

ACEL: Trabalho em Equipe para o Crescimento



Índice

Introdução	1
Composição E Propósito Da Equipe Acel	2
Estrutura Da Equipe Acel	3
Ciclo De Planejamento Estratégico	4
Metas - Objetivos – Planos De Ação	5
Desenvolvimento De Equipe	6
Trabalhando Como uma Equip	7-10
Recursos	11
Pensamentos Finais	12

INTRODUÇÃO

Crescimento é um tema comum a muitos líderes históricos notáveis. Os quatro seguintes líderes estiveram envolvidos no cultivo de plantas ou árvores, desenvolvendo novas espécies, aumentando o número de árvores e preservando árvores históricas peculiares para o futuro.

- **Johnny Appleseed** viajou pelas redondezas e longe de casa plantando macieiras com sementes ou mudas. Ele reconheceu a necessidade de novo crescimento.
- **W. Altee Burpee** era um jardineiro habilidoso, testou novas variedades de plantas e produziu sementes para vender a outras pessoas. Criou novas espécies baseadas em resultados bem sucedidos de experimentos.
- **J. Sterling Morton** teve uma visão do estado de Nebraska coberto com árvores. Ele compartilhou sua visão e recrutava seguidores toda a vez que falava a um grupo a respeito de plantio de árvores. Ele deu início ao Dia da Árvore uma nova celebração e organização que fornecia informações sobre o valor do plantio de árvores e recursos exclusivos para este fim a cada primavera.
- **William Kent** comprou terras porque enxergou o valor para as gerações futuras da preservação de uma floresta especial. Esta propriedade é agora conhecida como Muir Woods, local de uma compacta floresta de sequóias na Califórnia.

Tal como estes líderes históricos, cada membro da equipe ACEL foca suas específicas responsabilidades no seu próprio distrito: aumentar o número de sócios usando métodos variados de recrutamento, fundar novos clubes e apoiá-los até se tornarem clubes fortes, conservar sócios valorizando-os e satisfazendo necessidades atuais e futuras e desenvolver liderança ao treinar e inspirar aumento de sócios assegurando líderes para crescimento futuro da associação. Cada um trabalha de maneira diferente, com grupos diferentes, para obter aumento de sócios e desenvolvimento de liderança em Lions clubes. As habilidades pessoais e motivações podem variar, mas eles compartilham uma visão de crescimento futuro dos Lions clubes locais e internacionalmente.

Definição de Equipe: Um grupo de indivíduos trabalhando juntos para um propósito comum e cujos membros devem confiar uns nos outros para alcançarem resultados mutuamente definidos.

Este manual é para os membros da equipe ACEL, que trabalham juntos para definir uma visão compartilhada do futuro, criar metas/objetivos e desenvolver planos de ação para alcançar resultados. Equipes ACEL eficientes garantirão o futuro da nossa associação através de um aumento de sócios contínuo, fundação de novos clubes, maior conservação de sócios e desenvolvimento de liderança de qualidade.

COMPOSIÇÃO E PROPÓSITO DA EQUIPE ACEL

Membros da Equipe

Esta seção define as quatro funções regulares da equipe bem como outras que podem ser acrescentadas. Cada função tem um assessor diretamente responsável. As quatro responsabilidades principais da equipe ACEL são:

- Aumento de Sócios
- Extensão
- Conservação
- Liderança

As equipes podem incluir outras funções/assessores de acordo com as necessidades do distrito múltiplo ou distrito ou com base em costumes locais. Exemplos de outros membros que podem fazer parte da equipe:

- Assessor de Clube Universitário
- Leões Orientadores
- Assessor de Orientação
- Assessor de Relações Públicas
- Assessor de Desenvolvimento e Participação da Mulher

Cada um dos quatro assessores ou funções da equipe (aumento de sócios, extensão, conservação e liderança) pode ter um subcomitê dedicado a desempenhar suas responsabilidades específicas. Membros do subcomitê podem mudar de ano para ano segundo os objetivos e responsabilidades específicas.

O coordenador da equipe (cargo opcional) pode ser um dos membros da equipe ACEL ou outro líder Leão qualificado indicado pelo conselho de governadores do distrito múltiplo ACEL ou pelo governador de distrito para a equipe ACEL do distrito. O coordenador de equipe apóia e promove a comunicação e a colaboração entre membros da equipe.

Visão da Equipe ACEL

Uma declaração de visão apresenta o futuro desejado que a equipe gostaria de alcançar. Esta declaração de visão deve ser compartilhada e apoiada por todos os membros da equipe, ser abrangente e detalhada, positiva e inspiradora. Um exemplo de uma declaração de uma equipe ACEL:

Durante nossos três anos de gestão como assessores ACEL do distrito, procuraremos formar uma equipe harmoniosa de líderes, incluindo outros assessores distritais, o governador, presidentes de região e divisão. Alcançaremos isto através de comunicações regulares nas quais procuraremos capacitar outras pessoas, realizar atividades de estabelecimento de metas e uma série de mini-seminários de liderança de qualidade profissional por todo o distrito. Através de todas estas e outras maneiras, procuraremos elevar os padrões de liderança, aumentar o número de sócios com o recrutamento e fundação de novos clubes e destacar a conservação para que o quadro social cresça em 5 por cento.

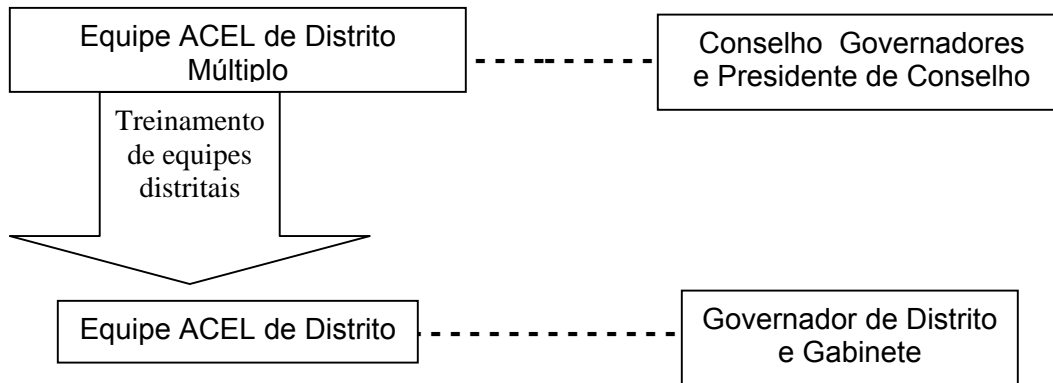
ESTRUTURA DA EQUIPE ACEL

Na estrutura de Lions Clubs International detalhada no Manual de Normas da Diretoria, há dois níveis de equipe ACEL e cada equipe colabora com outros líderes Leões.

- | Equipe | Colaboração com líderes Leões |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Equipe de distrito múltiplo• Equipe de distrito | <ul style="list-style-type: none">Conselho de governadores e presidente do conselhoGovernador de distrito e gabinete |

Nível de Distrito Múltiplo

A equipe ACEL de Distrito Múltiplo recebe treinamento num seminário patrocinado por LCI em seu primeiro ano de gestão. A equipe estabelece uma declaração de visão para o distrito múltiplo e cria metas que irão realizar esta visão durante sua gestão de três anos. A equipe trabalha consultando o conselho de governadores.



Nível de Distrito

A equipe ACEL de distrito recebe orientação, treinamento e inspiração da equipe ACEL de distrito múltiplo. A comunicação de metas e planos de ação de distrito múltiplo estabelece as prioridades dos distritos. Os distritos podem ter prioridades adicionais dependendo das metas dos seus distritos. A equipe ACEL do distrito trabalha em cooperação com o governador de distrito e gabinete distrital.

Lembrem-se que a equipe ACEL de distrito múltiplo fornece orientação global e prioridades para o estabelecimento de metas e objetivos da equipe ACEL do distrito. É importante caminhar na mesma direção do seu distrito múltiplo. Vocês podem se beneficiar dos esforços e energia dos outros. Um exemplo disto é um programa colaborativo de relações públicas realizado por diversos subdistritos, aumentando a conscientização em todo o distrito múltiplo. Os distritos cobertos pelos mesmos meios de comunicação precisariam de coordenar os esforços de promoção de seus Lions clubs.

CICLO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Esta seção explica o ciclo de análise de plano estratégico, definição de visão e metas; seguido da revisão/avaliação feita da: análise de tendências/dados, declaração de visão, metas/objetivos para 3 anos, plano de ação e a análise do processo.

ANALISE DE DADOS E TENDÊNCIAS

Esta é primeira etapa no planejamento: análise das tendências do ambiente e da organização bem como dados atuais e históricos de sócios. Tipos de dados a serem incluídos: composição da população local, tendências comerciais, sumário de informações de sócios de LCI e relatórios anuais de outras organizações sem fins lucrativos.

Vocês precisam ter informações que os permitam avaliar os pontos fortes e fracos dos Lions clubes no seu distrito e também reconhecer ameaças e oportunidades importantes para os Lions clubes. Avalie o nível de necessidades de serviço comunitário em sua área. Para suprir adequadamente esta necessidade, quantos clubes são necessários? Em que lugares ou cidades? Quantos sócios são necessários?

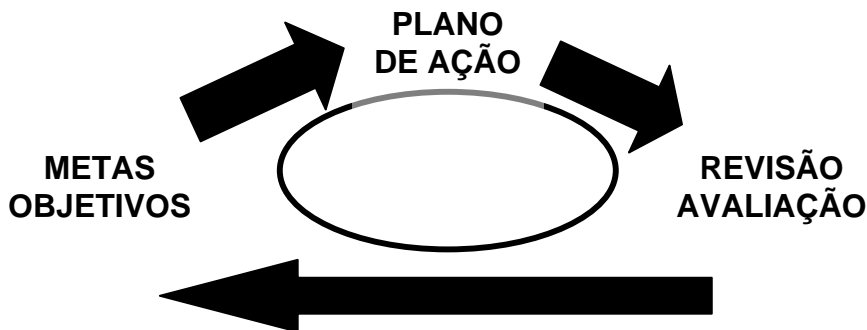
DEFINIÇÃO DE VISÃO

Usando as informações da análise, descrevam o futuro ideal para os Lions clubes de sua área. Uma declaração de visão deve ser criada para cada função da equipe ACEL (aumento de sócios, conservação, extensão e liderança.) Estas quatro declarações se tornam a base da criação de uma declaração de visão da equipe.

Um exemplo de declaração de visão da equipe ACEL está na página 2. As metas refletirão a declaração de visão e os ajudarão a alcançar este futuro.

REALIZAÇÃO DE METAS

A realização de metas é um processo cíclico que começa com a criação de metas mais focadas em objetivos de curto prazo. Cada objetivo requer um plano de ação para a sua realização. Uma análise periódica de resultados e progressos para alcançar os objetivos dará oportunidade para revisões no meio do ano, extensão de prazos para datas marcantes ou novo estabelecimento de objetivos e prioridades.



O exame do processo é essencial para gerenciar metas. Se vocês não alcançarem resultados na metade do ano, vocês podem reexaminar seus planos de ação e metas/objetivos ao invés de abandoná-los. Veja o curso de Estabelecimento de Metas no website de LCI para mais informações sobre gerenciamento de metas.

METAS - OBJETIVOS – PLANOS DE AÇÃO

Vamos seguir o ciclo de estabelecimento de metas usando alguns exemplos de metas, objetivos e planos de ação. Declarações de metas devem ser específicas, mensuráveis, possíveis, realísticas e com prazo estabelecido. Vejam este exemplo:

Organizar quinze clubes no distrito SE até 1º de abril de 2009.

É específica ao declarar o que vocês farão, 15 é mensurável, é possível, a equipe acredita ser realística e 1º de abril de 2009 é a data limite.

Estabelecida a meta, vocês criarão objetivos específicos que contribuirão para alcançar esta meta. Os objetivos devem seguir o mesmo formato de uma declaração de metas. Alguns exemplos de **objetivos** estão listados abaixo.

- Organizar um clube universitário na Universidade Drake até 30 de setembro de 2006
- Organizar dois clubes Novo Século na área metropolitana até 1º de novembro de 2006
- Organizar três Lions Clubes Lioness até 1º de abril de 2007
- Organizar um Leo Lions Clube em Grandville até 1º de outubro de 2007
- Organizar 4 clubes focados na área metropolitana até 1º de novembro de 2007
- Organizar dois clubes femininos na área metropolitana até 30 de setembro de 2008
- Organizar um clube de concepção familiar em South Village até 25 de fevereiro de 2009
- Organizar um clube universitário no North College até 1º de março de 2009

Cada objetivo requer um plano de ação que especifique o que pretendem fazer em ordem seqüencial, como farão, quem é o responsável, prazo para cada ação e resultados que mostram que vocês cumpriram a ação. A folha de plano de ação usada abaixo consta dos recursos. Eis a primeira página de um modelo de plano de ação usado para este objetivo: Organizar dois clubes Novo Século na área metropolitana até 1/11/2006.

Ação	Método	Quem	Prazo	Resultados
Realizar uma feira de saúde na comunidade em 25 de setembro	1. Contatar pessoal da área médica e Lions Clubes para ajudar na realização do evento	Pres. Divisão, Assessores SightFirst e de diabetes	20/08	Arregimentação de pessoal realizada
	2. Estimular presença por notícias a escolas, firmas, calendários e contatos com a mídia da comunidade	Assessor de relações públicas	10/09	2.000 presenças
	3. Oferecer ao público informações sobre Lions clubes e recrutamento de sócios	Assessor de Aumento de Sócios	25/09	Lista de sócios potenciais
Patrocinar café em prédios comerciais	1. Contatar síndicos do prédio para providências	Pres. de Divisão, assessor aumento de sócios	10/09	Lista de sócios potenciais
	2. Informar sobre saúde dos olhos e diabetes, falar sobre Leões		15/09 a 10/10	

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE

Desenvolvimento de equipe é um processo de crescimento em quatro estágios. Entender e reconhecer estes estágios ajudarão sua equipe a atingir rapidamente o estágio de atuação. Quando um novo sócio é somado à equipe, você pode sentir alguns sinais dos estágios 2 e 3 mesmo que sua equipe tenha já atingido o estágio de atuação.

Estágio 1 - Formação

A seleção de sócios deve levar em conta os seguintes fatores:

- Experiência e habilidades adequadas às responsabilidades do cargo
- Interesse em servir como membro da equipe
- Lealdade e comprometimento demonstrado à organização
- Habilidade de se comunicar bem
- Boas habilidades de relacionamento pessoal com outras pessoas
- Personalidade compatível com as dos outros membros da equipe

Estágio 2 – Tempestade

De início os sócios podem ter conflitos devido à disputa de poderes, superioridade de experiência percebida ou tempo maior na organização. Conflito é parte normal de crescimento do trabalho em equipe, mas conflitos podem ser resolvidos pelas habilidades de saber ouvir e resolução de problemas em colaboração. Ao focar propósito/visão e metas da equipe, as pessoas se tornarão mais propensas a trabalhar em equipe.

Estágio 3 – Normalização

O conflito diminuirá quando o grupo estabelece o que espera de seus membros. A equipe crescerá em segurança, confiança mútua e respeito. Seus membros terão aprendido como melhor interagir e reconhecerão as habilidades de cada um como valores da equipe.

Estágio 4 - Atuação

O grupo formou equipe, demonstrando pensamento e comportamento de equipe. Eles se identificam com a equipe e se orgulham de seus resultados. Os membros podem ajudar a completar tarefas fora de sua própria área de responsabilidade para que as metas de sua equipe sejam alcançadas.

Equipes eficazes demonstram o seguinte:

- √ **Participação.** Todos os membros da equipe participam ativamente? Há papéis compartilhados para realização de tarefas e sentimento de companheirismo no grupo?
- √ **Feedback.** Feedback é dado muitas vezes e abertamente? O feedback é de natureza construtiva?
- √ **Decisões.** As decisões resultam de colaborações feitas por todos os membros da equipe? Os membros discutem questões e problemas?
- √ **Conflito.** Os membros da equipe são incentivados a expressarem livremente seus sentimentos? Os membros da equipe tentam enfrentar e resolver conflitos entre si?
- √ **Riscos.** Os desafios são enfrentados e a criatividade incentivada? Os erros são tratados como uma fonte de aprendizagem?
- √ **Liderança.** A liderança é apoiadora? A liderança é compartilhada pelos membros da equipe?

TRABALHANDO COMO UMA EQUIPE

Esta seção explica como trabalhar junto como uma equipe, encontrar-se quando necessário e usar outros meios de comunicação sempre que possível para utilizar da melhor maneira este bem precioso que é o tempo.

Reuniões

Uma reunião anual de planejamento é essencial para todos os membros da equipe expressarem suas idéias sobre metas possíveis ou reexaminarem metas já estabelecidas, chegarem a um acordo em relação a metas, criarem objetivos anuais para alcançá-las e se comprometerem a alcançar as metas e objetivos.

Uma avaliação na metade do ano pode ser benéfica para examinar resultados, rever objetivos se necessário e ajudar outros membros da equipe a alcançarem resultados.

Metas Compartilhadas

Um exemplo de meta compartilhada é: obter aumento de 5% de sócios em 18 meses. Esta meta deve ser compartilhada por todos os assessores ACEL, uma vez que os assessores de aumento de sócios e extensão focalizariam o ingresso de novos sócios e os assessores de conservação e liderança se certificariam se as necessidades pessoais dos sócios estão sendo atendidas para que possam se manter ativos e satisfeitos com sua afiliação. Cada assessor teria um objetivo específico de função focado nesta meta.

Para alcançar a meta, cada assessor precisaria alcançar resultados para os objetivos específicos de sua função. O momento certo de um objetivo focado no treinamento de líderes de novo clube dependeria da realização dos objetivos relacionados ao desenvolvimento de novos clubes e recrutamento de novos sócios. A comunicação é essencial para evitar atrasos na realização de objetivos seqüenciais.

Exemplo de Calendário

1º Trimestre: Julho- Setembro

Comparecer à reunião de equipe para examinar metas e desenvolver planos de ação para o ano Leonístico inclusive cronograma específico e determinação de responsabilidade por resultados em cada plano de ação

2º Trimestre: Outubro -Dezembro

Examinar progresso e discutir estratégias para permanecer motivado para alcançar resultados
Comunicar e aplaudir as realizações

3º Trimestre: Janeiro - Março

Continuar a monitorar progresso e discutir soluções aos desafios para alcançar metas
Examinar sumário de dados sobre sócios
Reavaliar metas para revisão ou estabelecimento de novas prioridades
Preparar relatório para convenção de distrito ou distrito múltiplo

4º Trimestre: Abril - Junho

Reconhecer as realizações de indivíduos bem sucedidos em eventos de distrito ou distrito múltiplo
Estabelecer metas para o próximo ano Leonístico

Comunicação

Comunicação progressiva por e-mail, fax ou telefone é um dos meios principais para informar outros membros da equipe sobre o andamento rumo aos objetivos ou para pedir ajuda para enfrentar desafios. A colaboração fica mais fácil de ser coordenada se houver comunicação regular sobre seus planos de ação, realizações e quaisquer outros problemas que vocês possam enfrentar. A comunicação pode também aumentar a motivação entre os membros da equipe.

A comunicação entre a equipe ACEL e o coordenador da equipe pode servir para:

- Prestar informações novas ou adicionais sobre programas e resultados de sócios
- Motivar e inspirar maiores realizações
- Acompanhar e lembrar aos membros da equipe sobre os marcos ou prazos que se aproximam para alcançar os objetivos
- Buscar recursos ou soluções criativas para desafios encontrados
- Reunir informações para relatórios de rotina ao governador de distrito, presidente de conselho ou LCI

Antes de tudo, a comunicação da equipe deve ser positiva, construtiva, apoiadora e concisa.

Treinamento

Treinamento é uma função muito importante e necessária para qualquer equipe funcionar em alto nível. Se um membro da equipe não estiver completando suas tarefas dentro da programação, isto terá impacto no progresso geral da equipe para atingir suas metas. Treinamento é o processo que vocês usam para capacitar as pessoas a produzirem seus melhores esforços para o alcance de metas específicas. Trabalhando com subcomitês, vocês poderão usar o treinamento com alguns Leões.

O que é treinamento? É um processo planejado passo a passo. O seu foco é a realização de uma meta. A pessoa sendo treinada é envolvida na criação de uma solução e como resultado fica mais motivada para melhorar e ser bem-sucedida.

Treinadores eficazes fazem o seguinte:

- Oferecem um ambiente seguro para estabelecimento de relações com a pessoa sendo treinada num desempenho que pode ser mutuamente examinado com abertura e confiança
- Usam estratégias e planos que se baseiam em pontos fortes das pessoas treinadas
- Encontram um local de encontro confortável e calmo onde as interrupções são evitadas
- Comunicam-se ouvindo uns aos outros e trocando idéias de acordo mútuo na ação ou solução
- Seguem acompanhando atentamente para terem certeza de que as metas mutuamente acertadas sejam alcançadas

Conforme descrito no curso on-line do Centro Leonístico de Aprendizagem, Treinamento, é um bom processo de preparação em cinco etapas que pode servir para:

1. Identificar o comportamento que seja um problema e confirmar que está sob o controle da pessoa sendo treinada
2. Descrever as implicações em pessoas ou ambiente que impedem um objetivo de ser alcançado
3. Reforçar ou corrigir a atuação dando um exemplo do desempenho desejado e discutindo isto com a pessoa
4. Concordar mutuamente com um plano de ação de aperfeiçoamento com eventos e programação específica
5. Fazer o acompanhamento do plano de ação específico mutuamente concordado

Vocês podem usar uma folha de plano de ação para registrar o plano de ação concordado. Para mais detalhes sobre treinamento, faça o curso **Treinamento** on-line do Centro Leonístico de Aprendizagem no site de LCI na Internet.

Coordenação da Equipe ACEL

O coordenador da equipe ACEL pode ser um dos membros da equipe ou outro Leão qualificado. Se você estiver servindo como coordenador, sua meta é prestar assistência e motivação de um modo eficiente. O coordenador assegura a comunicação entre os membros da equipe ACEL programando reuniões e mantendo as comunicações de rotina através de telefone, fax ou e-mail. Você pode ajudar a equipe a desenvolver metas, objetivos e planos de ação coletivos ou de função específica. O coordenador pode ser o elemento de ligação entre a equipe e o conselho de distrito múltiplo ou gabinete do distrito. Você também pode apoiar a implementação dos planos de ação da equipe. É importante manter-se atualizado com os novos programas relacionados a aumento de sócios e liderança para que possa servir como um recurso para os membros da equipe.

Todos os anos deverá ser realizada uma reunião de avaliação. Após uma avaliação de resultados dos objetivos e planos de ação do ano anterior, a equipe pode criar novas metas e objetivos a curto prazo para o próximo ano. Quando os objetivos são estabelecidos, planos de ação detalhados podem ser desenvolvidos.

Outra reunião pode ser realizada no meio do ano com o propósito de examinar o progresso para realização de seus objetivos anuais e planos de ação relacionados. Esta é uma oportunidade para gerenciar suas metas. Algumas vezes surgem novas oportunidades que o permitem alcançar seu objetivo por meios diferentes. Por exemplo, ao invés de organizar um clube Novo Século, você pode organizar um clube baseado numa empresa. Com base em mais informações ou uma mudança na situação, você pode decidir durante o ano fazer uma mudança de seus planos para atingir seu objetivo.

A seguir se encontra a descrição da função do Coordenador da Equipe ACEL.

PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES DO COORDENADOR DA EQUIPE ACEL

O coordenador da equipe ACEL apóia e promove uma comunicação aberta e colaboração entre os membros da equipe ACEL. Este cargo é opcional. Qualquer Leão competente ou um dos membros da equipe ACEL pode servir como coordenador da equipe ACEL.

Estabelecimento de metas

1. Ajudar a equipe ACEL estabelecer metas relacionadas a cada uma das suas funções individuais ao mesmo tempo em que estabelecem metas coletivas da equipe para intensificar o aumento de sócios e crescimento.
2. Dar o apoio necessário ao desenvolvimento e execução dos referidos planos de ação.

Comunicação

1. Assegurar a comunicação entre os membros da equipe ACEL programando reuniões periódicas, a começar pelo planejamento da reunião anual.
2. Incentivar a livre troca de informações para alcançar as metas individuais e de equipe.
3. Colaborar com a liderança da área.

Objetivos Anuais

1. Programar e participar de reuniões periódicas da equipe ACEL, inclusive a reunião de planejamento anual, para avaliar o progresso e celebrar os sucessos.
2. Ajudar a equipe no estabelecimento de metas e desenvolvimento de planos de ação para alcance destas metas.
3. Manter-se atualizado com os recursos e desenvolvimentos ACEL.
4. Comunicar-se com a equipe ACEL por telefone, fax, e-mail e reuniões.
5. Oferecer apoio e motivação durante todo o mandato da equipe ACEL.

O coordenador da equipe ACEL é indicado pelo governador de distrito para a equipe do distrito e o da equipe ACEL de distrito múltiplo é indicado pelo conselho de governadores.

RECURSOS

Esta seção relacionará recursos para todos os membros da equipe e os subsídios disponíveis, inclusive novos recursos tais como sumário de dados sobre sócios.

Publicações

Os manuais que explicam tarefas e responsabilidades de cada função da equipe ACEL estão disponíveis on-line ou podem ser pedidos a LCI. Eles estão sendo enviados aos assessores ACEL após as indicações e o recebimento na sede de LCI de informações para contato. Outras publicações podem ser pedidas por e-mail aos departamentos pertinentes.

Recursos para Apresentações

- Liderança peçam através de leadership@lionsclubs.org
- Organização de um Novo Clube peçam através de newclubs@lionsclubs.org
- Apoio do Distrito aos Clubes peçam através de leadership@lionsclubs.org
- Caixa de Ferramentas para Clube Saudável peçam através de memberprog@lionsclubs.org

Sumários de Dados sobre Sócios

Este sumário será enviado por e-mail aos membros da equipe ACEL duas vezes ao ano com o propósito de avaliar a realização dos objetivos. O relatório inclui um sumário de dados sobre sócios e estatísticas detalhadas por distrito.

Prêmios:

Reconhecer o trabalho dedicado de voluntários é muito importante para manter motivados os membros da equipe ACEL e seus subcomitês. Obter resultados pode ser desafiador e consome tempo assim sendo, é preciso louvar as realizações para continuar a ter sucesso. Prêmios formais estão relacionados na publicação, *Guia de Prêmios e Reconhecimentos de LCI* e no site de LCI. *A Arte do Reconhecimento*, uma publicação de fácil leitura, explica a importância de prêmios informais e formais. Ela também consta do site de LCI.

Subsídios financeiros (a serem pedidos antes do treinamento)

Assessores de aumento de sócios de distrito múltiplo podem pedir fundos para treinamento de assessores distritais de aumento e de conservação de sócios ao Departamento de Aumento de Sócios (\$50 por distrito participante). Assessores de extensão de distrito múltiplo podem pedir fundos para treinamento de assessores distritais de extensão ao Departamento de Novos Clubes e Marketing (\$50 por distrito participante). Assessores de liderança de distrito múltiplo podem apresentar pedido de fundos para treinamento de assessores distritais de liderança (\$75 por distrito participante). Informações sobre estes fundos são enviadas em agosto aos assessores ACEL de distrito múltiplo.

Departamentos de LCI: Telefone: (630) 571-5466

Aumento de Sócios: Aumento de Sócios, R 340, e-mail: memberops@lionsclubs.org

Extensão: Novos Clubes e Marketing, R 306, e-mail: newclubs@lionsclubs.org

Conservação: Aumento de Sócios, R 356, e-mail: retention@lionsclubs.org

Liderança: Administração de Liderança R 385, e-mail: leadership@lionsclubs.org

PENSAMENTOS FINAIS

Vocês aceitaram cargos desafiantes e recompensadores que exercem enorme impacto para o futuro do Leonismo.



Vocês pode ter ouvido a história dos sapinhos e a torre. Eles foram desafiados a pular para o alto da torre, o que todos concordaram ser um desafio. Um a um, os sapinhos foram tentando e fracassando, porém o último deles continuou pulando cada vez mais alto até que conseguiu chegar ao topo. Todos se surpreenderam e se perguntavam como foi possível que o último sapo conseguisse alcançar o topo quando todos os demais haviam falhado. Soube-se então que o sapo era surdo e não podia ouvir os comentários da multidão dizendo ser impossível alcançar o topo.

Se vocês acharem que irão falhar, vocês com certeza falharão.

Ao trabalharem juntos como uma equipe e como indivíduos, é importante manter sempre uma atitude positiva e a motivação elevada. Talvez ao lerem algumas destas frases ou colocarem-nas em sua mesa de trabalho ou perto do telefone elas poderão lhes ajudar.

Os líderes são visionários com sentimento de medo pouco desenvolvido e sem idéia das probabilidades contrárias. Fazem o impossível acontecer. Dr. Robert Jarvik, inventor do coração artificial

Não importa se você tenta e falha e outra vez tenta e falha. O que realmente importa é se você para de tentar. Autor Desconhecido

Nada é particularmente difícil se você divide o todo em pequenas tarefas.

Henry Ford, inventor e fabricante de automóveis norte-americano

Liderança é a capacidade de traduzir a visão em realidade. Warren G. Bennis, líder empresarial

Nunca duvide da habilidade de um grupo de pessoas empenhadas em mudar o mundo. Este é o único meio como isto acontece. Margaret Mead, antropóloga

Realização é em grande parte o resultado de aumentar sem cessar os níveis de aspirações e expectativas da pessoa. Jack Niklaus, jogador de golfe profissional

Não diga que você não tem tempo suficiente. Você dispõe do mesmo número de horas por dia concedidas a Helen Keller, Pasteur, Michelangelo, Madre Teresa, Leonardo da Vinci, Thomas Jefferson e Albert Einstein. H. Jackson Brown, jornalista do New York Times

Grandes realizações sempre acontecem numa estrutura de grandes expectativas. Jack Kinder

Um punhado de sementes de pinheiro cobrirão montanhas com a majestade verde da floresta. Eu também colocarei meu rosto a favor do vento e jogarei para o alto um punhado de sementes. William Sharp, escritor

MERL 1 PO