada a leitura cuidadosa do material selecionado, extraindo conceitos abordados e de acordo com o objetivo de estudo. Os dados selecionados foram analisados, tendo como foco a solução do objetivo alvo da pesquisa, tendo em vista a discussão futura do tema em etapa de discussão e avaliação.

Palavras-chave: Liderança; Docência; Eficácia; Qualidade.

ABSTRACT

The present study has as its theme, Leadership as a tool for a quality teacher, whose objective is to analyze, discuss and present the importance of Leadership, facing the practice of teaching work in the present day, with the purpose of contributing as a source of Information on the

subject exposed in future problems. Thus, it is possible to emphasize that the study can contribute satisfactorily to demonstrate the need for leading teachers in educational institutions, since a trained teacher should be a leader, and the same must have as one of his instruments of work the power to motivate his Students, and must become a person who promotes various actions and activities. Leadership is an essential item for the execution of activities, it is a transforming factor that moves the institutional environment, results in greater involvement and commitment of the team, to develop their activities and achieve goals, makes the team more productive, bringing effectiveness in their activities. It is a bibliographical study of the type literature review, about the importance of Leadership, carried out by means of the survey of material published in the electronic databases. The selected material was submitted to careful reading to extract concepts approached and according to the objective of study. The selected data were analyzed with a focus on the solution of the objective of the research, in view of the future discussion of the topic in the discussion and evaluation stage.

Key words: Leadership; Teaching; Efficiency; Quality.

1 INTRODUÇÃO

Todo líder deve instruir, treinar e preparar sua equipe, para que todos tenham uma boa produtividade, preparando-os para um melhor desenvolvimento de suas obrigações, obtendo bons resultados na execução dos seus deveres em conjunto a um ritmo calmo e equilibrado de trabalho.

Um docente preparado deve ser um líder, e o mesmo deve possuir como um de seus instrumentos de trabalho o poder de motivar as pessoas ou seus alunos, deve transformar-se em uma pessoa que promove e impulsiona diversas ações e atividades, isto é, o líder deverá ter a capacidade de influenciar seus profissionais, para que todos possam assim atingir tanto seus próprios objetivos, como os da instituição, conseguindo eficácia em todas as suas ações.

A liderança é um item essencial para a execução de atividades, ela é um fator transformador, que move o ambiente institucional, resulta em um maior envolvimento e comprometimento da equipe, para desenvolver suas atividades e alcançar metas, torna a equipe mais produtiva, trazendo eficácia nas suas atividades.

O compromisso para a evolução de uma determinada equipe é inteiramente do líder, pois é ele que irá ajudar o seu grupo a obter competências e habilidades. Um líder excelente sempre ajuda a sua equipe, não só na vida profissional, como também na pessoal. Ele os apoia e orienta a se tornarem os melhores em suas atividades, e não apenas um bom profissional, o líder potencializa o seu grupo, e isso é essencial, pois estimula um melhor desenvolvimento pessoal, conseqüentemente melhor desenvolvimento da empresa.

A liderança permite identificar as habilidades e atitudes, em termos sociais, conhecendo as competências e atribuições, para que haja um avanço profissional no seu desenvolvimento e em sua autonomia profissional, fazendo assim uma melhoria na sua comunicação entre a equipe e usuários.

Um bom líder deve possuir como um de seus instrumentos o poder de se comunicar com as pessoas, devendo se transformar em um sujeito que promove e impulsiona diversas ações e atividades, isto é, o líder deverá ter a capacidade de influenciar seus profissionais, para que todos possam assim atingir tanto seus próprios objetivos, como os da instituição, conseguindo eficácia em todas as suas ações.

Liderança é uma expressão de difícil e variada definição. É retratada na literatura sob os mais diferentes pontos de vista, cujos enfoques variam conforme a visão e a formação do estudioso. Pode ser entendido como processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou grupo para a correção de um objetivo numa dada situação.

De uma forma geral, a liderança está sempre interligada às pessoas, onde o docente é um facilitador do processo de educação, ele cria um ambiente favorável para uma boa resolutividade dos objetivos e problemas encontrados, sempre criando e inovando novas possibilidades para obter bons resultados para uma educação de qualidade.

Neste contexto este estudo tem por objetivo analisar, discutir e apresentar a importância da Liderança, frente a prática do trabalho da docência nos dias atuais, com a finalidade de contribuir como fonte de informação sobre o tema exposto.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O QUE É SER LÍDER

Lacombe e Heilborn (2003) descrevem que liderança é coordenar um grupo de indivíduos, influenciando-os por meio de ações e métodos, alcançando assim, um objetivo coletivo, em sincronia de ideias e conceitos.

O líder é o indivíduo que tem a capacidade de conduzir a atenção das pessoas e guiá-las para ideias comuns. Sendo assim, ele deve se esforçar na tentativa de alcançar e associar os interesses grupais e individuais em relação aos objetivos da instituição de trabalho. Ao influenciar seu grupo, o líder consegue um maior nível de confiança, criando um tipo de aliança

grupais, alcançando com mais eficácia seus objetivos. Desta forma, a liderança é como uma demonstração de apoio e confiança (MOTTA, 1991).

Já para Penteadó (1986), líder é o indivíduo que se evidencia de alguma maneira diante de várias pessoas em um determinado local ou instituição, destacando a sua influência a estrutura fundamental no processo de liderança.

De acordo com Chiavenato (2003), a liderança é uma ocorrência praticamente social, que acontece especificamente em grupos sociais e nas instituições de trabalho. Conceitua-se liderança também, como influência pessoal que ocorre de acordo com uma circunstância e dirigida por meio do processo de comunicação humana, para a execução de um ou mais objetivos específicos. Os fatores que descrevem a liderança são divididos em quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar. Posto isto, a liderança torna-se importante, pois:

É necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de 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. A liderança pode ser visualizada sob diversos ângulos (CHIAVENATO, 2003, p.157).

Conforme Motta e Vasconcelos (2002) destacam, o líder não define a equipe, mas é a equipe que irá conceder reconhecimento ao líder. E esse reconhecimento será sempre contínuo, isto é, durante todo o tempo que ele estiver representando as atividades e obrigações do grupo e da empresa, deverá sempre estar renovando e inovando o sentido do seu trabalho.

A atribuição liderança está relacionada à capacidade de responsabilizar-se como líder na equipe multiprofissional de educação, almejando a harmonia da sua equipe e de seus alunos, ou seja, o bem estar coletivo, observando e analisando na prática, o comprometimento, o empenho, a responsabilidade, sensibilidade, afinidade, a capacidade para tomada de decisões, comunicação e coordenação de forma segura e competente (LANZONI; MEIRELLES, 2011).

2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

O estilo de liderança é definido por inúmeros fatores que, não dependerá somente do perfil de cada membro da equipe, como também da competência de cada um, além da personalidade, inteligência, influência e motivação do líder, pois todos esses fatores irão gerar

uma relação entre o liderado e o líder, que definirá a eficácia do processo de trabalho. (SILVA, 2010).

2.2.1 A Liderança Autoritária

O líder autoritário tem características de ser direto em seus objetivos, explanando a sua equipe o que eles devem cumprir, obedecendo às ordens sem qualquer questionamento. Esse tipo de estilo é o mais antigo e conservador. Ele manifesta ser dominador no decorrer da explanação das ordens, normas e técnicas para executar os trabalhos, não dando nenhum tipo de liberdade a sua equipe de dar ideias e serem criativos no processo de trabalho. Este tipo de líder faz com que cresça a tensão entre a equipe, havendo frustração entre os membros da equipe, aumentando a pressão ao longo do processo de trabalho, onde o objetivo desse líder é mais lucros e bons resultados (SILVA, 2010).

2.2.2 A Liderança Democrática

As atitudes desse líder são voltadas principalmente para orientação e apoio aos seus profissionais, ele se esforça para alcançar o que a maioria da sua equipe almeja, onde é considerado o centro das decisões, nesse tipo de liderança existe a harmonia entre os membros do grupo, resultando em um processo de trabalho progressivo e seguro, pelo fato de haver um ótimo relacionamento interpessoal entre todos, fazendo com que consigam ótimos resultados no trabalho. Todos do grupo ajudam na tomada de decisões, seja na divisão das atividades ou os métodos que cada um irá trabalhar, as orientações são decididas por todo o grupo, e que o líder mostrará as melhores opções para alcançar os objetivos (SILVA, 2010).

2.2.3 A Liderança Liberal

Na liderança liberal o liderado apenas dá sugestões, quem decide o que deve ou não ser feito, será a equipe, é visto como um estilo de liderança negativo, pois além de gerar uma desordem, não haverá motivação e nem quem resolva os conflitos que possam aparecer. Pelo fato do líder não ter grande papel na equipe, ele não investirá nas suas atribuições, ou seja, não haverá regras e nem limitações para a equipe, e nem respeito com o líder. Portanto, os profissionais terão liberdade para a tomada de decisões, sem que seja necessário comunicar o

líder, onde irá gerar uma desordem na instituição, e os objetivos propostos não serão alcançados, não obtendo bons resultados (SILVA, 2010).

2.3 O PERFIL DE UM PROFESSOR LÍDER

Atualmente, as atitudes dos professores líderes atingem consideravelmente os elementos estruturais e os métodos de trabalho das instituições de ensino. Eles são peça chave de uma equipe, consideravelmente influente na parte de liderar e influenciar pessoas e alunos; são bastante confiantes na capacidade de proporcionar uma liderança competente, quando a temática é ensinar (LASCHINGER *et al.* 2008).

Hoje em dia, os profissionais da educação, principalmente aqueles que têm a função de coordenar, devem possuir um amplo conhecimento de liderança, tanto na teoria, quanto na prática, onde nesta etapa, capacitações são de grande importância para que o líder tenha uma visão mais abrangente de seu trabalho (GALVÃO *et al.* 1998).

Assim, ele deve procurar o autoconhecimento, reconhecendo suas qualidades e seus defeitos, e posteriormente suas limitações, condicionando uma ótima convivência com sua equipe, devendo ter uma boa comunicação, para que haja compreensão de todos, delegando funções com os objetivos, por meio do incentivo, além de engrandecer e gratificar suas condutas, o líder deve exibir inspiração ao seu pessoal, exercendo suas atividades com clareza, para que todos possam aproveitar ao máximo o seu trabalho (SIMÕES; FÁVERO 2003).

A liderança é a uma habilidade que os indivíduos têm de inspirar transformações, seja ela pessoal coletiva ou estrutural. Na área da educação é preciso trabalhar em conjunto com um grupo de pessoas, onde é necessária a participação de todos, mostrando assim uma liderança eficaz. Independente de todas as transformações que ocorreram na educação no decorrer dos anos, a liderança prevalece como o melhor método que o professor tem para a obtenção da confiança dos seus alunos e equipe de trabalho (KRON, 1978).

O professor deve ensinar em conjunto com as correntes de transformações da atualidade, para que assim, possa obter uma educação de qualidade, viabilizando o entusiasmo para o grupo de trabalho e ensino no cotidiano. O professor líder deve pensar no futuro dos seus alunos e equipe, tratando cada componente como um ser exclusivo, munido de qualidade e defeitos; explorar as privações pessoais e profissionais dessas pessoas é um elemento crucial para o êxito no processo de liderar (GALVÃO *et al.*, 1998).

A liderança na docência é uma sequência de trabalho em grupo, onde é preciso a sincronia de esforços individuais, almejando atingir metas estabelecidas e em comum com toda à equipe. Desta forma, é indispensável que o docente deva identificar e conhecer a utilidade de cada aluno e membro de sua equipe, do mesmo modo os seus deveres (SIMÕES; FÁVERO, 2003).

Assim sendo, a docência da atualidade está completamente renovada, por isso ressalta-se o interesse das lideranças em procurar novas maneiras e novos métodos de educação, que sejam indispensáveis para a resolução dos problemas, sejam eles humanos, tecnológicos ou financeiros. Isto é, são necessários professores preparados e que estejam envolvidos com o processo de ensinar, tendo habilidades como criatividade, inovação, determinação, disposição e comunicação. Portanto, o profissional que expande suas habilidades pessoais, apresenta uma maior eficiência em prestar um ensino de qualidade, além de melhorar suas atribuições, exercendo um trabalho com ótimos resultados, além de obter a confiabilidade dos membros de sua equipe (MUNARI; BEZERRA, 2004).

Uma característica importante, que é essencial para motivar os componentes da equipe, como também dos alunos, é melhorar a qualidade da atenção prestada, além do bem-estar profissional, isso fará com que todos tenham um pensamento inovador na hora de agir (PEREIRA; FÁVERO, 2001).

Atualmente, se têm uma nova visão sobre a liderança, onde o docente deve estar informado sobre as probabilidades de exercer o papel de um novo líder, mais informado para o futuro, mais versátil, ativo, criativo e esteja disposto a assumir riscos, em contradição ao papel de autoritário, rígido, inflexível e tirano, que impõe regras e normas (SIMÕES; FÁVERO, 2003).

Além do mais, é obrigação do professor aperfeiçoar suas qualidades, para que as mesmas o tornem um líder, atuar com dignidade, competência e eficácia, para estabelecer novos métodos de coordenação, que promovam mudanças significativas na educação. (LOURENÇO; TREVIZAN, 2001)

À vista disso, a liderança pode proporcionar a elaboração e realização das atividades, garantindo eficácia na prestação de ensino, tal qual, é essencial que o docente esteja sempre atualizado, incentivando o seu desenvolvimento, tanto pessoal e profissional, como também de toda sua equipe e alunos. Vale ressaltar que, além do conhecimento prático, é de suma

importância que o professor líder amplie seu conhecimento teórico, garantindo assim o êxito profissional (GALVÃO; SAWADA, CASTRO, 2000).

2.4 MOTIVAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A DOCÊNCIA

De acordo com Vergara (2003), todo líder deve expor suas habilidades e executar atividades de trabalho coletivo, devendo estar presente durante todo o processo, tanto técnico, como, também, prático. Sendo assim, é essencial que o líder use a motivação como ferramenta para atingir seus objetivos, pois ela aumenta o desempenho da equipe, trazendo inúmeros benefícios à instituição. Bergamini (1994) ressalta que:

Cabe ao líder fazer o diagnóstico das motivações dos subordinados, não na intenção de mudar comportamentos, mas no sentido de que sua ação no meio ambiente permita, tanto quanto possível, maiores oportunidades de satisfação motivacional das pessoas (BERGAMINI, 1994, p. 118).

A motivação pode ser considerada um método de trabalho, que deve ser executada em conjunto com a liderança; o sucesso do líder, submete-se inteiramente da forma e dos métodos que ele usa para motivar à sua equipe de trabalho (MARCHETTI, 1997). Para tanto:

As organizações precisam de liderança forte e administração forte para atingir sua eficácia ótima. No mundo dinâmico de hoje, precisamos de líderes que desafiem o status que, criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a querer realizar essas visões (ROBBINS, 2002, p. 304).

Segundo Chiavenato (2003), a motivação é um compromisso inteiramente do processo de liderança, já que para conseguir influenciar seus profissionais, é necessário uma ótima liderança, com uma sequência de motivação do grupo, agindo como um impulsionador das ações humanas. Assim, o líder tem a obrigação de procurar o que traz motivação para sua equipe, criando um local de trabalho que propicie o bem-estar individual.

A motivação é uma condição pessoal que estimula o indivíduo a uma completa mudança nas suas atitudes, influenciando assim, para que o profissional complete uma atividade com eficácia e disposição. Assim, a motivação é entendida como um desejo ou vontade de atingir um objetivo ou meta, levando à busca de uma nova meta, após a conquista da mesma (SPECTOR, 2002).

2.5 COMUNICAÇÃO, UM FATOR IMPORTANTE NA DOCÊNCIA

A boa comunicação é um método de suma importância para ser um professor de sucesso, proporcionando uma boa relação interpessoal com os seus alunos, com a sua equipe, bem como toda a instituição de trabalho; a junção da liderança e a comunicação possibilita ao docente resolver os problemas com eficácia e promover inúmeras mudanças para a instituição (SPAGNUOLO; PEREIRA, 2007).

Apesar da facilidade para se comunicar e a aptidão para persuasão sejam qualidades de apenas alguns indivíduos, o desenvolvimento da liderança é proporcionado pela presença do potencial, onde o mesmo existe em todas as pessoas, mas que precisa de oportunidade para ser aperfeiçoado (LOURENÇO; TREVIZAN, 2001).

Segundo Motta (1991), a comunicação é um instrumento essencial para o trabalho do líder, pois ela tem, como resultado positivo, a afinidade entre os membros da equipe, ocasionando o compartilhamento de ideias e pensamentos, obtendo assim, um melhor entendimento do trabalho de cada profissional.

Quanto mais direta e clara for à comunicação, melhor será o entendimento e compreensão do que foi proposto, sendo obrigação do comunicador procurar e avaliar a melhor maneira para comunicar-se com seu grupo (MARQUIS; HUSTON, 1999).

A comunicação é um instrumento para o sucesso do professor líder, pois lhe permite uma melhor execução de suas atividades, em conjunto com sua equipe, que traz diversas melhorias para a instituição de ensino, como também na qualidade da educação oferecida (GALVÃO *et al.* 1998).

O líder deve ter como habilidade essencial, um bom relacionamento interpessoal, pois ele deve saber ouvir, receber conselhos e em alguns casos descartar suas ideias e ouvir as que os outros têm a dizer, tendo também que obter o respeito e a confiança de todos os membros de sua equipe (KOUZES e POSNER, 1997).

De acordo com Marquis e Huston (1999), a comunicação eficaz e um bom relacionamento são importantes no processo de trabalho do professor líder, pois o relacionamento interpessoal é essencial para assegurar a continuação e produção da equipe de educação.

Em todos os aspectos no que diz respeito às organizações de ensino, exige-se atualmente um perfil de um professor que requer agilidade e decisões assertivas, criativas, inovadoras, agregando valor econômico e social às pessoas que estão sob sua administração, e aos seus clientes, comunicando-se com os seus liderados, colocando, assim, em prática, todo o seu conhecimento como um bom líder (PIRES, 2002).

Para que se mantenha uma equipe estruturada, a comunicação das mudanças deverá ser feita a todos, havendo a distribuição de informações, reproduzindo confiança e respeito a todos do grupo (QUICK, 1997).

Trevizan *et al.* (1998) destacam que a comunicação é essencial para que o líder exerça influência, além de ajudar na coordenação, isto é, para que haja eficácia no processo de liderança. Os autores evidenciam que a boa comunicação é crucial para transmitir a mensagem, e para que a mesma seja compreendida corretamente.

Conforme Quick (1997) ressalta, uma boa comunicação expõe ideias claras e de fácil entendimento, favorecendo um local de trabalho harmonioso, gerando uma boa produção e convicção.

O líder trabalha em conjunto com seus liderados, de maneira a desenvolver os conhecimentos e habilidades de toda a equipe, buscando harmonia e desenvolvimento contínuo de todos (CIAMPONE *et al.* 2005).

De acordo com Machado (2000), o docente deve desempenhar um papel de coordenar e orientar, estando presente e participativo nos serviços de educação, trabalhando em união com todos os profissionais da instituição, onde o objetivo seja alcançado pelo esforço coletivo e não pela união de esforços individuais.

O prazer e a satisfação é algo demonstrado na alegria em realizar um desejo, no sucesso ou somente no exercício de ser. Equipe de ensino apresenta esse sentimento no momento em que estão atuando na educação, dedicando-se, e por sentirem-se como um membro importante do processo vivido naquele momento (GARRIDO, 2000).

Assim podemos simplificar que a própria dedicação e responsabilidade no trabalho podem ser desenvolvidas ou estimuladas nos trabalhadores pela sensibilidade e habilidade de um líder interessado em desenvolver o potencial de seus servidores (OGUISSO, 1990).

A comunicação é indispensável para que o líder exerça influência e coordene suas obrigações organizacionais, isto é, executar todo o processo de liderança. Assim, dependendo

da forma que a mensagem é transmitida, será a maneira em que o receptor irá executá-la (TREVIZAN et al,1998).

Segundo Motta (1991), a comunicação é um importante instrumento de trabalho para o líder, pois a partir dela ele poderá se aproximar e conseguir a confiança das pessoas, por meio de troca de opinião e ideias, melhorando o desenvolvimento e compreensão do trabalho, observando a atuação dos profissionais e elaborando ideias para o futuro. E é por intermédio da comunicação que o líder entende o perfil de cada membro da equipe, mantendo-os por dentro de todas as mudanças, facilitando assim, o trabalho e a relação da equipe.

3 METODOLOGIA

Como metodologia para a construção desse artigo, foi utilizada uma revisão bibliográfica e uma abordagem quantitativa, em uma pesquisa de campo, realizada numa escola de um município da Microrregião do Bico do Papagaio. A revisão bibliográfica acerca da importância da Liderança frente à prática do trabalho da docência, foi realizada por meio do levantamento de material publicado nas bases de dados eletrônicas, como por exemplo: Scientific Electronic Library Online (Scielo). Posteriormente, foi realizada a leitura cuidadosa do material selecionado extraindo conceitos abordados e de acordo com o objetivo de estudo. Adiante, foi confeccionado um registro das informações, devidamente referenciando e criando um resultado inteligível para submeter à avaliação.

Os dados selecionados foram analisados tendo como foco a solução do objetivo alvo da pesquisa. Foram organizados em sequência didática para maximizar o entendimento sobre o tema.

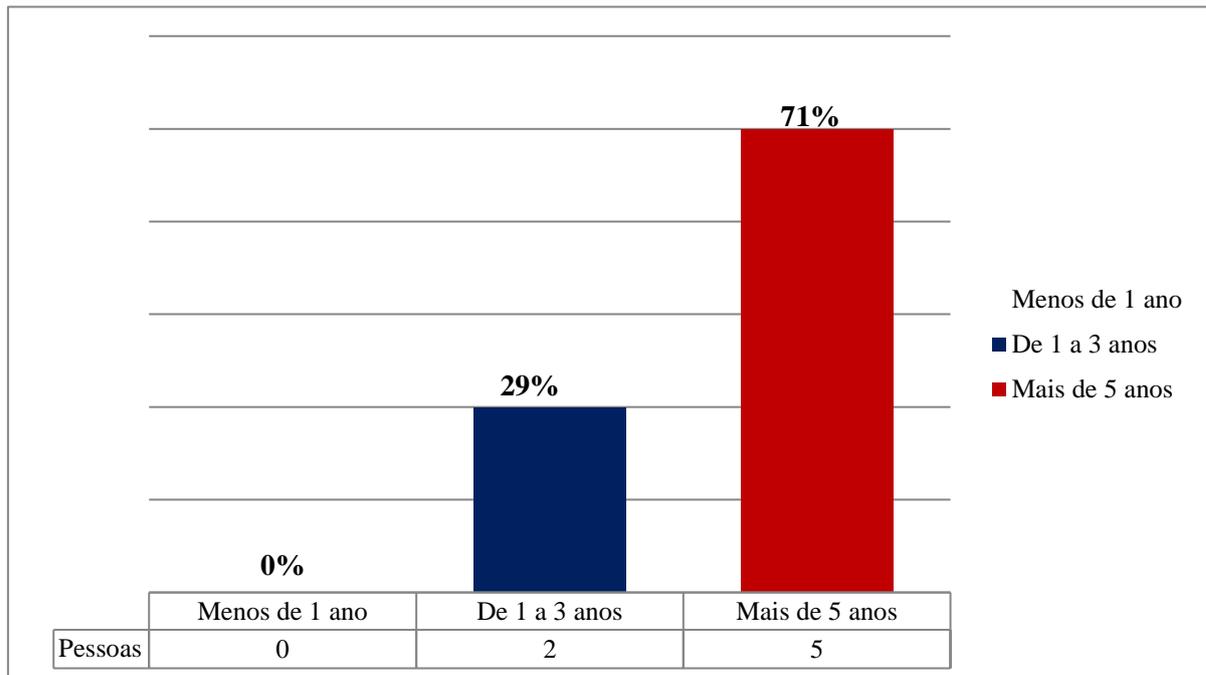
A pesquisa de campo incluiu os depoimentos de sete professores que compõem o corpo docente de uma escola, localizada em um dos municípios da Microrregião do Bico do Papagaio, no extremo norte do Estado do Tocantins. O instrumento de coleta utilizou um questionário semiestruturado, com perguntas abertas, relacionadas ao trabalho pedagógico entre o Líder educacional e os professores.

Os dados, após tabulação e análise descritiva, foram colocados em gráficos e tabelas, conforme a seguir, para apresentação e discussão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados mostram a relação da equipe com o seu líder, além da visão e opinião que eles têm sobre ele. A caracterização do estudo pode ser visto nos gráficos e tabelas a seguir.

Gráfico 01: Anos trabalhados com s liderança deste profissional



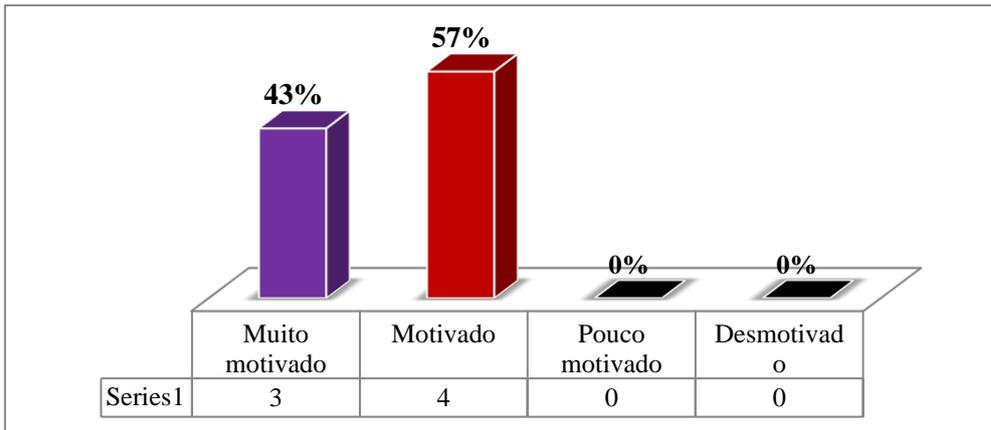
Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

De acordo com o gráfico 01, 29% dos entrevistados trabalhavam entre um e três anos com esta liderança e 71%, que corresponde a maioria dos membros da equipe, já trabalhavam há mais de 5 anos com o profissional.

A experiência profissional, o envolvimento institucional e a estabilidade financeira adquirida pelo tempo de serviço são fatores que estimulam nos servidores, a permanência em uma organização. Todavia, o tempo de trabalho em uma instituição está associado à satisfação do indivíduo em relação ao seu coordenador e ao ambiente no qual o sujeito está inserido (FORMIGA et al. 2005).

Por outro lado, a garantia de emprego proporcionada pelos concursos públicos e a possibilidade de melhoria salarial são fatores que estimulam os colaboradores da equipe a manter o vínculo empregatício por tantos anos (FERREIRA, 2000).

Gráfico 02: Grau de motivação

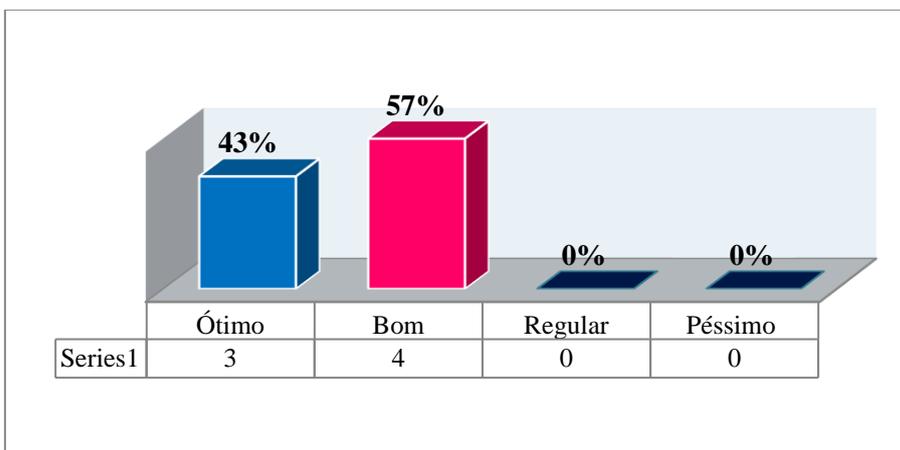


Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

A partir dos dados expostos no gráfico 02 se pôde observar que 43% dos entrevistados estão muito motivados, e 57% dos entrevistados consideraram-se motivados trabalhando em conjunto com a equipe.

Sobral e Peci (2008) enfatizam que em uma instituição ou empresa, a motivação é estabelecida como capacidade individual para executar tarefas que procurem atingir metas, resultando na satisfação interpessoal.

Gráfico 03: Relacionamento da equipe com o líder



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

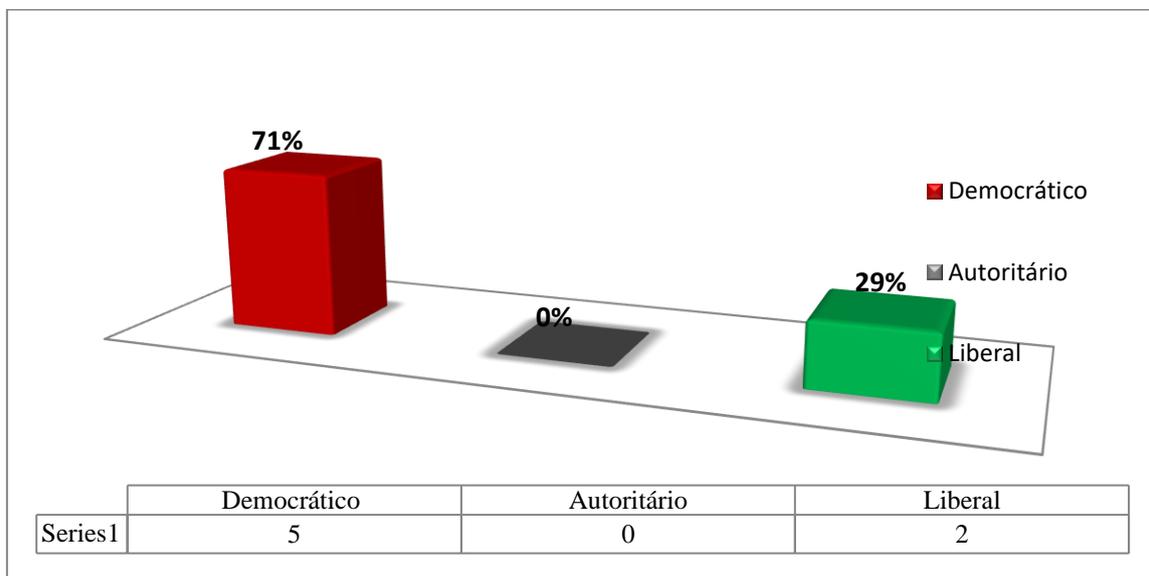
A partir dos resultados do gráfico 03, pode-se observar que 43% dos sujeitos consideram “ótimo”, e 57% correspondente a maioria dos entrevistados, avalia como “bom” o relacionamento entre os membros da equipe e o líder.

O líder deve ter como habilidade essencial, um bom relacionamento interpessoal, pois ele deve saber ouvir, receber conselhos e em alguns casos descartar suas ideias e ouvir as que

os outros têm a dizer, tendo também que obter o respeito e a confiança de todos os membros de sua equipe (KOUZES; POSNER, 1997).

De acordo com Marquis e Huston (1999) a comunicação eficaz e um bom relacionamento são importantes no processo de trabalho do professor líder. Ainda, o relacionamento interpessoal é essencial para assegurar a continuação e produção da equipe de professores.

Gráfico 04: Avaliação do estilo de liderança do professor líder



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Quanto ao estilo de liderança do docente, a maioria dos entrevistados, que representam 71% define o perfil do professor líder como democrático e somente 29% definem como liberal (Gráfico 04).

Em todos os aspectos, no que diz respeito às organizações de ensino, exige-se atualmente um perfil de professor que requer agilidade e decisões assertivas, criativas, inovadoras, agregando valor econômico e social às pessoas que estão sob sua administração, e aos seus clientes, comunicando-se com os seus liderados, colocando assim em prática todo o seu conhecimento como um bom líder (PIRES, 2002).

Acredita-se que nas unidades de ensino, o preparo em liderança de seus profissionais, sobretudo daqueles que ocupam de funções gerenciais, é essencial que haja a prática com a sua equipe, perfazendo assim o seu próprio estilo de líder (GALVÃO *et al.* 1998).

Trevizan *et al.* (1998) destacam que a comunicação é essencial para que o líder exerça influência, além de ajudar na coordenação, isto é, para que haja eficácia no processo de

liderança. Os autores evidenciam que a boa comunicação é crucial para transmitir a mensagem, e para que a mesma seja compreendida corretamente.

O líder trabalha em conjunto com seus liderados de maneira a desenvolver os conhecimentos e habilidades de toda a equipe, buscando harmonia e desenvolvimento contínuo de todos (CIAMPONE *et al.* 2005).

Por fim, foi perguntado se os entrevistados estão satisfeitos com os métodos empregados pelo líder e por quê? Seguem os relatos dos entrevistados:

Sujeito 1: “Sim, por que a mesma tem compromisso com o trabalho, comunicativa, nunca deixa de cumprir com suas responsabilidades e está sempre comunicando quando há algum imprevisto para que não haja contratempo.”

Sujeito 2: “Sim, por que sempre ouve nossos problemas, e juntos procuramos resolver os problemas das pessoas, e na maioria das vezes busca soluções junto a equipe, quando o problema é maior em não temos condições de agir entre nós da instituição de ensino.”

Sujeito 3: “Sim, pois os métodos empregados é para um bem comum, a população.”

Sujeito 4: “Sim, pois a equipe é uma família, na qual todos tem um papel e a união faz a força, sinto muito feliz...trabalhamos mais e mais, sempre tentando resolver com um sorriso de motivação, muito querida pela população.”

Sujeito 5: “Sim, pois desenvolve um ótimo trabalho de ensino junto a equipe.”

Sujeito 6: Sim, por que uma pessoa competente e desenvolve um ótimo trabalho.”

Sujeito 7: “Sim, por que os métodos que ela aplica sempre envolve a equipe.”

De acordo com todas as respostas dadas pelos entrevistados, referente à satisfação dos métodos empregados pelo seu líder, a equipe sente-se satisfeita com o trabalho desenvolvido pelo professor líder.

O prazer e a satisfação é algo demonstrado na alegria em realizar um desejo, no sucesso ou somente no exercício de ser. A equipe apresenta esse sentimento, no momento em que estão atuando na educação com dedicação, e por sentirem-se como um membro importante do processo vivido naquele momento (GARRIDO, 2000).

Assim, pode-se simplificar que a própria dedicação e responsabilidade no trabalho podem ser desenvolvidas ou estimuladas nos trabalhadores, pela sensibilidade e habilidade de um líder interessado em desenvolver o potencial de seus servidores (OGUISSO, 1990).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liderança é um fator importante no trabalho dos professores, pois ela acaba se tornando essencial para eficácia das atividades diárias nas instituições de ensino. A liderança é usada como uma ferramenta para conseguir influenciar não só os profissionais que compõem a equipe, como também os alunos, para que todos possam atingir com efetividade o seus objetivos e obrigações. A liderança na docência não se diferencia do fundamento das outras áreas de conhecimento, uma vez que, todo líder é responsável pelo sucesso ou fracasso do trabalho exercido, ela tem um papel indispensável no processo de trabalho da educação, ao contrário do que muitos imaginam, liderar não é uma tarefa fácil, e necessário que o líder tenha consigo diversas atribuições em seu perfil, devendo ser disciplinado, ter humildade, saber respeitar, ter compromisso com suas obrigações, saber se comunicar e motivar as pessoas. Todas essas características em conjunto tornam um simples professor, em um profissional de sucesso, além de obter admiração e a confiança dos seus alunos e profissionais da sua equipe.

O professor líder deverá exercer uma educação centrada nas transformações, sempre procurando melhorar o seu trabalho junto com sua equipe. Novas formas e métodos para o processo de liderança trazem satisfação e harmonia na instituição de ensino, ocasionando ótimos resultados para com seus objetivos. O bom líder deve trabalhar com entusiasmo, com vontade, motivar seus profissionais e alunos, e, acima de tudo, estar sempre motivado, pois a sua imagem irá refletir para sua equipe. O líder, além de explanar, ele deve saber ouvir as ideias dos seus liderados, ou seja, estar sempre interagindo e compartilhando ideias. Assim, o líder deve ter autoconfiança e responsabilidade profissional, sabendo distribuir tarefas por igual e, em alguns casos, compartilhar o poder com o resto da equipe, ouvindo e agindo com decisões assertivas.

Constata-se então a importância de um bom professor líder, tanto na sua capacidade quanto na sua maneira de trabalhar, pois o docente não trabalha sozinho, e sim com toda a sua equipe, por isso a importância de saber ser um líder de corpo, alma e coração, pois pessoas bem tratadas trabalham felizes. É muito bonito de se ver quando um professor tem a tendência à liderança autêntica e participativa, procurando sempre poder estar presente, e assim sempre buscando formas de alcançar melhores resultados na educação e superar os desafios não lineares com uma só causa.

A partir do estudo conclui-se que o professor líder deve desenvolver uma liderança comunicativa e liberal para com seus alunos, assim ele prestará uma educação de qualidade,

sempre buscando novas mudanças e métodos no processo de liderança, visando sempre o sucesso seu e da equipe. Liderança é isso, saber comunicar-se, expressar-se de tal maneira que faça com que as pessoas se sintam seguras de si, e com quem as lidera, e saber ter humildade e compreensão.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. W. **Liderança, Administração do Sentido**. Rev. Atlas, São Paulo, 1994.
- CIAMPONE, M. H. T. et al. **Resgate da produção do conhecimento na área de administração dos serviços de enfermagem**. Rev. Esc. Enf. USP. São Paulo, vol. 39, n. esp, p. 535-43, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**. São Paulo: Edit. Prentice Hall, 4ª ed, 2003.
- FERREIRA, J. M. **Saúde no trabalho**. Edit. Roca, São Paulo (SP), 2000.
- FORMIGA, J. M. M. GERMANO R. M. VILAR R. L. A. DANTAS S. M. M. Perfil do enfermeiro/aluno do curso de especialização. PROF AE/RN. 2005.
- GALVÃO, C. M. et al. **A liderança do enfermeiro no século XXI: algumas considerações**. Rev. Esc. Enfermagem USP, v. 32, n. 4, p. 302-306, 1998.
- GALVÃO, C. M. SAWADA, N. O. CASTRO A. P. Corniani F. **Liderança e comunicação: estratégias essenciais para o gerenciamento da assistência de enfermagem no contexto hospitalar**. Ver. Latino-Am. Enfermagem, 8(5): 34-43, 2000.
- GARRIDO, M. C. F. **Cotidiano da educação continuada em enfermagem: valorização do cuidar**. Rev. Mundo Saúde. 24 (5): 372-79, 2000.
- KOUZES, J. A. M. POSNER, B. Z. **O desafio da liderança**. Edit. Campus, 2ª ed. Rio de Janeiro, 1997.
- KRON, T. **Manual de Enfermagem**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Interamericana, 1978.
- LACOMBE, F. J. M. HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. Saraiva, Rio de Janeiro – R.J., 2003.
- LANZONI, G. M. M. MEIRELLES, B. H. S. **Liderança do enfermeiro: uma revisão integrativa da literatura**. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 2011.
- LASCHINGER, H. K. WONG, C. A. RITCHIE, J. D'AMOUR, D. VINCENT, L. WILK, P. **Um perfil da estrutura e do impacto da gestão em hospitais canadenses de enfermagem**. Health c q. 2:85-94. 2008.

LOURENÇO, M. R. TREVIZAN, M. A. **Líderes da enfermagem brasileira - sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança & enfermagem.** Rev. Latino-Am. Enfermagem. 9(3): p.9-14, 2001.

MACHADO, M. H. **Gestão do trabalho em saúde no contexto de mudanças.** Rev. RAP, Rio de Janeiro, v.34, n 4, p. 133-46, 2000.

MARCHETI, S. H. A Organização de aprendizagem: a mudança e os líderes transformacionais. Rev. Novas Fronteiras, Rio de Janeiro, p. 18-16, 1997.

MARQUIS, B. L. HUSTON, C. J. **Administração e liderança na enfermagem: teoria e aplicação.** Rev. Artes Médicas Sul Ltda 2ª ed. Porto Alegre, 1999.

MARQUIS, B. L. HUSTON, C. J. **Administração e liderança na enfermagem: teoria e aplicação.** Rev. Artes Médicas Sul Ltda 2ª ed. Porto Alegre, 1999.

MINICUCCI, A. **Liderança e Poder.** Vetor, São Paulo, 1986.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente.** Rev. Record, 2ª ed. Rio de Janeiro, 1991.

MOTTA, F. C. P. VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração.** Pioneira Thomson Learning, São Paulo, 2002.

MUNARI, D. B. BEZERRA. A. L. Q. **Inclusão da competência interpessoal na formação do enfermeiro como gestor.** Rev. Bras. Enfermagem, 57(4): p.484-6. 2004.

OGUISSO, T. **Perfil do enfermeiro de unidades ambulatoriais do INAMPS no Brasil.** Rev. Esc. Enfermagem, USP. (1): p.77-92, 1990.

PENTEADO, J. R. W. **Técnica de chefia e liderança.** Rev. Pioneira, São Paulo, 1986.

PEREIRA, M. C. A. FÁVERO, N. **A motivação no trabalho da equipe de enfermagem.** Rev. Latino-Am. Enfermagem, 9(4): p.7-12, 2001.

PIRES. M. R. G. M. **Enfermeiro com qualidade formal e política: em busca de um novo perfil.** Rev. Inteface: comunic. saúde educação, 6 (10): 115-6, 2002.

QUICK, T. L. **Como desenvolver equipes bem-sucedidas.** Edit. Campos, Rio de Janeiro, 1997.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** Prentice Hall, São Paulo, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 23 ed. São Paulo, 2007.

SILVA, M. F. P. C. S. **Avaliação de Competências de Liderança nos Líderes Intermédios Desempenho/Eficácia Organizacional, Estudo de caso numa Empresa Multinacional do Ramo Farmacêutico.** Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. 2010.

SIMÕES, A. L. A. FÁVERO N. **O desafio da liderança para o enfermeiro.** Rev. Latino-Am. Enfermagem, 11(5): p.567-73, 2003.

SIMOES, A. L. A. FAVERO, N. **Aprendizagem da Liderança: Opinião de Enfermeiros sobre a formação acadêmica.** Rev. Latam enf. v. 8, n. 3, p. 6-91, 2000.

SOBRAL, F. PECI, E. C. I. A. **Teoria e Prática no Contexto Brasileiro.** Prentice-Hall, São Paulo, 2008.

SPAGNUOLO, R. S. PEREIRA. M. L. **Práticas de saúde em Enfermagem e Comunicação: um estudo de revisão da literatura.** Rev. Ci Saúde Colet. 12(6):1603-10. 2007.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** Edit. Saraiva, São Paulo, 2002.

TREVIZAN, M. A. et al. **Liderança e comunicação no cenário da gestão em enfermagem.** Rev. Latino-am. Enf., v.6, n.5, p.77- 82, 1998.

VERGARA, S. **Constant. Gestão de Pessoas.** Edit. Atlas, 3^a ed. São Paulo, 2003.