

A ADMINISTRAÇÃO DO CLUBE

Administrar o Clube de Aventureiros não é uma tarefa fácil, mas ela pode ser facilitada com a aplicação adequada de alguns importantes conhecimentos.

Cargos e funções formam um conjunto destes conhecimentos, que todo líder deve obter.

Cargos

Cargos são **posições de autoridade**, concedidas por um **autorizador**.

Quem possui autoridade pode criar cargos, e o faz com um propósito em mente: **repartir esta SUA autoridade para (e responsabilidade por)** conseguir os **resultados** almejados pela organização que representa. Receber um cargo é receber estes dois importantes ingredientes da liderança: autoridade e responsabilidade.

Uma boa definição para autoridade é a seguinte: Autoridade é o **direito**, (que alguém ocupando um cargo recebeu), de mandar e ser obedecido.

Embora o exercício da autoridade exija sempre obediência dos outros, esta obediência pode (e deve) ser algo natural, suave, prazeroso e construtivo. Para isso, a autoridade precisa ser cheia de empatia, compreensão, amizade e entusiasmo, sem “abrir mão” da efetiva administração da disciplina e da aplicação das regras.

Uma definição para responsabilidade seria a seguinte: Responsabilidade é o **dever** de responder pelos resultados e conseqüências de ações, nossas ou de outros, pelos quais sejamos (ou estejamos) responsáveis.

Em outras palavras, responsabilidade é

a obrigação de prestar contas a quem nos autorizou, pois sempre há uma autoridade, superior a nós, não importa qual o cargo que ocupemos.

A autoridade e a responsabilidade são dois “pratos da mesma balança” – se equilibram mutuamente. Eles se equivalem e compensam: muita autoridade / muita responsabilidade, muitos privilégios / muitas obrigações, muitos direitos / muitos deveres.

Autoridade e responsabilidade estão estreitamente ligados ao conceito de CARGO.

Funções

As funções, por outro lado, não envolvem autoridade – envolvem competência.

Funções são tarefas específicas, que precisam ser realizadas por alguém, para o bem da organização, da coletividade ou das demais pessoas, ao redor.

As funções estão por toda parte.

Qualquer pessoa pode assumir uma função, mas só pode se manter nela quem possua os conhecimentos e habilidades que a função exige. Se uma pessoa, que não possui competência para determinado trabalho, for mantida numa função importante, todos

saem perdendo: perde a própria pessoa, perdem os usuários do serviço que deveria ser disponibilizado, perde a organização como um todo, perde a autoridade que a nomeou para a função.

O que é mais importante: um cargo ou uma função?

Se o seu Clube de Aventureiros fosse uma pessoa e você lhe fizesse esta pergunta, ele provavelmente responderia que, entre uma e outra, as funções fazem muito mais falta do que os cargos, por isso as funções são mais importantes. A organização depende muito mais de funções (tarefas) bem executadas do que dos cargos (autoridade) existentes.

Quem é mais importante: o comandante do quartel ou o sentinela no muro?

Eis uma pergunta cuja resposta TEM que ser (ou ao menos começar com) uma palavra: “Depende ...”

Depende de quê?

Bem, depende da hora do dia (ou da noite), depende da região onde o quartel está localizado, depende da população que existe ao redor do quartel, depende das relações diplomáticas do momento, depende do estado de espírito ou da disciplina que reina entre os soldados, depende dos materiais e equipamento (ou das riquezas, ou dos segredos, ou dos perigos, ou ...) existentes dentro do quartel, (...) – depende ...

Em cada uma destas situações, a autoridade (delegada pelo comandante) de que o sentinela está investido, garante a segurança de todos. Ele é o mais habilitado a desempenhar esta tarefa.

Na função de sentinela, não há ninguém menos adequado que o comandante do quartel!

Ele não treina todos os dias para aprimorar os reflexos, ele não pratica tiro ou ordem unida, sua disciplina (depois de anos e anos apenas dando ordens) não está lá grande coisa e, sinceramente, não nos parece que ele tenha resistência suficiente para passar acordado, alerta e bem disposto, mais do que uns poucos minutos além de sua hora costumeira de ir para a cama.

Ele tem autoridade mas não possui a competência necessária para **aquela** tarefa.

Por incrível que pareça, uma **autoridade incompetente, ocupando um cargo**, causa muito menos estrago do que alguém incapaz ocupando uma **função** – a função é imprescindível para a sobrevivência de qualquer organização, a autoridade nem sempre.

Esta é uma diferença fundamental entre cargos e funções.

Para receber um cargo **não se requer**, necessariamente, conhecimentos ou habilidades especiais – basta apenas a confiança do autorizador. Se o autorizador considera alguém confiável e lhe confere autoridade, este autorizado passa a possuir todos os direitos e deveres inerentes à autorização que recebeu – o autorizado torna-se um **representante** da autoridade.

Em contrapartida, para receber uma tarefa ou função **requer-se, obrigatoriamente**, conhecimento e habilidade, adequados à realização daquela tarefa ou função.

Dito isso, esperamos que você não se surpreenda com a quantidade (relativamente pequena) de cargos, previstos para fazer funcionar o Clube de Aventureiros. São apenas três.

Cargos no Clube de Aventureiros

No caso do Clube de Aventureiros, é a Comissão de Nomeações da IASD local que o autoriza a existir e funcionar. Para isso, escolhe uma Diretoria composta dos seguintes cargos:

1. Diretor.

2. Diretor Associado.

3. Secretário.

Estes três, trabalhando em conjunto, são os responsáveis pelo funcionamento do Clube, visando “salvar do pecado e guiar no serviço”, a crianças entre 6 e 9 anos.

Depois de escolhida pela Comissão de Nomeações (e aprovada pela congregação da igreja local), a Diretoria do Clube exerce a autoridade que recebeu, gerenciando as atividades e o programa, destinados às crianças sob sua responsabilidade.

A partir do momento em que assumem seus cargos, os membros da Diretoria respondem pelos atos, seus e de seus auxiliares, perante a Comissão Administrativa (mensal) da igreja local.

Assim, a escolha dos dirigentes de departamentos da igreja é responsabilidade de um grupo de irmãos, (reunidos na Comissão de Nomeações), especialmente autorizados para uma tarefa específica: encontrar as melhores opções disponíveis para preencher os cargos de que a igreja local necessita, para sua adequada operação e o atendimento de sua comunidade interna.

Completada sua tarefa, a Comissão de Nomeações se dissolve; e você sabe porque se dissolve? É porque a sua função, temporária, concluiu a tarefa, específica, que lhe atribuíram: recomendar à aprovação da igreja (dar autoridade) seus cargos e departamentos.

Depois disso, os ocupantes dos cargos, recém eleitos, se reportam à Comissão Administrativa da igreja local e, sob a liderança do pastor distrital, põem os departamentos (e a própria igreja) em funcionamento.

São pessoas exercendo uma função que dão autoridade aos ocupantes dos cargos na igreja!

Diretoria do Clube

A Diretoria é o núcleo do qual partem as diretrizes gerais para o Clube de Aventureiros local.

Baseados em sua experiência e treinamento, esta diretoria se reúne muitas vezes, traçando propostas e planos, para os submeter à avaliação de seus auxiliares, da Comissão Executiva do Clube e da Comissão Administrativa da igreja.

É a Diretoria, e não necessariamente Diretor, que responde pelo sucesso ou insucesso do trabalho do Clube. Por isso, é

importante que ela trabalhe em harmonia, como uma equipe, ao invés de seguir as idéias e planos individuais, de apenas uma pessoa. “Na multidão de Conselheiros há sabedoria”, já dizia o grande e sábio rei Salomão.

Diretoria - Deveres intransferíveis

- Oferecer um programa equilibrado, que alcance com sucesso os objetivos 1) do Ministério Jovem, 2) da igreja local, 3) dos pais e 4) das crianças;
- Formular um Plano de Trabalho

- próprio, ou acrescentar suas contribuições, ao Plano de Trabalho herdado de diretorias anteriores;
- Fazer a integração 1) do Plano de Trabalho, 2) do Programa de Ensino, 3) do programa da Rede Familiar com 4) o plano geral da igreja local;
 - Treinar e escolher os Conselheiros de Unidade;
 - Destinar cada Conselheiro para a faixa etária mais adequada ao seu perfil pessoal;
 - Criar as funções necessárias para a realização do trabalho previsto para o ano;
 - Apresentar a lista de oficiais do Clube à Comissão Administrativa da igreja local, com o objetivo de receber a aprovação;
 - Interagir com os demais departamentos na realização do plano geral da igreja local;
 - Colaborar nas inspeções solicitadas pelo Coordenador de Área, departamental do Ministério Jovem, Pastor distrital, Comissão da Igreja local, etc., disponibilizando as

informações solicitadas;

- Uniformizar todos os membros o mais rápido possível. Providenciar os uniformes para os Aventureiros que, eventualmente, ingressem no Clube ao longo do ano;
- Zelar pelas instalações em que esteja desenvolvendo seu trabalho, bem como pelos materiais e equipamentos sob sua responsabilidade;
- Registrar, na Comissão Administrativa da igreja, eventuais alterações (para mais ou para menos) ocorridas no patrimônio do Clube, entregue à sua guarda juntamente com os cargos que ocupam.

É a Diretoria que dirige o Clube. É a Diretoria que toma as decisões. É ela que responde pelo desempenho do Clube.

Isso é uma segurança para todos pois, nenhuma decisão importante ficará sobre os ombros de apenas uma pessoa e, nos raros casos em que o grupo cometa um erro de estratégia, tomando uma decisão equivocada, esta decisão, ainda assim, terá que ser sustentada por não apenas uma pessoa, mas pelo grupo todo.

Diretor

Pegue papel e caneta, e acompanhe-nos, enquanto lhe apresentamos, passo a passo, este importante cargo do Clube de Aventureiros. Ao longo do caminho, faremos algumas paradas, para aprender questões pontuais, ligadas ao trabalho que você está assumindo. Mantenha-se atento e anote as nossas receitas para, depois, poder compor a sua própria.

Tarefa 1 - Conhecer a história do Clube local

Isso é fundamental.

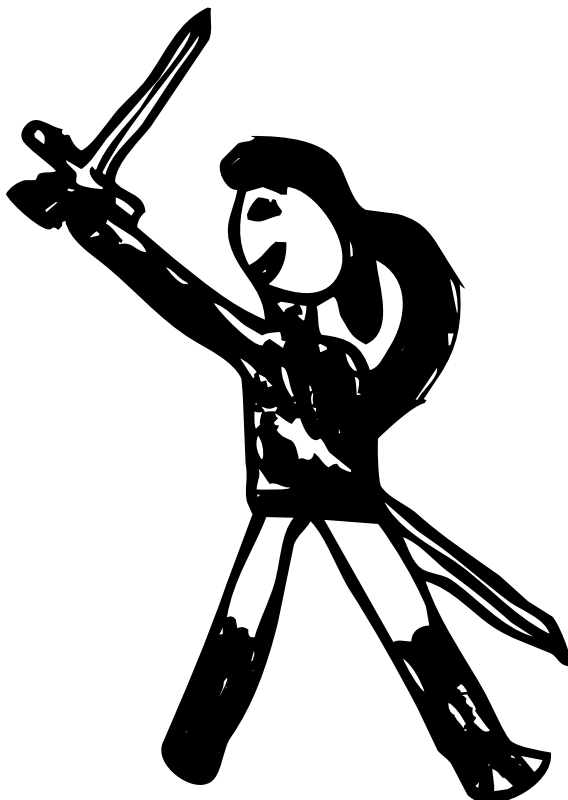
Sabendo como o Clube de Aventureiros começou, em sua igreja, quem foram seus fundadores, quais as suas realizações, quem já passou pelas Unidades, etc..., o novo Diretor descobre a identidade e a personalidade especial do Clube que está prestes a dirigir.

Mesmo um Diretor experiente, vindo de outro Clube, precisará adquirir este conhecimento para não se colocar, em situações futuras, na contramão de seus colaboradores.

O próprio fundador de um Clube, caso não tenha estado participando nele durante todo o tempo, desde a fundação, precisará ver o que outras pessoas agregaram ao seu projeto inicial.

A história de um Clube de Aventureiros é escrita com muitas caligrafias e tonalidades de tinta diferentes. Compreender este mosaico de contribuições pode determinar o SEU sucesso e, definitivamente, você não vai querer entrar para “a história” como alguém que não conseguiu acrescentar nada a ela.

Ao mesmo tempo, o(a) Diretor deve estudar os Planos de Trabalho, anteriormente formulados, pelas Diretorias que já lideraram o Clube no passado. Conhecendo os planos dos Diretores que o antecederam e os objetivos que pretendiam alcançar (ou verem, um dia, alcançados), terá diretrizes bem seguras, para balizar seu próprio trabalho.



Saber quanto dos objetivos pretendidos foram alcançados é, também, muito importante.

Não são somente os registros, atas e planos, escritos, que podem ajudar Diretor nesta tarefa preliminar: entrevistas com antigos dirigentes / colaboradores / membros do Clube lhe darão subsídios preciosos. Caso os dirigentes dos períodos anteriores não estejam atualmente envolvidos com o Clube, o Diretor teria grande vantagem em pedir-lhes sugestões e compreender os caminhos percorridos (ou planejados) por eles para obter êxito neste trabalho. Não se esqueça: Aventureiros é um Ministério que tem seqüência e conseqüência – você vai continuar o trabalho que alguém fez antes de você, assim como outros virão, no futuro, completar o trabalho que você está fazendo agora.

Outra fonte de informações importantíssima é o Coordenador de Área. Ele representa o Ministério Jovem de sua Associação / Missão e realiza, junto aos Clubes de Aventureiros, quase o mesmo trabalho que faz o Regional dos Clubes de Desbravadores. Além de receber orientação para seu período de serviço, o Diretor obtém, com ele, informações acerca das expectativas e impressões do Coordenador de Área (e do Departamental de sua Associação / Missão) frente ao trabalho já desenvolvido ou a desenvolver no Clube local.

Tarefa 2 – Tornar a Diretoria unida

O Diretor sábio atrairá sua Diretoria para perto de si e de suas propostas de trabalho; ele **precisa** conquistar o apoio de seus auxiliares diretos.

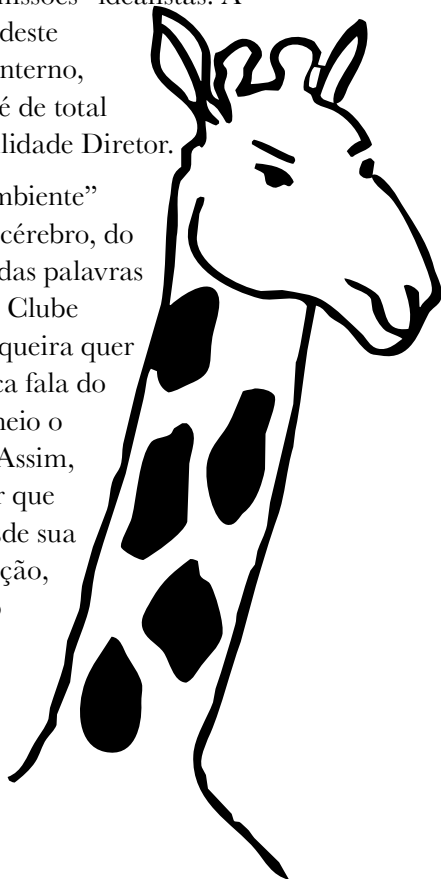
Para obter isso, respeite as opiniões e procure o conselho deles para toda questão

e problema, mesmo os de fácil resolução. Exercite sua Diretoria a avaliar situações problemáticas e propor soluções para elas. Quem sabe qual o cargo que irão desempenhar posteriormente? Um deles pode vir a ser o seu substituto. Mostre-lhes as melhores e as piores partes deste cargo (Diretor) **antes** que algum deles seja eleito para ocupá-lo. Eles agradecerão pela sua previdente supervisão e orientação.

Concentre todo o seu esforço em instruir e educar seus companheiros de Diretoria, a fim de estarem aptos para tomar decisões sintonizadas com os planos traçados.

A confiança do Diretor crescerá muito, uma vez que ele mesmo os tenha treinado. Por este modo, o desempenho deles, nas várias tarefas que lhes serão entregues, poderá ser, quase sempre, avalizado pelo(a) Diretor, sem grande perda de tempo ou energia. Confiança mútua gera um clima organizacional que arrebatou o coração e a mente das pessoas envolvidas em “grandes missões” idealistas. A existência deste ambiente interno, no Clube, é de total responsabilidade Diretor.

Tal “ambiente” emana do cérebro, do coração e das palavras Diretor do Clube – quer ele queira quer não “a boca fala do que está cheio o coração”. Assim, é o Diretor que molda, desde sua primeira ação, à frente do



Clube de Aventureiros, a “personalidade” que o Clube terá, personalidade da qual se apropriarão os demais adultos em serviço.

Muitas vezes um nome é escolhido não porque a Comissão de Nomeações o considere pronto para assumir o cargo mas, sim, porque acredita que a pessoa possui o potencial para, depois de treinado, realizar um trabalho excelente naquele departamento. Quem o autoriza para o trabalho, muitas vezes, está “apostando” não naquilo que você é, hoje, mas naquilo que, presente, você é capaz de se tornar, se tiver as oportunidades para isso.

Você também terá que “apostar” no potencial de pessoas, ao seu redor, enquanto delega parte de suas obrigações a auxiliares.

Quando escolher alguém para um cargo ou função, permita que a pessoa saiba porque foi escolhida, quais os pontos fortes percebidos por quem a escolheu, quais os pontos fracos detectados e como a própria pessoa pode maximizar ou minimizar suas características pessoais, para participar com a melhor contribuição possível.

Não se limite a elogiar alguém pelo que faz bem feito – isso apenas criaria a ilusão de que não há defeitos, (ou que eles não são percebidos), e, “portanto”, não precisam ser trabalhados.

A parte mais importante do trabalho das pessoas é a sua realização pessoal – se você não puder lhes dar isso, não se surpreenda com a falta de interesse delas.

Por isso, prepare-se para ser uma inspiração permanente aos seus colaboradores. Conquiste-os para o trabalho que pretende realizar. Você será o maior beneficiado com isso.

Estamos falando de sua segunda tarefa como Diretor, e este é o momento de uma ação prática, muito importante – **abra inscrições para adultos** que desejem

conhecer as propostas e o trabalho no Clube de Aventureiros.

Divulgue o mais extensamente possível sua intenção de admitir adultos interessados no trabalho com crianças. Procure estes potenciais colaboradores entre os professores das Classes infantis da Escola Sabatina, ex-Desbravadores, pais e mães, ex-Aventureiros, etc...

Distribua material escrito, faça anúncios, peça a outros adultos que convidem colaboradores interessantes e colete as inscrições, agora, enquanto se organiza.

Marque uma data para reunir todos os interessados e dirija uma reunião agradável e descontraída, a fim de conquistá-los para o “seu time”. Faça contatos pessoais com aqueles que deseja ter ao seu lado, no trabalho. Você, Diretor, é o principal Relações Públicas de seu Clube de Aventureiros. Faça seu trabalho com um sorriso no rosto e verá os resultados aparecerem diante de seus olhos.

Tarefa 3 – Planejar

Treinada e integrada a Diretoria do Clube, o Diretor deve se concentrar numa terceira tarefa, prioritária para o adequado desempenho de seu cargo: Planejar.

Já falamos bastante sobre planejamento até aqui, porque este é um assunto de extrema importância. Estude-o e, **depois**, siga-o com sua Diretoria, na formulação de um Plano de Trabalho adaptado à realidade, local, de vocês.

Planejamento é fundamental.

Vocês só conseguirão chegar a algum lugar se souberem para onde estão indo, e o planejamento é o “mapa” que orientará seus passos, ao longo de todo o percurso.

Ao confeccionar seu “mapa”, comece do fim para o começo: estabeleça o destino onde deseja chegar, depois faça o caminho

ao contrário, em direção ao ponto em que se encontra atualmente. Você verá que o próprio alvo, que pretende atingir, já indica muita coisa que combina (ou não combina) com ele.

Importante – Antes de escolher qual caminho percorrer, obtenha a concordância de sua Diretoria, para os alvos que almeja alcançar.

Muitos diretores fazem um esforço tremendo, na tarefa um, preparando-se tão completamente para sua missão, estudando tão extensamente a história do Clube, analisando tão profundamente os Planos de Trabalho deixados por outros Diretores, criando idéias tão excelentes e novidades tão atraentes, a ponto de esquecerem que os demais membros da Diretoria também têm idéias, (às vezes melhores do que as suas) e poderiam aprimorar ainda mais o plano, que está em construção.

Mesmo na eventualidade (quase impossível) de ninguém ter nada a acrescentar ao Plano de Trabalho, lembre-se que depois de formular o Plano, será necessário realizá-lo, também.

Uma única pessoa até conseguiria fazer todo o planejamento para o Clube, mas ninguém é capaz de realizar, sozinho, mesmo o mais simples dos Planos de Trabalho.

Seja sábio e ofereça a seus amigos da Diretoria a chance de se envolverem com o planejamento e a escolha dos alvos a perseguir. Eles trabalharão na execução do Plano que ajudarem a formular com muito maior entusiasmo do que trabalhariam no SEU plano, por mais que gostem de você.

Além de tudo, cada minuto que eles passarem trabalhando no Plano, lhes dará maior compreensão daquilo que estão fazendo, quais suas tarefas, quais os objetivos pretendidos, etc... Você só

sai ganhando ao seguir este conselho. É garantido.

Ainda na fase de planejamento, permitam-nos contrariar um antiqüíssimo ditado: “nem todos os caminhos levam a Roma” / não basta “ter boca” para chegar lá.

Planejamento é uma ação administrativa intencional. Não há lugar para acaso, sorte ou otimismo ingênuo. Deve-se raciocinar “da causa para o efeito”, como dizia Ellen G. White – se você deseja obter determinado resultado, concentre-se em agir não sobre ele (o efeito) mas sim sobre aquilo que o produz (a sua causa).

Mais: mesmo quando vários caminhos se ofereçam, como vias de acesso a seus objetivos, esteja certo de que alguns deles são melhores do que outros. Cada itinerário, rumo ao seu alvo, terá inconvenientes e potencialidades que você deve estudar muito bem, antes de poder escolher um deles.

Outra coisa – eleja um itinerário que atinja não só seu alvo final, mas possibilite alcançar o maior número possível de objetivos de percurso: alvos intermediários, colocados ao longo do caminho.

Veja alguns destes objetivos de percurso, que não têm qualquer influência quanto a alcançar ou não seu objetivo final, mas que tornam a viagem agradável e impulsionam o grupo adiante:

Clima interno

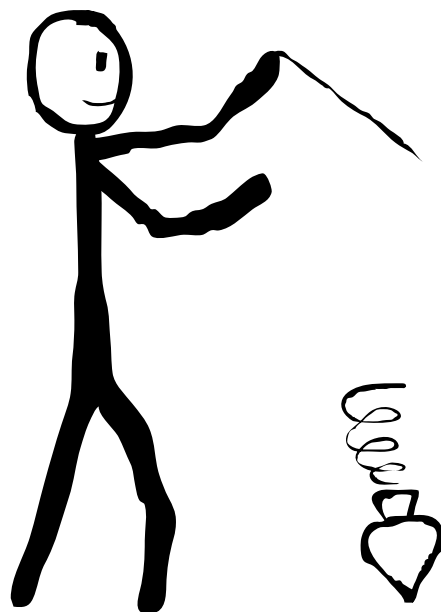
Divertir-se

Este não é o **nosso** objetivo principal no Clube de Aventureiros (embora seja, com certeza, um dos principais objetivos dos **Aventureiros no Clube**). Não se engane – vocês devem, como Diretoria, demonstrar seriedade nas ações executadas, no cumprimento dos prazos e requisitos planejados, no uso do tempo, e em um sem

número de outras questões, mas este não deveria, de modo algum, ser o **espírito** reinante no Clube. Adultos que lidam diretamente com crianças, devem manter um ânimo alegre e bem disposto. Ao tratar com qualquer tipo de pessoa – **crianças são pessoas** – tanto o bom humor como o mau humor são extremamente contagiosos. Você só pode escolher o tipo de influência que terá; influenciar, para o bem ou para o mal, é inevitável.

Aprender sempre

O dia em que seu Aventureiro chega em casa, os pais dele lhe perguntam “**o que você aprendeu hoje**” e ele não tem nada para responder, este dia foi um tempo inútil, passado no Clube. Isso não quer dizer que seu Clube deva funcionar como se fosse apenas uma escola, mas esteja atento às muitas oportunidades para aprender coisas novas, mesmo com situações rotineiras. Até um novo jogo ou história é uma boa ferramenta para ensinar. A novidade é o tempero da vida. Não permita que seu Clube pareça sem sabor ao “refinado paladar” das crianças.



Faça amigos

Amigos são as coisas mais interessantes que podemos tirar dos bons e maus momentos da vida. Eles são formados de um modo absolutamente misterioso, mas aparecem, com certeza, no caminho de cada ser humano que nasce sobre a Terra. Algumas amizades surgem na infância e se estendem por toda a existência. Que tal fazer algumas delas começarem no Clube de Aventureiros?

Lembre-se de Deus

No meio de tantas atividades e tantas preocupações, como as que assaltam um dirigente de departamento, existe o risco de cometer o mesmo erro que muitos pais e mães – esquecer de Deus. Mantenha os olhos abertos para ver nas ocorrências comuns, do dia a dia, a ação dEle.

Jesus observava o trabalho e as ocupações de seu tempo para tirar, a partir delas, lições relevantes para aqueles com quem entrava em contato. Aos pescadores ele falava de redes cheias de peixes, bons e maus, que precisavam ser separados uns dos outros; aos agricultores falava de sementes, dos tipos de solo em que caíam e dos resultados obtidos em cada situação; às donas de casa falava de objetos perdidos e encontrados, depois de uma boa faxina. Odres de vinho, remendos de roupas, filhos ingratos, o tempero da comida, construção de casas, flores do campo e passarinhos, traças e ferrugem, árvores sem frutos, ervas daninhas, nada escapou aos Seus olhos atentos. Por isso as multidões se maravilhavam de Seus discursos, tão realistas para elas. Siga o Seu exemplo. Lembre de Deus, a todo o momento.

Crie oportunidades para destacar a todos

Valorize as pessoas – **crianças são pessoas** – que convivem com você, no

Clube de Aventureiros. Roupas novas, cabelos novos, palavras difíceis, a boa memória, a obediência, desenhos, pintura, a tagarelice, hiperatividade, praticamente **tudo** que acontece num Clube normal pode ser visto por alguma perspectiva positiva. Concentre-se nestas facetas positivas de cada situação e faça as pessoas – **crianças são pessoas** – perceberem seu apreço por elas, **todas**. Não poupe elogios sinceros. Não economize conselhos afetuosos. Evite ficar sempre destacando os feitos “maravilhosos” de apenas um pequeno grupo de companheiros – encontre um modo de distribuir elogios e sua apreciação a todos. Dê especial atenção aos que não costumam se destacar muitas vezes – estes são os que mais precisam de incentivo. O mundo é pródigo em destacar alguns e menosprezar a maioria. Trafegue na contramão desta tendência.

Lembre-se, também, de atribuir tarefas de acordo com a capacidade de obter sucesso de cada um – concentre-se nos pontos fortes das pessoas, e deixe seus pontos fracos pra lá. Mesmo com muito trabalho e esforço, talvez estes pontos fracos nunca superem as habilidades naturais que elas já tem.

Nunca esqueça o que é prioritário – o fator humano. Há tarefas tão importantes que você mesmo se sentirá tentado a realizá-las, mas seus colaboradores são tão importantes que você simplesmente **não pode** se dar ao luxo de negar-lhe uma tarefa na qual possam obter êxito.

Programa geral

Integre os alvos

Faça um objetivo de percurso fortalecer o outro, enquanto se dirige para seu objetivo final.

Ao ensinar uma Classe, premie as Especialidades concluídas como requisitos internos desta Classe. Faça uma cerimônia especial para entregá-las, ao invés de deixar isso apenas para o dia da Investidura. Todos são beneficiados com isso: quem atingiu o alvo de percurso fica motivado para continuar se esforçando no programa, mais geral, da Classe; quem não atingiu o alvo percebe que tem que caprichar mais, caso deseje “alcançar” os demais.

Relacionamento com os pais

Envolva os pais

Não permita que os pais encarem o Clube de Aventureiros como uma creche ou algo similar. Estabeleça um “plano de conquista”, atribuindo tarefas a todos os pais, um após outro, como se fosse uma escala ou plantão. Delegue tarefas de acordo com a capacidade de obter sucesso das pessoas. (**Pais também são pessoas**). Pais têm muito mais medo de fracassar – como, aliás, todos os adultos – do que as próprias crianças.

E, lembre-se: os filhos são **deles**, não seus.

Reforce a figura paterna

Faça referências positivas aos pais e use-os como os modelos para grande parte dos exemplos e metáforas que empregar. As crianças precisam **de-ses-pe-ra-da-mente** de heróis – que tal ter um bem pertinho, dentro de sua própria casa? Ajude, também, os pais a merecerem a admiração dos filhos. Muitos deles precisarão ser orientados para agirem, na causa, (intencionalmente, esforçando-se), antes de obter este efeito tão desejável. Motive-os à conquista dos próprios filhos. Este trabalho também é seu

– não esqueça dele.

Reforce a autoridade

Policie-se. Cuidado com as críticas e os comentários desabonadores, que emite perto das crianças. O principal método de aprendizagem, para crianças pequenas é a imitação. Elas aprenderam a sorrir, andar, falar, comer através da imitação – porque não aprenderiam a criticar pelo mesmo método? Leve-as a respeitar a autoridade não por medo dela, mas por compreender a sua utilidade e necessidade, especialmente nos dias atuais. Aponte Deus como a Fonte Suprema, de toda autoridade, e o Juiz Maior de todas as responsabilidades.

Preparando para além do Clube de Aventureiros

Prepare o caminho para os Desbravadores

A criança não pode ficar indefinidamente no Clube de Aventureiros.

À medida que cresce, os adultos que trabalham com ela deveriam prepará-la para sua passagem, da maneira mais natural possível, para o Clube de Desbravadores. É algo como sair do Jardim da Infância para o Pré-primário ou do Pré-primário para o Ensino Fundamental, na escola formal. Embora sempre haja alguma resistência por parte das crianças, frente ao desconhecido, normalmente os pais não se deixam demover por choros, rogos e birras – as crianças **tem** que passar ao próximo estágio de seu desenvolvimento, porque é o melhor para elas.

Encare o Clube de Desbravadores como sendo o próximo passo, na evolução natural dos meninos e meninas. Não são

eles que devem escolher quando sair do seu “amado” Clube de Aventureiros – são os pais e dirigentes. Estabeleça uma parceria e não uma disputa com os líderes de Desbravadores: um é o que semeia, outro é o que cultiva, e ainda outro é o que colhe.

Para tornar mais suave a transição, que tal “visitar” ou receber a visita de Desbravadores, de vez em quando, na Classe de Mãos Ajudadoras? Se o medo é gerado pelo desconhecido (portanto um efeito do desconhecimento), atue sobre a causa – providencie oportunidades para **conhecer** as pessoas e o programa dos Desbravadores. Eliminada a causa do medo, o próprio medo sumirá.

Ajude nos deveres escolares

Nem todos os pais possuem a habilidade, a paciência ou o tempo necessários para ajudar as crianças a compreenderem o ensino ministrado na escola formal. Especialmente os Conselheiros deveriam estar atentos para perceber dificuldades na leitura ou na escrita, conceituação matemática deficiente, dificuldades visuais, etc., muito comuns em crianças na idade de Aventureiros (nem sempre detectadas pelos pais ou professores).

Surgindo a oportunidade, mostre aos pais como auxiliar nas tarefas escolares, sem se estressar ou estressar a criança. Alguns pais estão tão preocupados com a tarefa escolar que acabam inviabilizando sua realização. Gritos, zombaria, desestímulo, críticas são muito comumente associados ao “auxílio” doméstico nas tarefas escolares. Faça os pais, responsáveis ou irmãos mais velhos perceberem que eles próprios teriam imensas dificuldades em realizar qualquer trabalho, desconhecido e incompreendido, nas mesmas condições.

Muitas crianças só precisam **compreender** o que lhes ensinaram para,

a partir daí, comecem a aprenderem sozinhas. É algo maravilhoso, que acontece na mente humana – um “interruptor” é acionado e a gente entende aquilo que, pouco antes, constituía o mais impenetrável mistério para nossa mente. Isso é uma realidade para qualquer pessoa – **crianças são pessoas.**

Preparando para a liderança

Dê tarefas de acordo com a capacidade

Sua principal preocupação é com o sucesso. O sucesso é motivador.

Ao atribuir tarefas, destine-as às pessoas que terão sucesso em realizá-las. (Nunca é demais repetir isso.) Mesmo que a tarefa seja um pouquinho mais difícil do que estejam acostumados, conheça cada um daqueles com quem trabalha, a fim de evitar, de todos os modos possíveis, que uma tarefa se transforme num fracasso pessoal. (O fracasso é desestimulador).

Mesmo quando, eventualmente, alguma coisa não termina como se esperava, enfatize o esforço honesto e as dificuldades que a tarefa apresentaria a qualquer outra pessoa, na mesma situação. Mostre que foi apenas um insucesso, não um fracasso. Um insucesso pode ser o trampolim para não errar novamente, nas futuras tentativas.

Reforce o altruísmo

A criança em idade de Aventureiro é egoísta. Isso é natural. Tudo girou em torno de si, até o momento em que ela ingressa no Clube. Apesar de todo o ensino dos pais e professores da Escola Sabatina, ainda é difícil partilhar as coisas e não ser atendido imediatamente em seus pedidos. Não importa quanto se tenha cantado “Gosto de ajudar, porque me faz contente”, a criança

– como todos nós, aliás – ainda procura seus próprios interesses em primeiro lugar. Daí nascem inúmeros conflitos. Administre-os progressivamente. Seja suave. O coração humano tem dificuldades inatas para vencer o egoísmo. Uma maneira de reforçar o desprendimento é levar as crianças a compreenderem as necessidades e limitações das pessoas menos favorecidas. Seus coraçõezinhos se enternecem quando os levamos a colocarem-se na situação alheia e imaginar seus próprios sentimentos, caso estivessem no lugar dos outros.

Aproveite a liderança já existente

Todo líder é construído, embora alguns (raros) líderes já nasçam com os materiais de construção nos lugares certos. Reconheçamos que a inteligência, a afetuosidade, o senso estético, a criatividade, etc. são distribuídos sem muita democracia pela Natureza. Cada pessoa nasce com potencialidades diferentes – alguns recebem 10 talentos, outros recebem cinco e há os que recebem apenas um. A missão de cada pessoa – crianças são pessoas – é desenvolver aqueles talentos que recebeu, e descobrir aqueles dos quais ainda não tem consciência. Os líderes naturais, encontráveis em qualquer grupo de crianças, deveriam ser orientados e incentivados a aplicarem seus talentos naturais para a felicidade e o benefício de todas as pessoas ao seu redor.

Objetivos de percurso ainda mais palpáveis podem ser criados por você e sua Diretoria.

Fique à vontade para ampliar esta nossa receita.

Esforçamo-nos para não lhe “dar os peixes”, mas “ensiná-lo a pescar” os objetivos que mais se adaptem à sua realidade local. Convide seu Coordenador de Área, pastor

distrital ou ancião para a “pescaria”. Eles podem ajudar e gostar.

O Plano de Trabalho do Clube

Estamos falando de planejamento – o Plano de Trabalho do Clube é composto por três partes, autônomas, mas intimamente ligadas entre si:

1. Ações Administrativas,
2. Currículo das Classes e Especialidades e
3. Rede Familiar dos Aventureiros.

Ações administrativas

As ações administrativas, em sua maioria, estão sendo apresentadas neste capítulo, porque se vinculam diretamente aos cargos e funções. O membro da Diretoria mais indicado para gerenciar as ações administrativas é o Secretário. Ele deve estudar detalhadamente as atribuições e responsabilidades dos ocupantes de todos os cargos e funções, cobrando a execução da parcela do programa pela qual cada um é responsável. Com base nisso, poderá facilmente construir seus relatórios, remetendo-os aos vários destinos que lhe solicitarão informações, ao longo do ano.

Importante

O Secretário foi escolhido para ser o Secretário do clube, não Diretor. Sua tarefa principal é cuidar para que o Clube seja bem administrado, mesmo quando parcelas desta administração tenham sido entregues a outras pessoas. O Diretor, deve treiná-lo para desempenhar, deste modo, a sua função.

Quando o Secretário realiza seu trabalho, está agindo em nome da Diretoria, coletando e registrando informações para facilitar a tomada de decisões cada vez melhores. Seus materiais básicos de estudo, (além deste manual), são:

- As diretrizes estabelecidas por sua Associação / Missão,
- O Plano de Trabalho do Clube local,
- As atas das Comissões (Executiva, Administrativa, etc.) que tenham relação com o Clube de Aventureiros.

Logo mais você vai encontrar explicações detalhadas acerca do cargo do Secretário.

Uma coisa importante que precisamos declarar explicitamente, para você, é a razão porque indicamos o Secretário, e não o Diretor, como principal administrador do Clube.

Como você definiria, em poucas palavras, o perfil de um o Secretário?

Sua provável resposta – Organizado, responsável, prestativo, ágil e cheio de iniciativa, disciplinado, obediente às regras, exigente consigo mesmo e com os outros, etc.

Preste atenção ao seu redor e confira – raramente o cargo de secretaria gera este perfil. É muito mais comum o perfil, já existente, atrair a pessoa para o cargo. Ela já é organizada, responsável, prestativa, ágil, disciplinada e obediente, por isso é escolhida como o Secretário.

Em contrapartida, para o organizado, organização é a coisa mais natural do mundo. Por isso, são os “organizados” que fatalmente acabam escolhidos para as diversas “secretarias”, que temos na igreja e na sociedade em geral.

É por estas, (e outras), que

recomendamos deixar nas mãos da secretaria do Clube a **execução** das decisões administrativas.

As decisões administrativas, (esperamos que tenha ficado claro), são da competência da Diretoria do Clube, reunida. É este grupo de pessoas, não estas pessoas isoladamente, que constituem o “cérebro”, o governo do “corpo” do Clube.

Decidir é sua função, mas não são eles que devem, necessariamente, executar tais decisões.

Isso acontece desde o nível mundial, quando a Igreja Adventista do Sétimo Dia instala Assembléias quinquenais ou quadrienais até as Comissões de Nomeações e Administrativas, em cada igreja local. Estes grupos de irmãos se reúnem para deliberar e tomar decisões, encarregando pessoas especialmente qualificadas para a **execução** do que foi decidido.

Uma vez tomadas às decisões, qualquer pessoa pode ser encarregada de sua **execução**, sem que, por isso, tenha maior status ou importância do que os demais. O executante das decisões se encontra “sob as ordens” de quem decidiu e planejou o que deve ser feito.

Basicamente, é isso que o secretário do Clube faz: **executa**.

Sendo mais organizado, é ele que tem mais condições para cobrar a conclusão de uma tarefa, ou o comparecimento a um compromisso, ou a realização de uma reunião, ou a implementação de um programa, ou a cobrança de um requisito, ou a confecção e envio de um documento, ou...

Note que, em nenhum momento, o secretário cria ou decide algo, contrário às diretrizes, já estabelecidas anteriormente, pela Diretoria do Clube. Seu trabalho é fazer acontecer, na prática, aquilo que ficou

decidido e combinado. Como é o Secretário que registra as atas e agendas e confecciona os relatórios e prestações de contas, nada mais lógico do que lhe entregar, também, o “miolo” do processo.

O Secretário implementa e administra a **regra**.

Havendo necessidade de tomar uma decisão, não prevista na **regra**, então o secretário não tem autoridade para nada mais do que pedir ao Diretor que lide com a **exceção**, ainda não prevista.

O Diretor pode, nestas circunstâncias, tomar a decisão sozinho ou reunir a Diretoria para consultá-la e procurar uma decisão conjunta, passando ao secretário a orientação cabível.

Se o Diretor chegar a decidir sozinho, ainda assim precisará submeter sua decisão à consideração da Diretoria. E isso ocorre com presidentes de Associações ou Missões, Uniões, Divisões, Associação Geral, Agências e Serviços da igreja, Casas Publicadoras, Fábricas de alimentos, Hospitais e Escolas Adventistas, espalhados por todo o mundo: ninguém pode, isolada e inseqüentemente, tomar decisão alguma, sem precisar se reportar ao nível organizacional que o autorizou.

Durante as longas conversas em que discutimos este assunto, com várias pessoas, uma pergunta, bastante incômoda, foi repetida muitas vezes: “Mas isso não esvaziaria o cargo de diretor? Ele não

acabaria perdendo poder?”.

Você já percebeu que o Clube de Aventureiros é um Ministério, para ser liderado **com** os outros. Não há lugar para “primeiros lugares”, “mais importantes”, “estrelas do show” e “centralizadores de poder”.

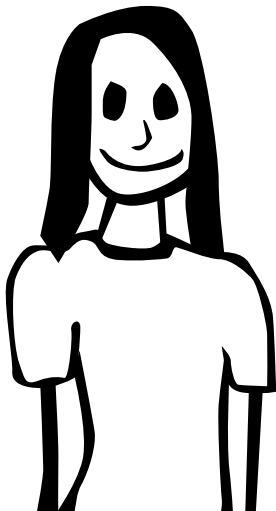
Até onde a nossa memória, ou percepção, consegue alcançar, tudo nos indica que a lei do Universo é a lei do serviço: é mais importante quem serve mais. (Até Deus, o Criador de todas as coisas, segue esta lei – veja a cruz do Calvário).

Currículo das Classes e Especialidades

A segunda parte do Plano de Trabalho do Clube – o Currículo das Classes e Especialidades – deve ser atribuição do Diretor Associado. Seu trabalho é detalhar o calendário de ensino para cada Classe, “bolar” atividades necessárias para o cumprimento dos cartões de cada faixa etária, promover especialidades extra-Classe, conseguir espaço nas reuniões normais para realizar os requisitos, criar um sistema para registrar o avanço dos Aventureiros e das Unidades, compor um calendário geral, integrado, da instrução nas várias Classes e Especialidades em andamento, etc.

Tudo que tenha a ver com o ensino das Classes e Especialidades, fica sob a supervisão do Diretor Associado, mesmo quando partes do Currículo forem delegadas a outras pessoas.

O Programa de Ensino das Classes e Especialidades deve ser confeccionado assim que estejam prontas as linhas gerais do Plano de Trabalho. Deste modo o Associado terá parâmetros dentro dos quais encaixar a maior parte das atividades de ensino. Depois, pronto o Programa de Ensino, o Associado o apresenta à Diretoria, para ser



adaptado e integrado ao Plano de Trabalho (geral) do Clube.

O material básico de estudo, para Diretor Associado, (além dos trechos que, neste manual, tratam do Currículo), são as diretrizes estabelecidas por sua Associação / Missão para o ensino e a entrega das Classes e Especialidades. Conheça-os nos Cursos de capacitação.

Rede Familiar dos Aventureiros

Enquanto o Associado trabalha no Programa de Ensino e o Secretário se prepara para gerenciar a parte administrativa do Clube, o Diretor se dedicará a compreender e planejar o funcionamento da Rede Familiar dos Aventureiros.

Este é um programa que caminha paralelamente ao programa do Clube. Mais adiante você vai encontrar um capítulo inteiro descrevendo essa atividade do Clube.

Eis aqui um trabalho que vai absorver cada momento do seu tempo.

Quando a Rede Familiar dos Aventureiros estiver funcionando, a todo vapor, você ficará aliviado por ter entregado uma parte expressiva do trabalho de administração para a o Secretário do Clube.

Informe-se sobre programas promovidos pelos departamentos de Lar e Família, Ministério da Criança, Escola de Pais ou Escola Adventista da igreja local. Estes departamentos oferecem oportunidades excelentes para parceria e isso evita repetição de atividades, dentro da Rede Familiar.

Caso haja uma pessoa especialmente habilidosa para ocupar esta função, você pode atribuir-lhe a função de Coordenador da Rede, participando **com** ela da coordenação dos trabalhos.

Assim que o plano para fazer funcionar a Rede Familiar esteja pronto, submeta-o à apreciação de sua Diretoria, para que seja integrado ao Plano de Trabalho, geral, do Clube.

É através da Rede Familiar que os pais influem no Planejamento do Clube, solicitando aquilo de que eles (ou seus filhos) têm necessidade. Pais de Aventureiros, eleitos na Rede Familiar, participam das reuniões de planejamento e da Comissão Executiva do Clube. Estes “representantes” deveriam ser escolhidos e aprovados pelos próprios pais dos Aventureiros, antes do término de cada ano. Deste modo, pais que se destacaram por sua assiduidade e disposição para colaborar, ao longo do ano, ajudariam na construção do Plano de Trabalho do ano seguinte.

Mais mingau

Utilizando a analogia do mingau, o Plano de Trabalho do Clube terá, em sua composição:

1. Água = Currículo das Classes e Especialidades;
2. Outros ingredientes = Ações Administrativas.
3. Temperos = Rede Familiar dos Aventureiros;

Água – De qualquer ponto de vista, a partir do qual você olhe o Clube de Aventureiros, sempre se destacará o ensino. Viabilizar a obtenção de mais conhecimentos e habilidades é o que justifica a existência e manutenção do Clube de Aventureiros para os pais, as crianças, a igreja, o Ministério Jovem e os próprios líderes. Por isso, o programa de Classes e Especialidades dos Aventureiros constitui o “grosso” das atividades desenvolvidas no Clube. Mesmo as outras atividades

(físicas, mentais, sociais ou espirituais), desvinculadas das Classes e Especialidades, acabam sendo vistas como ferramentas para ensino e aprendizagem.

Outros ingredientes – São eles que dão o sabor característico ao programa geral dos Aventureiros. Apesar da infinidade de escolinhas, hoteizinhos, clubinhos, academias e creches, para atender as crianças, espalhados por aí, nenhum deles possui o “sabor” dos Aventureiros. Boa parte desta personalidade peculiar do Clube se prende aos ideais, à filosofia, ao sistema de ensino, ao desenho organizacional, aos métodos de treinamento, ao perfil dos colaboradores e outros inúmeros ingredientes, característicos dele. São as Ações Administrativas que enfeixam todas estas variáveis num conjunto coeso e coerente.

Temperos – O Clube de Aventureiros existe para suplementar a relação entre pais e filhos que deve existir nas famílias. (Suplementar não significa, de modo algum, substituir). Com a Rede Familiar, os pais e mães se aprimoram na arte de criar filhos, trocam experiências, fornecem apoio mútuo, aprendem novas técnicas e conceitos, etc... A Rede Familiar dá um sabor todo especial ao Clube, tornando-o uma extensão das famílias.

Você já deve ter notado: é a proporção de cada um dos elementos, nesta “receita”, que garante a riqueza “nutricional” do nosso “cardápio”:

1. Ensino = A grande maioria das atividades
2. Sistema “Aventureiros” = O suficiente para fixar o sabor
3. Família = uma pitada, para temperar.

Siga a receita e colha os resultados.

Prioridades

O Diretor de um Clube, ao início do ano, precisa ter muita paciência para ir realizando todas as tarefas necessárias, do melhor modo possível.

Ao ler este manual (e outros materiais de orientação para dirigentes), grande quantidade de conceitos será exposta diante de seus olhos e você talvez fique perplexo com o volume de responsabilidades, intimamente entrelaçadas, que exigem sua atenção.

Este susto inicial é muito benéfico: impedirá que você assuma tal trabalho sem contar com o apoio e a cooperação de colaboradores, bastante envolvidos e entusiasmados pelo projeto – o Clube de Aventureiros não é algo para se empreender sozinho.

Você já viu que três componentes são vitais para o sucesso deste programa: **(1)** a Administração, **(2)** o ensino das Classes e Especialidades e **(3)** a Rede Familiar dos Aventureiros. Este sistema precisa ser colocado em funcionamento o mais rápido possível, para haver um verdadeiro Clube de Aventureiros, completamente instalado, em sua igreja.

A administração deve vir em primeiro lugar.

Organize tudo o que possa ser organizado, durante este tempo em que **ainda** não é obrigado a se preocupar com as crianças ou seus pais. Depois que crianças e pais passarem a exigir sua atenção, restará pouquíssimo tempo e energia para trabalhar na organização do Clube. Comece por aí.

Depois que tiver realizado esta primeira fase do trabalho (ações administrativas),

implante a estrutura para ensinar Classes e Especialidades. Isso será realizado pelo Diretor Associado, mas precisará de muita supervisão, apoio e incentivo. Então, (e só então), concentre-se na Rede Familiar.

1. Administração
2. Ensino
3. Pais

Esta ordem de prioridades é muito fácil de entender: sem (1) estrutura organizacional, o Clube não pode atender bem as crianças. Se existir a estrutura, mas não houver um (2) programa para desenvolver os meninos e meninas, qual seria o interesse dos (3) pais em se envolverem com o Clube?

Por isso, vá construindo cada um destes “módulos”, com a maior calma do mundo: organize o Clube e o ensino. Só depois que estes dois blocos do programa estiverem bem encaminhados, comece a trabalhar com os pais.

Especialmente se conta com poucos adultos para ajudá-lo, não gaste tempo demais fazendo meio programa para os pais, meio programa para as crianças. Alicerce primeiro o programa para as crianças. Só o fato de elas estarem sendo atendidas satisfatoriamente já servirá como motivação para o envolvimento dos pais.

Talvez outros departamentos da igreja queiram participar na construção de um **grande evento** para pais – inclua-os no planejamento e na execução do projeto.

Nunca rejeite ajuda, especialmente num departamento em que se precisa tanto dela.

Tarefa 4 – Treinar, treinar, treinar...

... e, nas horas vagas, treinar um pouco mais.

Até este ponto você já esteve adestrando,

a si mesmo e à sua Diretoria, (e esta tarefa não termina nunca), mas ter um Diretor e uma Diretoria, treinados, não garante o sucesso.

Sua Diretoria passa, agora, ao treinamento de candidatos a Conselheiros – este é o fator que determina que qualidade de Clube vocês terão.

Todos os membros adultos, inscritos no Clube, devem participar deste treinamento.

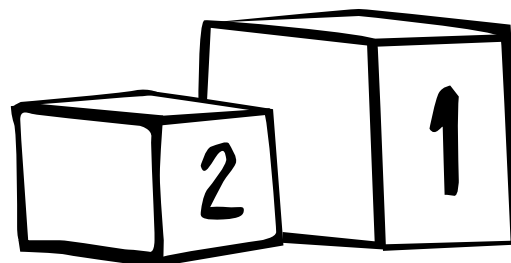
Os Conselheiros de Unidade são seus aliados mais fortes – se tiver bons Conselheiros, em seu Clube, você não precisará de mais nada. Assim, treinar os Conselheiros é a tarefa mais importante que você pode empreender, e queremos que a compreenda muito bem, antes de iniciá-la.

Treinando Conselheiros

Em primeiro lugar, você deve saber que o Conselheiro tem um poder de influência sobre as crianças, que ninguém poderia superar, a não ser que dedicasse muita energia a fazer as mesmas coisas que um bom Conselheiro faz.

Esta influência é **conquistada**, com muita dedicação.

Caso quaisquer de nós fossemos crianças, depois de passar tanto tempo juntos, fazendo as atividades de que mais gostamos, aprendendo coisas da maior importância, obtendo experiências inesquecíveis, vencendo desafios, realizando aventuras e peraltices, convivendo e sendo amigos, nos bons e nos maus momentos,



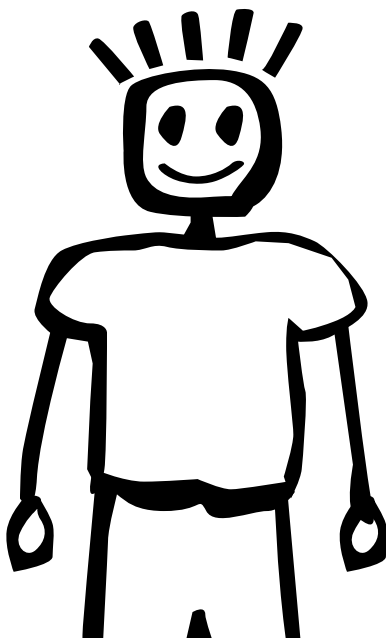
seríamos, também, incapazes de não amar e respeitar, do fundo do coração, o **nosso** Conselheiro.

Em segundo lugar, saiba que o Conselheiro conquista, quase imediatamente, os pais de seus Aventureiros. Sua “arma” principal, nesta conquista, é o interesse que demonstra pelas crianças. Se alguém quiser arrebatá-lo o coração de um pai ou mãe, basta amar aquilo que eles mais amam no mundo: seus filhos. É isso que o Conselheiro realiza quando visita o lar de seus Aventureiros, busca auxiliar os pais naqueles conflitos tão costumeiros, nas perplexidades da tarefa (quase sempre espinhosa) de educar crianças. Seu exemplo e conduta, muitas e muitas vezes copiados por meninos e meninas, refletem-se no dia-a-dia e os pais não são cegos a estas manifestações da influência que Conselheiro exerce sobre seus filhos.

Claro que isso pode ser uma “espada de dois gumes”, pois um Conselheiro relapso (se é que existe algum) fará efeito tão poderoso para o mal quanto o que poderia fazer para o bem.

Treinar Conselheiros **antes** de dar-lhes uma tarefa tão importante deve se impor, aos seus olhos, como a missão mais fundamental da Diretoria, em seu Clube de Aventureiros.

O Conselheiro é o modelo das crianças.



Ele precisa

- **Crescer como pessoa** – Ajude-o a amadurecer, obter educação, dominar habilidades, conhecer-se a si mesmo, realizar-se em todos os aspectos de sua vida (social, profissional, educacional, afetiva, familiar, religiosa, etc.). Já que as crianças vão se tornar pequenas “cópias” dele, vamos caprichar na “construção do original”;
- **Crescer como líder** – Ajude-o a se aprimorar através de cursos e treinamento prático; lidere-o com firmeza regada à amizade; dê o exemplo de como tomar decisões e solucionar problemas; focalize a atenção dele na comunidade ao seu redor, nos interesses e necessidades dos outros, especialmente nas crianças e em seus pais, os naturais “clientes” de seu trabalho;
- **Crescer como cristão e como adventista** – Ajude-o a aprofundar e expandir seu horizonte espiritual: somente líderes cristãos formam homens e mulheres cristãos. E quanto mais próximos estes líderes estiverem dos meninos e meninas, mais forte será seu impacto sobre a vida espiritual das crianças. Além disso, há o estilo adventista de vida, a doutrina bíblica, a missão que temos no mundo. Tudo isso deve “fluir”, naturalmente, Secretário Conselheiro para as crianças sob seus cuidados.
- **Crescer como pai e mãe** – A maioria das pessoas que se dispõem a trabalhar no Clube são os pais e as mães dos Aventureiros. Ajude-os a aplicar em seu próprio lar, as coisas que aprendem (e ensinam) no Clube. Os pais e mães se envolvem de corpo, coração e alma no programa dos Aventureiros e, muitos deles, figuram entre os dirigentes mais amados do Clube, enquanto Aventureiros. Infelizmente, alguns não conseguem tornar realidade, em sua própria experiência, (em sua casa), aquilo que realizam com tanta eficácia e eficiência no Clube.

Outra maneira de desenvolver seus Conselheiros – permita que eles participem do planejamento. Isso lhes indicará o caminho para, um dia também, assumirem seu lugar na Diretoria. Ver de perto o que acontece, na liderança geral do Clube, dará a cada um deles um contexto mais amplo, dentro do qual compreender sua própria tarefa, destinada a contribuir para o sucesso dos planos em execução.

Leve seus Conselheiros aos Cursos promovidos por sua Associação / Missão, pois ali se aprende não apenas por meio das aulas. Através do intercâmbio com outros que, como vocês, estão atuando na organização, ensino e liderança, vocês poderão confirmar aquilo que lhes é ensinado, em seu Clube local e, quem sabe, também ajudar outros dirigentes. Esta troca de experiências será muito benéfica.

O trabalho de treinar Conselheiros não termina quando eles assumem o comando de uma Unidade – tal trabalho, na verdade, naquele momento, está apenas começando. Toda a teoria que você lhes ensinou será agora testada, em condições não-ideais, na realidade nua e crua. Muita coisa que fazia sentido e parecia fácil de realizar assume, então, novos contornos e conteúdos. Esteja por perto para dar apoio, nestes momentos.

Todo este treinamento busca alcançar dois resultados específicos: **1) formar o Conselheiro como líder de uma Unidade e 2) formá-lo como instrutor de Classes e Especialidades.**

Uma coisa não equivale, automaticamente, à outra:

Um grande líder, cheio de iniciativa e habilidade, que conquista e entusiasma os meninos e meninas, pode ser um instrutor deficiente.

“Temos como Conselheiro da Unidade um verdadeiro líder,

mas ele não sabe instruir – o que devemos fazer?”

Mantê-lo como Conselheiro, pois não é apenas o ensino das Classes e Especialidades que nos interessa na Unidade. O Instrutor Geral do Clube ajudará, no curto prazo, providenciando instrução adequada para os Aventureiros, enquanto, no longo prazo, mostrará ao Conselheiro como desempenhar satisfatoriamente também esta parte de sua missão.

Se for o contrário – um adulto interessado, que ensina bem, mas não tem liderança ou paciência para a convivência com as crianças, na Unidade – basta colocá-lo como instrutor e ele dará contribuições expressivas para o sucesso do Clube.

Estude a lista de atribuições do Conselheiro de Unidade e elabore um programa de treinamento que possa, efetivamente, ajudá-lo a adquirir a competência exigida.

Tarefa 5 – Atribuir Cargos e Funções

Chegou à hora de escolher os Conselheiros e outras funções do Clube.

Em todo o processo que apresentamos até este momento, apenas três pessoas têm cargos e funções, definidos: O Diretor, o Associado e o Secretário. Todos os demais ainda estão “em treinamento”.

Ao abrir inscrições primeiro para adultos (tarefa 2) e só mais tarde para as crianças, a Diretoria do Clube tem uma oportunidade excelente para avaliar os recursos humanos disponíveis. Deste modo, também, pode descobrir quais as necessidades ainda não cobertas pelas pessoas atualmente envolvidas.

Se alguma habilidade, muito importante, ainda não está presente entre os adultos dispostos e disponíveis para o trabalho,

a Diretoria deveria fazer um “expedição de caça”, entre os pais que ainda não se tornaram membros do Clube e os departamentos da igreja que possuem sinergia com Aventureiros.

Peça ajuda ao ancião da área, ao pastor distrital, aos dirigentes de outros departamentos e aos próprios membros adultos, já inscritos no Clube.

Esta é a hora certa para fazer isso – não deixe para depois.

Treinamento interno e estágio prático

O treinamento interno, promovido pela Diretoria, deve disponibilizar informação sobre todas as funções e cargos do Clube, a todos os adultos dispostos a ajudar. Deste modo, as pessoas podem ir se aproximando, por si mesmas, das áreas com que se identificam mais.

Especialmente o cargo de Conselheiro deveria ficar muito bem explicado, para todos.

Isso mostrará aos não escolhidos para este trabalho, que todos os demais cargos e funções, no Clube, trabalham em dependência do que acontece na Unidade. Todos os adultos seja que cargo ou função desempenhem, estão a serviço da melhor atuação possível dos Conselheiros.

Escolher os Conselheiros significa, também, destiná-los às idades com que trabalham melhor. Para conhecer seu potencial indique, durante o treinamento deles, tarefas no departamento infantil da Escola Sabatina, como contar histórias e coordenar atividades específicas, para várias idades diferentes (Classes da Escola Sabatina Infantil – Jardim da Infância e Primários). Assim eles poderão avaliar sua própria aptidão e os resultados obtidos na interação com crianças de várias faixas etárias

diferentes. Esteja presente (ou envie um representante) a fim de verificar a atuação dos candidatos a Conselheiro. Isso ajudará muito na hora de avaliar e escolher.

Escolhendo os auxiliares

Destinar cargos e funções para os adultos deve ser uma tarefa realizada em conjunto, pela Diretoria e pelos próprios candidatos. Muitas vezes os dirigentes percebem, ao longo do treinamento, a facilidade que uma pessoa apresenta em certa área. Devem, então, direcioná-la para ela. Em outros casos, a própria pessoa descobre afinidades pessoais com determinado trabalho e deseja envolver-se nele. Esta visão, compartilhada, da escolha dos cargos e funções propiciará arranjos organizacionais mais duráveis e satisfatórios para todos.

Evidentemente, haverá casos em que uma pessoa se considerará apta para determinado trabalho sem, contudo, ter realmente a habilidade necessária. Nestes casos, a Diretoria deve facultar-lhe mais treinamento, direcionado para a área de atuação pretendida.

Enquanto este candidato voluntário espera até estar pronto, destina-se, para o cargo ou função pretendido, outra pessoa, que esteja em melhores condições para assumi-lo.

A tarefa do Diretor e da Diretoria, ao preencher cargos e funções, não é satisfazer os adultos, mas sim compor uma equipe eficaz, eficiente e efetiva, para obter resultados específicos, durante seu período de serviço.

Não se esqueça que a responsabilidade pelo sucesso do Clube é sua e de sua Diretoria - saber escolher auxiliares é vital para alcançar tal sucesso. Repetimos: sua prioridade número um é atender devidamente as crianças, não agradar os adultos. Mesmo assim, se for viável, faça

os arranjos necessários para oportunizar, a todos, a experiência mais satisfatória possível.

Tarefa 6 – Preparar o Plano de Trabalho

Discuta o Plano de Trabalho com todas as pessoas escolhidas para cargos e funções.

Já que são elas que vão ajudá-lo a realizar o Plano de Trabalho, nada mais inteligente, de sua parte, do que ouvi-las falar acerca dele. Isso antecipará para você as impressões que cada um tem do planejamento, preparado por você e sua Diretoria. Demonstrará também o entusiasmo ou a rejeição que alguma parte do Plano produz entre seus colaboradores.

Perceba estes sinais.

Com base na discussão do Plano de Trabalho, a Diretoria poderá reforçar pontos fracos do programa, completar aquilo que ficou deficientemente explicado, redefinir metas de percurso, etc... Deste modo vocês conseguirão ainda mais apoio dos seus auxiliares **antes** de iniciar a implementação do Plano de Trabalho.

Esta discussão pode ser parte do treinamento geral, que a Diretoria dá aos membros adultos. Será uma maneira bem realista de treinar as pessoas no processo de planejamento.

Tarefa 7 – Convocar a Comissão Executiva

O Diretor é o presidente desta Comissão e ela se reúne uma ou duas vezes ao ano, para avaliar as decisões da Diretoria, seu Plano de Trabalho e a integração do Clube de Aventureiros com os demais departamentos da igreja local.

Veja a lista das pessoas que integram a:

Comissão Executiva

1. Diretor;

2. Diretor Associado;
3. O Secretário;
4. Conselheiros de todas as Unidades;
5. Coordenador da Rede Familiar dos Aventureiros (onde houver);
6. Instrutor Geral do Clube (onde houver);
7. Pastor distrital;
8. Ancião do departamento de Aventureiros;
9. Diretor da Escola Adventista (onde houver);
10. Diretor da Escola Sabatina Infantil / Ministério da Criança;
11. Pais escolhidos na Rede Familiar, representando todos os pais.

Note que os cargos 1 a 6, estão relacionados os membros adultos oficiais do Clube. Do cargo 7 em diante estão relacionados os “convidados”. Não faça, jamais, a reunião da Comissão Executiva sem os convidados – eles são as pessoas mais importantes desta reunião. Todos os demais já discutiram exaustivamente os planos de trabalho e não precisam de mais um encontro, para tratar do mesmo assunto. Com a reunião da Comissão Executiva estamos buscando novas avaliações, novas idéias e apoio para o Plano que já estudamos, previamente, com a Diretoria.

Convoque a Comissão Executiva para se reunir no começo de cada ano, deste modo terá o apoio de todos os convidados, ao longo de todos os meses subseqüentes.

A Comissão Executiva pode ser convocada, extraordinariamente, em qualquer outra época, mas é, normalmente, muito difícil conciliar as agendas dos convidados. Por isso, na prática, não se deve depender das reuniões desta Comissão,

especialmente no meio do ano. Caso realmente precise da opinião dos membros da Comissão Executiva, após esta primeira reunião, consulte-os separadamente e registre seus pareceres, ao invés de tentar reunir todos numa mesma data e local.

Antes de passar à próxima tarefa, faça ajustes em seu Plano de Trabalho, para que ele reflita as sugestões e observações surgidas na Comissão Executiva.

Tarefa 8 – Solicitar aprovação da Igreja local

Treinados e escolhidos todos os oficiais do Clube bem como discutido e ajustado o Plano de Trabalho, a Diretoria os apresentará para serem discutidos e aprovados na Comissão Administrativa da Igreja local. O Diretor é o encarregado desta missão.

Você perceberá quão fácil se torna receber a aprovação da Comissão Administrativa, depois de haver seguido estes

passos, na ordem aqui sugerida.

Como os maiores interessados já discutiram exaustivamente o programa e os cargos do Clube, eles mesmos defenderão as propostas que você estiver encarregado de apresentar, até porque são propostas que eles ajudaram a construir, junto com você. Eis uma boa razão para não dispensar, ao menos na reunião anual da Comissão Executiva, a presença do pastor distrital, do ancião do departamento, dos diretores do Ministério da Criança, da Escola Adventista e de alguns dos pais – eles estarão com você, para apoiá-lo, na Comissão Administrativa. (Aproveite a ajuda deles.)

Você deve ter notado – o Diretor assume uma lista de tarefas que vai envolvendo, progressivamente, grupos e quantidades diferentes de pessoas:

Veja um resumo, do que estudamos até aqui:

	Ação vinulada à tarefa	Envolvidos
1	Auto-instrução, através do estudo da história e dos Planos de Trabalho, anteriores, consulta a ex-Aventureiros e orientação do Coordenador de Área;	O Diretor
2	Conquista da amizade e cooperação de sua Diretoria. Criar um clima organizacional adequado;	O Diretor, o Associado e o Secretário, como pessoas
3	Formulação do Plano de trabalho para o ano, integrado ao passado e ao futuro do Clube;	A Diretoria, como grupo
4	Treinamento dos adultos, como candidatos a Conselheiros de Unidades, outros cargos e funções;	A Diretoria e todos os membros adultos
5	Escolha dos Conselheiros e demais auxiliares;	A Diretoria
6	Discussão do Plano de Trabalho. (Além da coleta de opiniões e sugestões, serve como treinamento para os auxiliares, já escolhidos);	A Diretoria só com os oficiais escolhidos para cargos e funções
7	Reunião anual da Comissão Executiva do Clube. Discussão do Plano de Trabalho e integração com o Plano Geral da igreja local. (Os convidados participam e indicam pontos de contato ou conflito entre os dois planos);	A Diretoria, com toda a sua equipe e os convidados
8	Apresentação, à Comissão Administrativa da igreja local, dos eleitos para ocupar cargos ou funções, pedindo sua aprovação. Apresentação do Plano de Trabalho para o ano, solicitando datas para os eventos previstos;	O Diretor e toda a Comissão Administrativa (igreja local)

Em todo este tempo, nenhuma ação foi dirigida aos meninos e meninas, potenciais Aventureiros, da igreja local. Apesar de causar uma impaciência incômoda, esta espera é muito saudável, desde que o tempo esteja sendo aproveitado no preparo de todos estes passos, anteriores.

Tarefa 9 – Divulgar o Dia de Inscrições

Finalmente, as crianças de 6 a 9 anos são convidadas a se tornarem Aventureiros.

Todos os anos, ao início do ano, deve haver um período de matrículas e re-matrículas.

É a oportunidade para a secretaria do Clube atualizar o cadastro de quem já era membro e incorporar as informações daqueles que estão se inscrevendo pela primeira vez.

Ninguém é membro automático do Clube de Aventureiros, de um ano para o outro.

Há uma razão muito simples para isso – não sabemos, ao final do ano, quem estará conosco no ano seguinte. Caso a quantidade de adultos disponível seja menor do que a quantidade de crianças a atender, teremos que fazer diminuições drásticas na oferta de vagas – como escolheríamos, então, quem manter como membro e quem dispensar? Além disso, a inscrição dos adultos acontece antes desta data, na tarefa 2, e a quantidade de adultos, então inscrita, pode alterar a composição das Unidades.

Com o mecanismo da re-matrícula obtemos um quadro mais bem definido da oferta e procura por vagas, bem como do equilíbrio entre a quantidade de adultos disponível e a quantidade de crianças a atender.

Ao invés de simplesmente recolher os formulários de matrícula, prepare um programa especial: o **Dia de Inscrições**.

A comunicação sobre o Dia de Inscrições deve ser feita numa manhã de sábado, no horário em que a maior quantidade possível de pessoas possa ser atingida. Enfatize a importância e a necessidade de todas as crianças, dentro da faixa etária adequada, participarem do Clube. Distribua material escrito à saída e reforce o convite para estarem presentes, pais e filhos, no Dia de Inscrições. Esta será a primeira reunião do Clube, no ano.

Você deve ter agendado, na tarefa anterior, a data para lançar o Dia de Inscrições. Ela consta do Plano de Trabalho que você levou à Comissão Administrativa e deve figurar na agenda e programa oficial da igreja local.

Combine com a secretaria da igreja, o departamento de comunicação, o ancionato, etc., a maneira como será feito o lançamento das inscrições – eles podem ter sugestões excelentes.

Tarefa 10 – Preparar e realizar o Dia de Inscrições

Dois programas, paralelos entre si, acontecerão neste dia, um voltado para os pais e outro para as crianças. Os dirigentes do programa **para pais** são o Diretor, o Secretário e o Coordenador da Rede Familiar. O programa **para crianças** é dirigido pelo Diretor Associado, Instrutor Geral e pelos Conselheiros.

Os horários das duas reuniões devem ser controlados rigidamente para coincidirem entre si.



Veja, a seguir, a seqüência sugestiva para realizar cada uma das duas reuniões:

Na chegada ao local (Reunião com os Pais)

Atividade	Responsável
Recepção aos pais e crianças;	Recepcionista
Destinação das crianças para a sua reunião, em separado;	Associado e Conselheiro

Antes da Reunião com os pais

1º contato e quebra gelo. Distribuição de material escrito e formulários para serem preenchidos;	Diretor
Esclarecimento de dúvidas relativas ao preenchimento dos formulários;	O Secretário
Coleta dos formulários de inscrição;	O Secretário

Reunião dos pais

Apresentação dos presentes, seus cargos e funções no Clube, e sua relação com as crianças; apresentação dos convidados especiais (pastor distrital, ancião, Coordenador de Área ou outros presentes.);	Diretor
Mensagem espiritual leve e abrangente, adaptada ao entendimento dos possíveis pais não-adventistas, presentes;	Pastor ou ancião
Visão da organização da igreja como um todo e responsabilidades legais, envolvidas no programa do Clube de Aventureiros;	Coordenador de Área ou outro convidado
Apresentação da Rede Familiar dos Aventureiros e do programa para o funcionamento da Rede, previsto para o ano;	Diretor ou Coordenador da Rede Familiar
Distribuição do calendário geral do Clube;	O Secretário
Explicações sobre os principais eventos e atividades presentes no calendário previsto para o ano e do papel dos pais, em cada atividade planejada;	Diretor

Intervalo coincidente

O intervalo de ambas as reuniões deve coincidir, a fim de que pais e filhos se encontrem.

(Combine um sinal para o retorno do intervalo, antes de dispensar os participantes.)

Reunião de pais – retorno do intervalo

Obrigações dos pais e das crianças, dentro do programa geral do Clube (assiduidade, pontualidade, taxas, uniformes, saídas, seguro, assistência médica, formulários de consentimento, etc.). Respostas a dúvidas;	Diretor
Explicações sobre o Currículo das Classes e Especialidades e demonstração de algumas das atividades ensinadas dentro do programa. Ênfase nas idades;	Diretor Associado

Na chegada ao local (Reunião com as crianças)

Atividade	Responsável
Destinação dos pais para a sua reunião, em separado;	Diretor e Secretário
Reunião das crianças	
Apresentação dos Conselheiros;	Diretor Associado
Agrupamento por idade e entrega das crianças aos Conselheiros;	Diretor Associado
Brincadeira quebra gelo e apresentação das crianças, nos grupos separados;	Conselheiro
Ensino de uma atividade, a ser apresentada aos pais;	Conselheiro
Instruções quanto ao procedimento, após o intervalo	Conselheiro

Intervalo coincidente

Invente uma tarefa e promova o encontro, durante o intervalo, entre pais e filhos. Pode ser uma informação, a usar na reunião das crianças, ou algum material para os pais guardarem.

Faça uma rápida reunião com os Conselheiros para saber como foi o trabalho de cada um. Estabeleça, com eles, a ordem de apresentação das Unidades, na reunião conjunta com os pais.

Se uma Unidade conseguiu resultados expressivos, guarde-a para o final da apresentação, pois isso demonstrará aos pais e às crianças todo o potencial do trabalho proposto pelo Clube.

O Associado deve se deslocar, em seguida, para a reunião com os pais, onde falará.

Reunião das crianças – retorno do intervalo

Ensaio para a apresentação aos pais;	Diretor e Conselheiros associados
Tarefas para a reunião da semana seguinte;	Conselheiro

Agora pais e filhos, participam juntos. Acomode-os no melhor local possível.

Programa conjunto (Pais e crianças)

Atividade	Responsável
Apresentação dos Conselheiros, um a um – cada Conselheiro apresenta as características de sua Unidade e a Classe desenvolvida nela, explicando também, objetivamente, a ênfase dada no programa para aquela idade;	Diretor Associado
Apresentação dos meninos e meninas presentes em cada Unidade e demonstração de uma das atividades desenvolvidas na reunião das crianças – a ordem foi estabelecida no intervalo (guardar a melhor para o final);	Conselheiros(as)
Jogo ou atividade conjunta, com pais e filhos; (opcional), se houver tempo	Diretor Associado
Avisos gerais e anúncio da reunião seguinte	O Secretário
Palavras de despedida e oração	Diretor

Use este programa sugestivo como base para seu Dia de Inscrições, faça as adaptações que julgar necessárias, mas preserve a idéia básica de dois programas paralelos, dirigidos pelos cargos oficiais do Clube e a reunião, ao final, dos dois grupos (pais e filhos) juntos.

Tarefa 11 – Montar as Unidades

Consulte 1) o cadastro do Clube e 2) os Conselheiros, ao montar as Unidades.

Depois de terem trabalhado com as crianças, informalmente, no Dia de Inscrições, os Conselheiros saberão muita coisa sobre elas: seu comportamento, a quantidade de meninos e meninas que serão capazes de atender, as características pessoais de algumas delas e suas habilidades sociais. Permita aos próprios Conselheiros proporem arranjos que julguem adequados para atender as crianças com as quais trabalharam no Dia de Inscrições.

Caso uma faixa etária esteja muito superlotada, estude maneiras de solucionar o problema, mas não permita que uma Unidade permaneça por muito tempo acima de sua capacidade normal, pois isso impede que o Conselheiro realize adequadamente seu trabalho.

Havendo necessidade, um dos membros da Diretoria (ou outro adulto treinado) deve ser colocado na Unidade, mesmo que temporariamente, para ajudar Conselheiro.

Não esqueça que, junto com cada criança inscrita, no Clube de Aventureiros, pelo menos um adulto se comprometeu a participar. Na maioria das vezes serão dois (o pai e a mãe). Você apenas terá que convencer (e treinar) alguns deles para poder abrir novas Unidades.

Tarefa 12 – Realizar a segunda reunião do Clube

Oficialize a composição das Unidades, o Conselheiro de cada uma delas e inicie o trabalho propriamente dito, conforme foi planejado pela Diretoria. Não deixe passar muito tempo entre a 1ª e a 2ª reunião, senão o entusiasmo inicial “esfria”.

Daqui por diante, basta seguir seu Plano de Trabalho, ficar em contato com sua Associação / Missão, manter o “controle do barco”, e você vai alcançar seus objetivos.

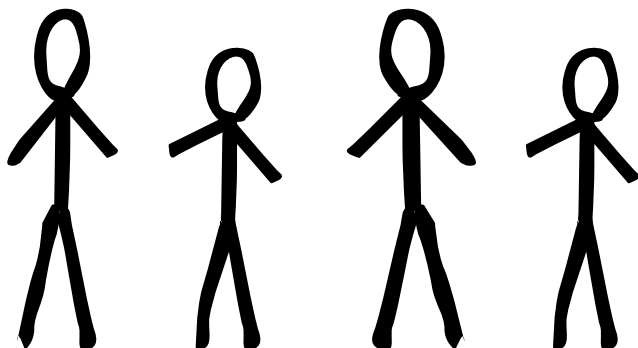
Esperamos que seja um ano cheio de realizações.

Tarefa 13 – Escolha um caminho

Três programas diferentes, para públicos diferentes, são iniciados, a partir daqui, e correm paralelamente um ao outro. Eles estão divididos em três grupos:

A. Continuação das Classes.

Destinado aos Aventureiros **antigos**, que já estavam no Clube, no ano anterior. É dirigido pelos Conselheiros de Unidade, sob a coordenação do Diretor Associado. Realiza-se, na reunião semanal, no mesmo horário em que os novos estão desenvolvendo as tarefas do grupo B. Aventureiros antigos que já tenham cumprido todos os requisitos de sua Classe devem realizar especialidades adicionais (fora do currículo).



- B. Preparação para a cerimônia do lenço (recepção).** Destinado apenas aos **novos**. É dirigida pelo Secretario do Clube. Isso acontece enquanto os Aventureiros que já receberam o lenço estão envolvidos com os requisitos da classe anterior ou especialidades adicionais. Destina-se a ensinar os conhecimentos básicos do Clube de Aventureiros, seus símbolos, ideais e objetivos. Ensaia-se, dentro deste período, todas as partes que os novos terão que desempenhar, na cerimônia.
- C. Especialidades do ano em curso.** Programa destinado a todos os Aventureiros da Unidade, incluindo os novos. Objetiva preparar especialidades que serão investidas. É dirigido pelos instrutores, supervisionados pelo Instrutor Geral. Realiza-se no período de ensino geral da Unidade, em cada reunião semanal. O programa do grupo C visa transformar os membros, novatos e antigos, da Unidade, em um “time” unido.



