



A LIDERANÇA POSITIVA NA ESCOLA DESENVOLVE O LÍDER DE SUCESSO NAS ORGANIZAÇÕES.

Autor: Fabrício da Rosa Tavares¹ (*)

Orientador: Silvio Cezar veigas² (*)

RESUMO

O artigo apresenta a importância da liderança dentro das organizações partindo do princípio que a escola é o ponto de partida, para ir além de uma visão meramente burocrática e administrativa, tendo como fator essencial a postura do líder dentro da equipe, transformando a empresa como um lugar prazeroso vivenciando momentos de qualidade de vida, aliando os requisitos organizacionais com práticas colaborativas e participativas, alcançando o êxito em seus objetivos corporativos. A liderança positiva é um fator que leva para a vida, pois remete a importância do ato de amor e carinho com responsabilidade e comprometimento, com o objetivo de despertar a admiração e interesse para o desenvolvimento do colaborador não apenas no aspecto profissional, mas sim para a vida como cidadão, no aspecto físico, intelectual, moral e social já que as heranças positivas de uma liderança efetiva conduziram o indivíduo a realizações na vida inteira.

Palavras Chaves: Equipe. Colaborador. Empresa. Líder. Liderança.

ABSTRACT

The article presents the importance of leadership within organizations, starting from the principle that school is the starting point, to go beyond a purely bureaucratic and administrative vision, having as essential factor the posture of the leader within the team, transforming the company as pleasant place experiencing moments of quality of life, combining organizational requirements with collaborative and participatory practices, achieving success in its corporate objectives. Positive leadership is a factor that leads to life, because it refers to the importance of the act of love and affection with responsibility and commitment, in order to arouse admiration and interest for the development of the collaborator, not only in the professional aspect, but also in order to life as a citizen, in the physical, intellectual, moral and social aspects since the positive legacies of effective leadership have led the individual to accomplishments in his or her life.

Keywords: Team. Collaborator. Company. Leader. Leadership.

¹ Tecnólogo em Processos Gerenciais, Pós-Graduado em Docência na Educação Profissional e Superior, Pós-Graduando em Gestão de Negócios pelas Faculdades QI Brasil. Gestor de Manutenção na General Motors do Brasil.

² Bacharel em Informática, Mestre em Ensino de Ciências e Matemática, Coordenador do Programa de Pós-Graduação da Faculdade QI Brasil.

Texto não publicado.



ENSINO HÍBRIDO

Introdução

O objetivo das organizações é ensinar e educar os líderes para serem capazes de motivar e engajar os colaboradores, visando cumprir todos os aspectos do planejamento estipulado pela organização, como destaca Drucker (1996). Entretanto, na atualidade existem entendimentos muito diferentes sobre os modos de lideranças e como atingir os objetivos. As ideias abordadas neste artigo partem do entendimento de que a empresa se constitui num patrimônio da sociedade, e é o lugar de formação profissional, cultural e muitas vezes científica, pela qual se promove o desenvolvimento mental e a formação da personalidade dos seus colaboradores e, para alcançar seus objetivos, necessita de lideranças organizacionais. Os líderes com suas influências a frente de suas equipes são imprescindíveis no sucesso do processo de desenvolvimento. Nos contextos atuais a liderança deve priorizar a importância do ato de amor, e mostrar para o colaborador que recebem todos os dias que este não é apenas mais um, mas sim que é amado e que faz a diferença, sendo ele uma peça importante para o atingir as metas, pois, é através da interação desse trabalho em conjunto que haverá desenvolvimento e bem-estar na aprendizagem. A empresa é uma instituição que complementa a família e juntas tornam-se lugares agradáveis para a convivência dos colaboradores. Os líderes devem ser preparados para compartilhar responsabilidades e afeto, onde para vida transformarão o futuro destes indivíduos com sua postura de liderança.

1. Liderança e suas definições.

A definição de liderança pode-se ser subentendida pela “arte de comando”, onde o comando ou o ato de comandar estão atreladas a uma arte e a uma ciência, que enfatiza mais as qualidades de quem comanda do que propriamente todo o processo de comando. Liderança é assim definida como o “conjunto das modalidades e das condutas adaptadas pelo líder para assumir o seu papel de chefe, e que tem repercussões no próprio funcionamento do grupo” (Gallison & Coste, 1983, p.436). Esta liderança apresenta contornos sócio funcionais ou operatórios (atividades necessárias para atingir os objetivos propostos) e contornos sócio afetivos (atividades realizadas no sentido de gerir eficazmente os conflitos e manutenção da coesão do grupo).

**ENSINO HÍBRIDO**

Todas as organizações são constituídas por pessoas, com sentimentos e motivos racionais diferentes, sujeitos a força do ambiente que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outras dinâmicas que motivam o comportamento do ser humano e da equipe onde ele vivencia as experiências.

Portanto, a liderança é necessária em todos os tipos de organização, seja na família, na comunidade, na escola, mas principalmente nas empresas. O líder precisa conhecer a motivação humana e as ferramentas de gestão de pessoas que poderão auxiliar na tomada de decisões em relação ao aproveitamento e valorização dos talentos que integram as equipes de trabalho. A principal ferramenta da gestão de pessoas é o aprendizado contínuo que direciona o líder para o aprendizado organizacional, ou seja, é preciso que ele devolva a capacidade de promover educação/desenvolvimento com serviço de alta qualidade e dar abertura para a transmissão de informação, tanto no ambiente interno, quanto no externo, de maneira a permitir a participação dos colaboradores na tomada de decisões, atuando como educador, negociador, incentivador e coordenador.

É importante ressaltar que a liderança não é o único fator a influenciar o desempenho das equipes de trabalho, mas dependendo do tipo de líder, podem resultar equipes motivadas, comprometidas, vencedoras, ou equipes que apenas cumprem suas obrigações, obtendo determinado resultado, mas não atuam com satisfação.

O conceito de liderança remete para os estudos pioneiros de Max Weber que vieram estabelecer uma relação entre liderança, poder e autoridade, através da explicitação do conceito de legitimidade. Para Max Weber (citado em Jesúno, 2005) a autoridade significava o poder legítimo atribuído a alguém que era aceito por todos quanto era exercido esse poder. Neste sentido, defendia que a autoridade, mais do que o poder, era uma liderança legítima. Weber distinguiu três tipos de autoridade: a racional/legal, a tradicional e a carismática. Considerava que o carisma era uma característica intrínseca a um determinado indivíduo que levava as demais pessoas a tratarem-no como líder e a seguirem os seus ideais. Ou seja, os líderes eram dotados de características psicológicas e de atributos excepcionais, de ordem física, psicológica e/ou intelectual, pelo que a liderança estaria associada ao carisma.

Entretanto, Drucker (2008) defende que a liderança compreende mais aspectos do que apenas carisma e traços de personalidade, pois pressupõe a existência de



ENSINO HÍBRIDO

características como a capacidade de trabalho, responsabilidade e confiança conquistada. Acrescenta que a base para uma liderança eficaz implica também “refletir sobre a missão da organização, defini-la e consolidá-la clara e visivelmente” (p.292).

No entanto, o líder além de estabelecer objetivos e finalidades deverá ser flexível, pois tem de ter consciência de que não controla tudo. Pode-se então concluir que à maioria destas definições é o fato de um líder ser um indivíduo que conduz uma equipe de pessoas, na construção dos objetivos, metas, missão e valores da organização que representa, sendo assim o exemplo e referência de seus comandados.

O líder é aquele a quem foi dada a missão e responsabilidade de coordenar ou dirigir a equipe. A ele é concedido o poder de liderar os outros membros do time. Ele torna-se o principal responsável pelos resultados pela sua orientação e influência sobre as pessoas que lidera.

Mas existem os estilos de liderança que é a forma como este líder é capaz de influenciar seus liderados. Ou seja, como esta pessoa, enquanto líder, motiva e impulsiona as pessoas em seu entorno. O estilo de liderança é entendido como o “comportamento do chefe” (Gallison & Coste, 1983, p.437). Deste modo, as soluções encontradas pelo chefe para resolver os problemas de autoridade e a sua relação com time foram abordadas que desde cedo despertaram o interesse de alguns estudiosos nesta área.

Segundo Chiavenato (2003) a Teoria das Relações Humanas constatou a influência da liderança sobre o comportamento das pessoas. Existem três principais teorias sobre a liderança:

A Liderança Autocrática põe o líder como centro de tudo. Aquele que lidera concentra em si toda autoridade, não dando aos subordinados a oportunidade de manifestarem sua opinião. Tudo gira em torno do líder que é a autoridade única e máxima. O líder autocrático é caracterizado como: dominador, aquele que dá ordens e espera que sejam cumpridas sem questionamentos, pessoa a quem se deve temer. Ele realmente é o temor da equipe. Esta só trabalha quando ele está por perto.

Observa-se que as equipes ou grupos submetidos à uma liderança autocrática produz maior volume de trabalho, no entanto, são pessoas agressivas umas com as outras, vivem sob tensão e demonstram intensa frustração.



ENSINO HÍBRIDO

Liderança Liberal ou Laissez-faire esta dá ao grupo completo poder de decisão e autonomia total. O líder pouco se manifesta e só o faz quando solicitado. Neste tipo de liderança o grupo é o foco de tudo. As decisões são tomadas com total liberdade e podem ser individuais ou em grupo. Falta firmeza e poder de decisão ao líder do tipo Liberal. Os membros deste grupo, geralmente têm dificuldades em desempenhar seus papéis e não se saem bem na maior parte das tarefas. Deixam a desejar tanto na qualidade quanto na quantidade de trabalho. Eles ignoram inteiramente o líder e apresentam características como: individualismo, insatisfação, agressividade, desrespeito, falta de integração.

Liderança Democrática, neste tipo de liderança o líder é um facilitador de tarefas. Ele direciona os trabalhos e orienta os membros da equipe. Auxilia na resolução dos problemas surgidos e define estratégias para solucioná-los. Ele dá sugestões para a realização das tarefas e coordena as atividades. O líder que atua neste estilo possui as seguintes características: encorajador, responsável, atua interagindo bem com todos, preocupa-se com o desempenho dos membros na realização dos trabalhos.

Em consequência desta atuação deste tipo de líder, os membros da equipe demonstram excelência na qualidade e no volume de trabalho produzido. As tarefas são efetuadas em um ambiente de tranquilidade, satisfação e integração. Também se observa a acentuada responsabilidade deste grupo e seu total comprometimento com a empresa, com o líder, com o trabalho e com seus companheiros.

Para Chiavenato (2006, p.18-19): "A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja 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".

2. Referência de liderança na escola tem relação direta na liderança nas empresas.

Na perspectiva da liderança na gestão escolar tendo a escola como organização social, que deve ir além da visão de gestão administrativa, as organizações escolares são abordadas como unidades sociais formadas de pessoas que atuam em torno de objetivos comuns, portanto, como lugares de relações interpessoais. A escola é uma organização



ENSINO HÍBRIDO

em sentido amplo, uma “unidade social que reúne pessoas que interagem entre si, intencionalmente, e que opera através de estruturas e processos próprios, a fim de alcançar os objetivos da instituição (Libâneo, 2005, p.77).

A escola é um lugar de aprendizagem, de compartilhamento de saberes e experiências, práticas socioculturais e institucionais, valores, atitudes de modos de agir, ou seja, um espaço educativo que gera efeitos nas aprendizagens de professores, alunos, família e comunidade para toda a vida. A liderança na gestão escolar transforma o ambiente dentro e fora da sala de aula tornando atraente e estimulante na dimensão educativa, ou seja, o estilo das relações interpessoais, as rotinas administrativas, a organização do espaço físico, os processos de tomada de decisões, são também práticas educativas, as escolas são espaços de formação e aprendizagem, em que as pessoas mudam com as organizações e as organizações mudam com as pessoas, desta forma a liderança dentro das escolas são levadas para dentro das casas com suas famílias e conseqüentemente para suas comunidades e ambiente de trabalho a escola é o primeiro lugar onde na vida dos estudantes preparando os indivíduos.

Desse modo, as práticas sociais e culturais que ocorrem nos vários espaços da escola são, também, mediações culturais, que atuam na aprendizagem das pessoas (professores, especialistas, funcionários, alunos, comunidade). Aproximando-se desta visão, assim afirmam Lave e Wenger:

(...) aprender, pensar e saber são relações entre pessoas em atividade no mundo, com o mundo e surgidas do mundo socialmente e culturalmente organizado. Este mundo é constituído socialmente. Formas objetivas e sistemas de atividade, de um lado, e entendimentos subjetivos e intersubjetivos dos agentes, de outro, constituem mutuamente tanto o mundo quanto suas formas experienciadas (2002. p. 168).

Entretanto, é necessário ter clareza de liderança na gestão sobre os objetivos da escola, para garantir a todos os estudantes uma base cultural e científica comum e uma base comum de formação moral e de práticas de cidadania, baseadas em critérios de solidariedade e justiça, na descoberta e respeito pelo outro, no aprender a viver junto.

Na visão de Gimeno Sacristán (1999, p.81). A partir de uma base comum de cultura geral para todos, o currículo para sujeitos diferentes significa acolher a diversidade e a experiência particular dos diferentes grupos de alunos, propiciando na escola e nas salas de aula, um espaço de diálogo e comunicação.



ENSINO HÍBRIDO

Podendo transcrever as funções do líder neste caso da escola o professor ter o diálogo e comunicação enfatizando a participação homogênea de todos não diferenciando suas habilidades, mas sim lhes proporcionando o conhecimento integral e comum a todos para atingir os objetivos propostos, podendo assim correlacionar com as funções da liderança dentro de uma organização.

3. Da escola, as práticas educativas e aprendizagem na vida empresarial.

Conforme a teoria histórico-cultural da atividade¹ a atividade humana mediatiza a relação entre o ser humano e o meio físico e social. Esta relação é histórico-social, isto é, depende das práticas sociais anteriores, de modo que a atividade conjunta acumulada historicamente influencia a atividade presente das pessoas. Este entendimento decorre do desenvolvimento cultural, segundo a qual “todas as funções no desenvolvimento da criança aparecem duas vezes: primeiro no nível social e depois, no nível individual. Primeiro, entre pessoas (interpsicológica) e, depois, no interior da criança (intrapicológica)” (1984, p.64). Compreender a influência das práticas socioculturais e institucionais no ensino e o papel dos indivíduos em modificar essas práticas tanto na escola como nas práticas de organização e gestão, no tipo de relacionamento entre as pessoas, nas atitudes dos professores nas escolas e nas empresas nas atitudes dos líderes, nas rotinas cotidianas, no clima organizacional, no espaço físico, na comunidade escolar, nos departamentos da empresa, etc.

Tais práticas institucionais influenciam significativamente, positivamente ou negativamente, na motivação e na aprendizagem dos estudantes e colaboradores, já que, de alguma forma, eles participam nessas práticas. Segundo Hedegaard:

Os sentidos são criados pelas relações reais de uma pessoa na sua vida, ela reflete os motivos nessas atividades. (...) As crianças se desenvolvem por meio da participação em formas institucionalizadas de prática, caracterizadas pela comunicação em atividades compartilhadas. Estas formas de prática iniciam, mas também restringem, as atividades das crianças e, desse modo, tornam-se condições para o seu desenvolvimento. A participação de uma criança em uma

¹ Teoria histórico-cultural é uma corrente da psicologia fundada pelo psicólogo e pedagogo russo Lev Vigotsky (1896-1934). Resumidamente, essa teoria busca compreender o desenvolvimento da mente humana como vinculado à cultura, ou seja, o papel da cultura na formação das funções psicológicas superiores (e dentro da cultura, o ensino e aprendizagem).

**ENSINO HÍBRIDO**

atividade contribui para a realização concreta dessa atividade, a qual contribui para as condições do seu próprio desenvolvimento (Hedegaard, 1999, p. 280).

As escolas são espaços de aprendizagem, comunidades democráticas de aprendizagem onde se compartilham significados, criam-se outros modos de agir, mudam-se práticas, recria-se a cultura vigente, aprende-se com a participação real de seus membros (Cf. Perez Gomez, 1998, p. 97). As ações realizadas na escola nesta perspectiva implicam a adoção de formas de participação real das pessoas nas decisões em relação a sua vida no ambiente de trabalho, ao desenvolvimento de suas habilidades, às formas da aprendizagem escolar, às normas de funcionamento e convivência, etc. As práticas de organização e gestão precisam considerar a participação da liderança dos professores em sala de aula como a “arte de educar para a vida”, com o trabalho colaborativo e formação continuada, desta mesma forma deve ser desempenhado pelos líderes dentro de suas empresas com as equipes de trabalho, sendo estimulados pela liderança para atingir os resultados estratégicos da organização que estão ligados a sua missão, visão e valores.

Para isso é necessário que o planejamento estratégico seja bem executado com estrutura organizacional bem definida, responsabilidades claras e formas eficazes de tomada de decisões, as exigências de gestão e liderança por parte de diretores e coordenadores para constatar e solucionar os possíveis problemas, não apenas em mudanças de metodológicas, mas em formas de organização do trabalho que articulem, eficazmente, nas práticas participativas e colaborativas com uma sólida estrutura organizacional, promovendo a integração de todos colaboradores para atingir os resultados positivos.

Uma boa gestão seja ela na família, na escola ou na empresa deve estar baseada na liderança onde necessita de uma aproximação com a realidade do indivíduo e da própria comunidade na qual ele convive. O colaborador precisa, também, ser incentivado a pensar por si próprio e buscar os conhecimentos de seus interesses.

As lideranças devem ser mais ativas e participativas, para despertar no colaborador o desejo de aprender e encarar os desafios diários. Nas escolas e bem como as empresas na atualidade, de forma geral, apresenta maior facilidade de comunicação com todos, para que as responsabilidades, tomadas de decisões sejam divididas, mas bem definidas, visando assim não apenas o conhecimento, mas também a formação de valores e senso de prioridade, para que também garantam a todos as possibilidades de



ENSINO HÍBRIDO

exporem suas opiniões, ouvirem sem receio de serem julgados, criticados, trocarem pontos de vista. Esta parceria implica em colocar-se no lugar do outro, quanto melhor for a parceria entre ambos (líderes e colaboradores/Professor e alunos), mais significativos serão os resultados na formação dos indivíduos e garantiram o sucesso da organização.

4. O Professor é mestre na arte de educar com amor para a vida e é o influenciador do líder que impulsiona as pessoas a alcançarem os objetivos nas organizações.

O papel do professor sofreu grandes alterações ao longo dos anos devido ao novo paradigma social de uma sociedade caracterizada pela complexidade e mudança, com isso as exigências para o desempenho do papel de professor mudaram. Além de conhecimentos acadêmicos e científicos, espera-se que este detenha conhecimentos de pedagogia e que exerça uma liderança efetiva na sua sala de aula. Deste modo, o professor tradicional está a ser substituído pelo professor que lidera, que incentiva a procura de respostas para os problemas que se apresentam, que desenvolve e procura parcerias com vários membros educativos, predispondo-se a alcançar os objetivos planejados. Assim podemos ressaltar a teoria que Drucker (2008) defende que a liderança compreende mais aspectos do que apenas carisma e traços de personalidade, pois pressupõe a existência de características como a capacidade de trabalho, responsabilidade e confiança conquistada. Acrescenta que a base para uma liderança eficaz implica também “refletir sobre a missão da organização, defini-la e consolidá-la clara e visivelmente” (p.292).

Por muito tempo a liderança foi entendida como gestão das escolas, era remetida apenas aos cargos de chefia e centrava-se essencialmente no cargo de diretor da escola ou no conselho diretivo. Atualmente a liderança surge de uma forma mais horizontal e colegial, onde cada um pode e deve ser líder. Ou seja, falamos de lideranças dentro da escola (Costa, 2000) e não apenas de uma liderança.

Glanz considera que os professores “são líderes vitais, sem os quais o progresso educacional é impossível de alcançar [...] todos os educadores podem ser líderes” (2003, p.9).

**ENSINO HÍBRIDO**

O professor da atualidade tem um grande desafio, porque é lhe exigido não só o ato de ensinar, mas também que assuma uma postura de liderança perante o seu grupo de estudantes, sendo o inspirador e por vezes um grande amigo, detectando o problema que pode estar afetando no bom desempenho escolar amparando-o para atingir o resultado satisfatório com carinho e amor.

Como o professor, o líder de uma empresa é um agente de mudança com capacidade dar início a novos processos de construção cultural, tendo a capacidade de realizar mudanças e criar redes de relacionamentos, assim como a persistência para conduzir a organização em direção a uma nova maneira de agir e de pensar. Este líder está sempre em atualização, tem um plano de desenvolvimento interpessoal e intrapessoal, está receptivo a novas ideias, não se acomoda, conduz pessoas, desenvolvendo ações e tomadas de decisões para atingir os resultados propostos.

Esta liderança deve passar a boa imagem para seus comandados de visão de futuro, de forma natural se compromete a realizar e com isso espontaneamente gera responsabilidade e confiança aos seus colaboradores, fazendo com que as metas estabelecidas sejam atingidas somente com sua capacidade de influenciar, na comunicação expressa de forma cordial e clara as crenças e valores da organização, criando um clima de confiança, cooperação, integridade e ato de amor.

A importância do ato de amor na empresa é um tema que merece reflexão, pois vivemos em uma época em que a sociedade encontra-se desestruturada e a desintegração dos valores são os maiores obstáculos para o ser humano, desta forma a sociedade baseia-se no individualismo, e o coletivo está ficando esquecido, as crianças, adolescentes e adultos envolvidos neste contexto, vivem sufocados por um mundo dominador que não desenvolvem suas potencialidades tornando-se vítimas de um mundo frio e sem amor.

O ato do amor tanto na educação escolar e na empresa envolve todo o desenvolvimento, no aspecto físico, intelectual, moral, espiritual e social já que estas motivações do indivíduo serão vitais para suas realizações na vida. É através desta relação que desenvolvemos laços de afetividade e receptividade de maneira adequada. Mas, para que isso ocorra de forma satisfatória, é necessário que haja referências positivas, pessoas responsáveis a fim de mostrar os limites necessários para o desenvolvimento de um indivíduo com equilíbrio emocional e afetivo, ou seja, o

**ENSINO HÍBRIDO**

professor dentro de sala de aula será esta referência de liderança para seus educandos e na empresa o líder direto é esta referência, de padrão da organização, ele é quem influencia, impulsiona e conduz a sua equipe ao melhor resultado e forma afetiva.

A escola e a empresa, cada qual com seus valores e objetivos específicos, constituem uma estrutura intrínseca, onde quanto mais diferentes são, mais necessitam uma da outra. É preciso despertar urgente, o senso de liderança positiva, pois estamos numa época em que a tecnologia está predominando enquanto os sentimentos, as emoções ficam esquecidos e a todo momento estudamos e trabalhamos com pessoas que necessitam de atenção, afeto, carinho e principalmente amor.

O amor sincero não de palavras, mas sim de atos é quando os liderados percebem que a liderança não tem nenhum outro interesse, apenas quer inspira-los e motiva-los para a concretização dos objetivos propostos, desta forma se tornando reconhecidos sentem que verdadeiramente que são amados, então o líder ganha a confiança e respeito de seus comandados. Como as primeiras impressões de um professor que é um líder em sala de aula se tornam perceptíveis pelos alunos e este estímulo fica gravado em suas mentes para toda a vida o gestor de uma organização também tem essa tarefa difícil. Isto demonstra que um fator importante que é o exemplo, referência e influencia.

Os seres humanos sentem necessidade de recordar o seu professor e seguir na vida pratica os seus ensinamentos, é por certo a mais bela prova de que a liderança do para a vida. A educação deve ter precisamente como escopo de conservar vivos no coração e na vida pratica dos ex-alunos os bons princípios aprendidos com seus mestres, mostrando-se nas famílias, sociedade, bons amigos e honestos cidadãos.

Neste sentido o líder de uma organização utilizando suas habilidades, mas com amor, faz rever seus próprios conhecimentos com possibilidades de atualizá-los. Os sentimentos de amor, gratidão, admiração e respeito do liderado para com seu líder os impulsionam para buscar a excelência em tudo que faz, mas depende da postura do líder para ganhar a notoriedade perante sua equipe.

Para Rubem Alves um grande mestre nasce da exuberância da felicidade, da alegria de ensinar. Ser mestre é ensinar com alegria, é ensinar a felicidade. Então Rubem Alves faz um pedido: “lembrem-se de que vocês [educadores] são pastores da alegria, e que a sua responsabilidade primeira é definida por um rosto que lhes faz um

**ENSINO HÍBRIDO**

pedido: ‘Por favor, me ajude a ser feliz...’”. Nossos alunos querem brincar. Vamos fazer da educação uma brincadeira.

Nas palavras de Freire (2000, p.104) “a educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem. Não pode temer ao debate. A análise da realidade. Não pode fugir à discussão criadora, sob pena de ser uma farsa.” Como se pode observar, o ato de amor na educação escolar exige dos profissionais de educação uma postura diferente, tomando uma nova consciência a respeito das reuniões escolares baseadas em temas teóricos para falar dos problemas do aluno, sobre notas baixas, etc. Este tipo de reunião, não proporciona o início de uma parceria. A escola deve buscar a criação de espaços de reflexão e experiência de vida numa comunidade educativa, instituindo, acima de tudo, a aproximação da escola e da família.

A liderança do professor não educa os alunos apenas na sala de aula, também nas formas de organização e as práticas de gestão incluindo os ambientes: do clima afetivo, da cultura organizacional, das formas de relacionamento, dos modos de resolver problemas e solucionar conflitos. Nesse contexto sociocultural e institucional, do qual todos estão inseridos, os professores são os fatores predominante para mudança, mas nas empresas os líderes devem ser este educador e formador de opiniões promovendo o crescimento do afeto e amor tornando as atividades colaborativas e compartilhadas, transformando o ambiente de trabalho atrativo e inspirador para marcar as mentes e os corações destes colaboradores, para vida inteira como é feito pelos professores na escola.

**ENSINO HÍBRIDO****Conclusão**

O artigo aborda alguns estilos de lideranças e como elas colaboram e impactam positivamente ou negativamente no processo de aprendizagem, na educação e na sociedade.

Também observando sobre a importância de se considerar os efeitos das práticas de organização e gestão das escolas na formação dos estudantes, para a vida profissional nas empresas utilizando a liderança do professor e do gestor como um fator primordial, no relacionamento, os modos de resolver problemas e solucionar conflitos e também no contexto sociocultural e institucional, ele é de extrema importância para transformar as práticas nas atividades colaborativas e compartilhadas usando a sua liderança condicionado na importância do ato de amor de maneira perceptível visando tornar o ambiente empresarial em um espaço prazeroso de convivência afetiva e aprendizagem ao mesmo tempo, conduzindo este o atingimento dos resultados com técnicas de liderança, mas nunca esquecendo da afetividade e amor que os comandados levarão para a vida inteira.

A liderança será conquistada através da emoção e amor para transformar o afeto em resultado satisfatório para a organização. No entanto, é necessário buscar um bom estado de espírito, utilizando as habilidades e competências, procurando sempre estar em sintonia, buscar entusiasmo, amor à profissão e bastante motivação, pois motivação gera satisfação. Satisfação gera ação, e ação, transformação de um mundo melhor.

Outro aspecto de extrema importância e investir na formação dos professores e das lideranças nas organizações buscando desenvolver também os colaboradores para ter maior efetividade nos resultados corporativos.

Assim concluído que todo professor é mestre na arte de educar com amor para a vida, transformando a sua liderança dentro da sala de aula em inspiração e referência aos seus alunos, fazendo com que eles transmitam estes exemplos positivos onde quer que estejam e principalmente dentro das organizações que posteriormente irão desempenhar as suas funções profissionais e muitos deles se tornaram líderes tomando como base a referência de seus mestres professores.



ENSINO HÍBRIDO

Referências bibliográficas

- ABDALLA, Maria de Fátima B. *O senso prático de ser e estar na profissão*. São Paulo: Cortez Editora, 2006.
- ALVES, Rubem. *A alegria de ensinar*. 3. Ed..São Paulo: Ars Poética,1994.
- ALVES, Rubem. *Conversas com quem gosta de ensinar*. São Paulo: Cortez, 1984.
- COSTA, J. “*Lideranças nas organizações: revisitando teorias organizacionais num olhar cruzado sobre as escolas*”. In Costa, J.,Mendes, A. & Ventura, A.(org.), 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administração geral e pública*. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Edição Compacta. Rio de Janeiro: Elsevier. Editora Campus, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- DRUCKER, Peter F. *O líder do futuro*. São Paulo: Futura, 1996.
- DRUCKER, P. *O essencial de Drucker*. Lisboa: Actual Editora, 2008.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- GALLISON, R. & COSTE, D. *Dicionário de didática das línguas*. Coimbra: Livraria Almedina, 1983.
- GIMENO SACRISTÁN, J. *Educação obrigatória: seu sentido educacional e social*. Madrid: Morata, 1999.
- GLANZ, J. *À descoberta do seu estilo de liderança. Um guia para educadores e professores*. Rio de Janeiro: Elsevier. Editora Campus, 2003.
- HEDEGAARD, Mariane. Institutional practices, cultural positions, and personal motives: immigrant turkish parent’s conceptions about children’s school life. In: Hedegard, Mariane e Jensen Uffe Jull. *Activity theory and social practice: cultural-historical approaches*. Aarhus (Dinamarca): Aarhus University Press, 1999.
- JESUÍNO, J. *Processos de Liderança. Horizonte de Psicologia*. Lisboa: Livros Horizonte. 4ª Edição, 2005.



ENSINO HÍBRIDO

LAVE, Jean e WENGER Etienne. Prática, pessoa, mundo social. In: DANIELS, Harry (Org.). *Uma introdução a Vygotsky*, São Paulo: Loyola. 2002.

LIBÂNEO, José C. Sistema de ensino, escola, sala de aula: onde se produz a qualidade das aprendizagens? In: LOPES, Alice C. e MACEDO, Elizabeth (orgs.). *Políticas de currículo em múltiplos contextos*. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

LIBÂNEO, José C. *Organização e gestão da escola. Teoria e Prática*. Goiânia: Alternativa, 2005.

MOURA, Manoel Oriosvaldo. O educador matemático na coletividade de formação. In: Tiballi, Elianda A. e Chaves, Sandramara T. *Concepções e práticas em formação de professores*. Goiânia: Alternativa; Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

PIAGET, J. *Para onde vai a educação*. 15ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio ed. 1972/2000.

VYGOTSKY, Lev S. *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes, 1984.