

LIDERAZGO EDUCATIVO FAMILIAR, ¿QUÉ ES? (y II)

Fernando de la Puente, sj

¿Quiénes
son
líderes?
—
—
¿A qué
llamamos
liderazgo?

5. Liderazgo y gestión familiar

En este momento nos podríamos preguntar qué es lo que nos impide ayudar a la madurez y cuáles son los modos de proceder más adecuados para ello. Pero creemos que es interesante, en primer lugar, analizar las características del liderazgo educativo, dejando para más adelante las anteriores cuestiones.

No hablamos de "liderazgo" en el sentido del carisma que tiene un político brillante o de personas que tienen cualidades sobresa-

llentes por su simpatía y elocuencia. No nos referimos a este tipo de liderazgo cuando hablamos de que todos tenemos un liderazgo educativo. El padre y la madre con los hijos, el profesor en relación a sus alumnos, todo el que tiene responsabilidad sobre alguien es líder.

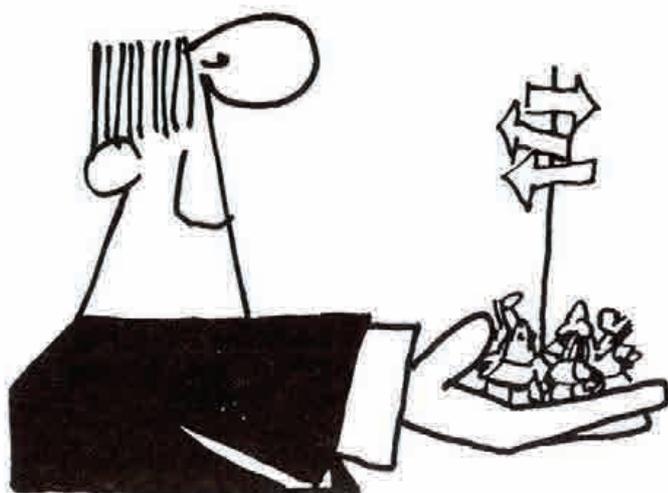
«El líder es capaz de proponer objetivos que en un momento dado sean interesantes para la gente»

"Líder" en inglés viene de un verbo que significa "conducir". Líder es el que lleva a alguien de un sitio a otro, le conduce, por ejemplo, hacia la madurez. Se nos da la

autoridad familiar para "conducir" a los hijos hacia la madurez ayudando, no imponiendo la madurez.

¿Qué sucede con los líderes de las organizaciones? Se pide hoy que el auténtico líder no se limite a la gestión. La gestión no es el liderazgo. La gestión es organizar la casa, la empresa, el colegio, es decir, los horarios, los presupuestos, los recursos humanos y materiales, etc. Pero sólo con esta gestión no avanza la calidad de una organización. Un centro puede estar cada vez mejor organizado, más cuadrado, pero su capacidad de formar personas puede estar bloqueada o sumida en la rutina. La gestión sin duda es necesaria, pero la gestión misma no garantiza la mejora de calidad. Apliquémoslo a la familia. Podemos tener una familia muy bien organizada, muy diseñada, las actividades, los horarios, el presupuesto, etc. Una casa bien organizada está bien, pero puede no ser un ambiente de formación, puede no ser un sistema educativo de calidad. No nos conviene confundir "gestión" con "liderazgo".





TIEMPO

¿A qué llamamos "liderazgo"?

En primer lugar, un líder dinamizador es una persona que formula objetivos asequibles a corto y medio plazo y estimula a la gente a cumplirlos. Formula lo que se llama

«En primer lugar, formula objetivos asequibles a corto y medio plazo y estimula a la gente a cumplirlos»

en lenguaje organizacional la "misión" que son esos objetivos a corto y medio plazo capaces de movilizar y entusiasmar a las

personas y que tienen relación con los grandes objetivos formativos o ideales de largo alcance.

El líder es capaz de proponer objetivos que en un momento dado sean interesantes para la gente y una vez que ha formulado dichos objetivos, los recuerda constantemente, aprovechando reuniones, encuentros, charlas; crea un ambiente.

En el ambiente familiar, ser capaz de proponer objetivos interesantes

y en conexión con el objetivo del crecimiento global de la persona; forma parte del arte de educar. Saber formular un proyecto a corto plazo de cómo queremos ser como familia, qué vamos a hacer en casa, qué planes tenemos para este año; y ayudar a formular también objetivos a conseguir por cada uno de los hijos (el mayor, el mediano, el más pequeño) según su necesidad y situación. Habría que pensarlo despacio y como pareja; con qué objetivos motivamos a nuestros hijos. Decirles que queremos que seáis buenas personas y que aseguréis el futuro para el día de mañana; no arrastra a nadie y no es un liderazgo muy inteligente. Acostumbrarles a premios o amenazas para cumplir su deber tampoco parece educativo ni creador de actitudes.

El segundo elemento que caracteriza a un líder es la capacidad de captar lo positivo de las personas que le rodean, y buscar ocasiones para reconocérselo. Un directivo esco-

lar es buen líder si se entera quién trabaja bien en el colegio y es capaz de reconocérselo. Un líder empresarial es el que es capaz de saber, de entre sus mandos intermedios, quién es el que trabaja bien y hacérselo ver, diciéndoselo.

Las personas necesitan un mínimo reconocimiento para poder motivarse a crecer y a trabajar en calidad. A veces la gente se hace cosas muy buenas y nadie se entera, son calidades anónimas. ¿Nos enteramos de las cosas buenas que hacen los hijos o estamos mirando solamente lo malo que hacen? Y el reconocimiento es importantísimo porque los buenos hechos cuando se refuerzan producen autoestima, que es una inyección de motivación, y al mismo tiempo nos convierten en líderes positivos, ganando en capacidad de influencia.

Pensando en todos los que han intervenido en nuestra educación, ¿quiénes son los que han iluminado nuestra vida y nos han animado? ¿No son los que reconocieron las cosas buenas que realizábamos? Naturalmente este

«El segundo elemento es la capacidad de captar lo positivo de las personas que le rodean, y buscar ocasiones, para reconocérselo»

conocimiento debe ser auténtico, no manipulador (te alabo para conseguir algo de ti). La alabanza positiva no quiere conseguir nada a cambio ni a corto ni a medio plazo; ni siquiera dice "y espero que sigas así en el futuro". Es la alabanza pura, limpia, sincera. De lo contrario estamos pidiendo

una contraprestación. Entonces ya no es un reconocimiento, es un mercado.

Debe ser además un reconocimiento sobre hechos que suponen algún esfuerzo. No alabemos lo que les sale a los niños por casualidad, lo que son cualidades que les dio Dios. Para alabar lo que supone algo de esfuerzo, habría que estar con los ojos muy abiertos observando lo positivo que hace cada niño.

En tercer lugar, el líder es una persona que exige; no es ningún blan-

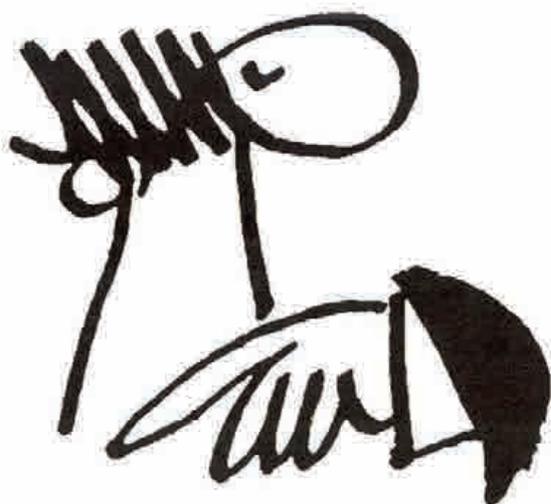
«En tercer lugar, es una persona que exige»

do. Exige una disciplina y unos límites. El líder siempre pide sacrificios. Da ejemplo de autenticidad, proporciona medios y buen trato, anima y reconoce, pero exige. No

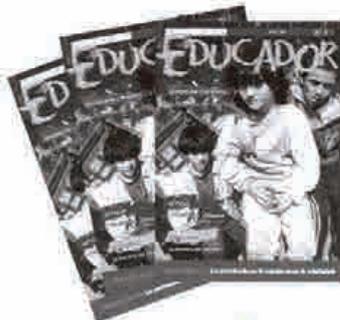
conocemos auténticos líderes que fengan miedo de exigir.

Si educar es ayudar a la madurez podríamos tomar como guías de nuestro proyecto educativo familiar éstas o parecidas características o elementos de la madurez, y

proponemos estudiar el modo de promoverlas en los niños y adolescentes, a través de un liderazgo dinamizador, utilizando las principales estrategias o medios educativos del diálogo, el saber mandar, el saber motivar. De estos temas trataremos en sucesivos artículos.



No es una nueva revista, existe desde 1981



¡ Nueva Época!

- ✓ Con **más** páginas: 64 a dos tintas, y cubiertas a todo color. Formato 21 x 29,5 cm.
- ✓ Con **nuevas secciones**
- ✓ **Bimensual** desde enero de 1998.
- ✓ Con **autores** de todas las Autonomías del Estado.
- ✓ Dirigida y diseñada por un equipo de auténticos **expertos**.
- ✓ Editada por la **FEETLC** y **EDITORIAL CCS**.

P.V.P. Suscripción 1998

España: 5.000 pts / Extranjero Aéreo: 57\$ / Marítimo: 40\$

FORMA DE PAGO

- Cheque a nombre de Editorial CCS
- Reembolso
- Transferencia a nº/cuenta

0 0 7 5 0 1 0 3 0 8 0 6 0 1 3 1 9 9 3 6

La revista para:

- los animadores sociales
- los animadores socioculturales
- los monitores de tiempo libre

EDITORIAL CCS

Alcalá, 164 / 28028 MADRID / ☎ 91 725 20 00 / 📠 91 725 25 70
INTERNET: www.editorialccs.com E-mail: sei@editorialccs.com