Inicialmente torna-se necessário refletir sobre uma possível incoerência no tema proposto considerando as limitações impostas ao Coordenador de Curso de Graduação. Como o próprio título determina, coordenar é uma atividade menor que gerenciar, que por si só também tem as suas limitações. O coordenador é responsável apenas pela execução, na teoria e na prática (como tratado pelos dirigentes ou mantenedores). O dicionário Priberan define coordenar como: Reunir ou dispor com coordenação. Arranjar, organizar. Ou seja, trabalhar com material ou objetos escolhidos e disponibilizados por outrem.

Resta, portanto, apenas a liberdade de rearranjar, mudar algumas posições. Dispondo-as em novo lay-out e limitado a trabalhar a forma, sem muita liberdade de propor conteúdo, essência, valor. Ou seja, sem liberdade de efetivamente agregar valor. Coordenar seria, somente produzir seguindo o script. Administrar, integrar e empreender ficaria então para os gestores.

A pesar de todas essas limitações, as expectativas quanto aos resultados do trabalho do coordenador elevam a responsabilidade da função. Espera-se muito dele. Resultados traduzidos em: 1 número de alunos que viabilize e garanta a sobrevivência do curso; e 2, qualidade para manter ou colocar a Instituição na lista das melhores. Esses dois macro objetivos podem não ser os únicos, mas atingí-los já é um desafio bastante grande, principalmente considerando que a concorrência não é pequena.

A questão agora é aceitar que o copo está meio vazio, desistir e se entregar, ou decidir que o copo está meio cheio, enfrentar o desafio e agir para terminar de enchê-lo. Que caminhos trilhar para superar essa contradição? Acredito que não existam muitos e que apenas um, grande e largo, seja suficiente para reverter esse processo. "Liderança é um caminho para a conquista da autonomia necessária para transformar coordenadores em gestores de cursos!!!" Palavras do Professor Willie.

Precisamos, então, ser líderes, transformar-nos em líderes e, principalmente, gostar de ser líder.
Em um largo caminho temos várias faixas, em que num momento ou noutro precisamos trafegar.
Uma delas, e a mais difícil de ser encontrada, é o espírito público. “Amar a Deus sobre todas as coisas e ao próximo como a si mesmo.” Essa é uma convicção pessoal que vem da educação e não de pieguice religiosa. O coordenador, professor, gerente, ou seja, aqueles que têm como função principal desenvolver pessoas, precisam dessa característica inata ou desenvolvida com prazer. Dedicar-se ao próximo.

Confiança. Principalmente nos liderados. O líder nato confia que seus liderados são capazes de atingir os objetivos e vencer as dificuldades. Essa confiança funciona como um motor que o impulsiona. Entendo, porém, que para confiar no liderados, ele precisa de autoconfiança, o que

é a base que fortalece a confiança nos seus companheiros. Pois entende-se que sempre que necessário ele está pronto para orientar, apoiar e conduzi-los à vitória. Como conseqüência, os liderados acabam por ter uma grande confiança em seu líder, visto sentirem que não serão abandonados a sua própria sorte. Esses pressupostos são os que alimentam o brilho nos olhos de todo o grupo ou, na pior das hipóteses, da maioria deles.

Determinação. Perseverança. Não serão os primeiros percalços que irão desanimar um líder. Ele sempre tentará novamente. Escolhendo novos caminhos, novas estratégias e novas alternativas, de forma a atingir seus objetivos. São qualidades que precisam andar juntas com a maturidade e a inteligência, tendo em vista que nessa situação são elas que evitam que a determinação e a perseverança se transformem em teimosia.

A credibilidade pode ser confundida com a confiança Mas é a credibilidade que mantém a confiança em alta, quando é necessário conviver com maus momentos ou eventuais fracassos. A confiança normalmente leva ao sucesso, porém é a credibilidade que permite a um grande líder atravessar os maus momentos. É ela que vai manter o apoio da equipe em situações nas quais normalmente os ratos fogem do barco. E a credibilidade é obtida pelo exemplo, pela retidão de caráter. O líder que tem credibilidade age sempre de forma compatível com seus discursos. A credibilidade é irmã da coerência. E essas são duas qualidades que se apóiam mutuamente. A visão de futuro de um líder é normalmente ambiciosa. É essa ambição o segredo do seu sucesso. Não alcançar 100% dos objetivos e metas é normal. Quando, contudo, os objetivos e metas não são muito desafiantes a fração que deixou de ser atingida pode fazer muita falta para a continuidade ou equilíbrio de um grupo. Essa é a situação que se encaminha para o marasmo quando o gestor está se transformando em um peso morto. Uma visão de futuro que seja realista, porém ambiciosa, é sonhada e é normalmente atingida pelo líder empreendedor. O futuro idealizado está sempre em processo de transformação. É como acontece em uma viagem por terra, a linha do horizonte está sempre em transformação.

Proatividade é a capacidade de perceber situações indesejadas quando ainda em formação e em fase bastante embrionária. A proatividade é inata naqueles que têm como costume realizar suas ações através do planejamento e para planejar é necessário experiência. Enfim, ser proativo é ter percepção de futuro e capacidade de eliminar desse futuro aquilo que não é desejado.
Muitas das qualidades anteriormente citadas podem ser inatas em um indivíduo. Muitos não precisam ser treinados para adquiri-las. Quando muito, as adquire naturalmente ao longo da vida, em processo que podemos chamar de educacional. Esse processo educacional não exige banco de escolas. É a família, a convivência com amigos e até o acompanhamento de ídolos que formam geralmente o caráter de um cidadão. Depende de muitos fatores e grande parte deles até de forma aleatória. Podemos estar sujeitos a boas ou a más influências. O conhecimento técnico não. Ele depende do processo instrucional, talvez o mais fácil de ser adquirido, porém, não o menos necessário.

Junto com o conhecimento técnico está a sensibilidade a certas situações. Um bom exemplo é a manutenção de um corpo de bombeiros. Ele precisa estar treinado, estar disponível, ou seja, não deve se comprometer com outras atividades, uma vez que pode ser acionado a qualquer momento, sempre em situações imprevistas. Gestores que não têm conhecimentos técnicos

em certas áreas, geralmente são insensíveis com elas. Por esse motivo é que talvez, neste País, a área tecnológica seja relegada a um papel inferior, com supervalorização de outras áreas do conhecimento que os gestores necessitam com maior freqüência, como por exemplo, de bons advogados.

Enfim, o importante é procurar perceber que, dentre os requisitos para uma boa liderança, quais aqueles que são nossos pontos fortes, para torná-los mais visíveis e aqueles que são os pontos fracos para serem trabalhados, com prazer e dedicação.

Prof. Wille Muriel