

MISSÕES:  
PREPARANDO AQUELE QUE VAI

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Harley, David

Missões: preparando aquele que vai / David Harley; tradutora Neyd Siqueira. – São Paulo: Mundo Cristão, 1997.

Título original: Preparing to serve: training for cross – cultural mission

Bibliografia

ISBN 85-7325-127-1

1. Missionários – treinamento 2. Missões – países em desenvolvimento 3. World Evangelical Fellowship. Missions Commission I. Título.

97-4241

CDD-266.007

**Índices para catálogo sistemático:**

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Missionários: Treinamento: Cristianismo   | 266.007 |
| 2. Treinamento de missionários: Cristianismo | 266.007 |

Título do Original em Inglês:

PREPARING TO SERVE: TRAINING FOR CROSS – CULTURAL MISSION

Copyright© 1995 por World Evangelical

Fellowship Missions Commission

Publicado pela William Carey Lsdibrary,

Pasadena, California, E.U.A.

*Tradução:* Neyd Siqueira

*Capa:* Pedro Simão

*Supervisão editorial e de produção:* Jefferson Magno Costa

*1ª edição brasileira:* setembro de 1997

*Impressão:* Imprensa da Fé, São Paulo, S.P.

Publicada no Brasil com a devida autorização

e com todos os direitos reservados pela

Associação Religiosa Editora Mundo Cristão

Caixa Postal 21.257, CEP 04602-970 São Paulo, SP, Brasil

**MISSÕES:  
PREPARANDO AQUELE QUE VAI**

*Como criar um programa de treinamento de missionários*

**Dr. David Harley**

*TRADUZIDO POR*  
Neyd Siqueira



**EDITORA MUNDO CRISTÃO**  
São Paulo



## SUMÁRIO

Prefácio .....	7
Prefácio do Autor .....	11
1. A Necessidade de Treinamento .....	13
2. Exemplos do Terceiro Mundo .....	27
3. A Natureza do Treinamento .....	47
4. O Começo .....	61
5. Quem Faz o Treinamento? .....	75
6. A Escolha dos Alunos Certos .....	91
7. Planejamento do Currículo .....	103
8. Treinamento Integral .....	117
9. Treinamento e Cultura .....	135
10. Treinamento e Questões Pastorais .....	151
11. Avaliação e Aperfeiçoamento .....	163
Conclusão .....	173
 <i>Apêndice 1: Questionário para centros de treinamento</i>	
missionários associados ao IMTF .....	177
<i>Apêndice 2: Treinamento integral .....</i>	183
<i>Apêndice 3: Cursos práticos .....</i>	185

<i>Apêndice 4: Principais temas doutrinários .....</i>	187
<i>Apêndice 5: Biblioteca Para Um Candidato a Missionário .....</i>	189
<i>Apêndice 6: Avaliação dos Cursos de Palestras e Trabalhos .....</i>	191
<i>Apêndice 7: Associação de Missões e Comissionamento do Mundo Evangélico .....</i>	195
<b>Bibliografia .....</b>	<b>203</b>

## PREFÁCIO

Embora a preocupação com o treinamento de missionários seja tão antiga quanto o moderno movimento missionário, o progresso em oferecer esse treinamento tem sido lento, especialmente no Terceiro Mundo. Até a última década pouca atenção foi dada ao preparo de missionários transculturais.

Hoje, porém, a questão tomou um aspecto diferente. Desde que a *World Evangelical Fellowship Missions Commission* (WEF) (Associação de Missões e Comissionamento do Mundo Evangélico) iniciou uma consulta em Manila em junho de 1989, cresceu acentuadamente o interesse no treinamento transcultural de missionários, tanto no Ocidente quanto no Terceiro Mundo. Existem pelo menos quatro razões para este interesse crescente.

Primeiro, o rápido progresso do movimento missionário no Terceiro Mundo e o número cada vez maior de baixas. Segundo, maior percepção quanto à necessidade do treinamento de missionários. Isto é devido aos vários seminários sobre treinamento missionário promovidos pela WEF

*Missions Commission* e grupos evangélicos nacionais na África, Ásia e América Latina.

Terceiro, a *International Missionary Training Fellowship* forneceu a estrutura necessária para energizar o movimento de treinamento missionário em todo o globo. Essa entidade patrocinou vários especialistas em treinamento missionário, que viajaram para diferentes países a fim de ampliar a visão e auxiliar no preparo de missionários transculturais. Quarto, um número cada vez maior de livros foi publicado pela *WEF Missions Commission* de treinamento missionário, principalmente a obra *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective* (Internacionalizando o Treinamento Missionário: Uma Perspectiva Global).

O livro do Dr. David Harley trará valiosa contribuição a este tipo de literatura em crescimento. Ele não tem como objetivo oferecer um estudo em profundidade de qualquer setor em particular, tal como teoria educacional, estudo missiológico ou preparação de um currículo, mas fornece uma introdução abrangente ao treinamento missionário transcultural cristão. A obra irá beneficiar todos os responsáveis pelo treinamento de missionários, tanto no Ocidente como no Terceiro Mundo. Será especialmente útil para os que estiverem pensando em abrir novos centros de treinamento missionário.

O Dr. Harley é uma pessoa peculiarmente preparada para escrever sobre o treinamento missionário. Primeiro, ele foi professor de uma das principais faculdades de treinamento missionário do mundo, e ocupou o cargo de diretor durante oito anos. Segundo, ele visitou inúmeros centros de treinamento missionário não só no Ocidente, mas também na África, Ásia Ocidental (Índia), Ásia Oriental, Sudeste da Ásia e América Latina. O Dr. Harley lecionou nesses centros e escreveu uma tese de doutorado, tendo como tema o treinamento missionário. Isto não só dá a ele uma posição estratégica para examinar o assunto com visão microscópica, como também com perspectiva macroscópica. Terceiro, a sua experiência como missionário

rio na Etiópia e professor de uma instituição de ensino internacional lhe confere ampla oportunidade para observar indivíduos de diferentes contextos culturais.

Desse modo, o Dr. Harley tem podido ressaltar vários aspectos do treinamento missionário transcultural. Nem tudo será aplicável a toda cultura, mas os preparadores de missionários em todo o mundo poderão extrair lições valiosas do que ele escreveu e aplicá-las ao seu próprio contexto cultural. Os que quiserem abrir um novo centro de treinamento missionário acharão o material especialmente prático e útil, tanto no que diz respeito ao planejamento como à administração do centro. Os que estiverem administrando instituições estabelecidas poderão avaliar o seu trabalho à luz do que se encontra escrito aqui.

Este livro deve ser traduzido em vários idiomas para ficar à disposição dos interessados em muitas partes do mundo, a fim de promover e encorajar o treinamento eficaz. Que ele possa ser usado para dar maior honra e glória ao Senhor da Seara.

– *David Tai-Woong Lee, D.Miss.*

Seoul, Korea

Presidente da WEF Missions Commission



## PREFÁCIO DO AUTOR

O rápido crescimento do movimento missionário no Terceiro Mundo criou uma demanda sem precedentes em relação ao preparo adequado de missionários. O treinamento tem sido sempre tão necessário para os candidatos a missionários do Ocidente como para os de outras partes do mundo. Ele é essencial para o bem-estar dos candidatos a missionários e suas famílias, e para a eficácia do seu futuro ministério.

Este livro foi escrito para aqueles que quiserem levar a sério a tarefa do treinamento de missionários, os que estão convencidos de que deve ser estabelecido um intervalo de tempo adequado para o preparo do missionário e os que estão igualmente convencidos de que a educação teológica de *per si* não é um preparo suficiente para o ministério em outra cultura.

Vamos examinar uma ampla variedade de tópicos relacionados ao treinamento de missionários, desde o preparo de um novo programa até a seleção de candidatos a missionários e daqueles que irão treiná-los. Veremos também como planejar

um currículo para treinar a pessoa de maneira total e como associar o treinamento à cultura.

Este volume não dará todas as respostas, nem oferecerá um padrão fixo para o treinamento de missionários. Meu objetivo é compartilhar o que aprendi sobre o treinamento missionário durante os 15 anos em que fiz parte do pessoal da *All Nations Christian College* do Reino Unido, e o que observei nos centros de treinamento de missionários que visitei em outras partes do mundo. Ficarei muito satisfeito se os já envolvidos no treinamento missionário, ou os que estiverem para estabelecer um novo programa, encontrarem alguma ajuda e encorajamento nestes capítulos.

Gostaria de aproveitar esta oportunidade para expressar minha gratidão aos que tornaram possível a publicação deste livro: primeiro, aos professores e alunos da faculdade *All Nations* que me ensinaram tanto sobre missões e treinamento missionário; segundo, à faculdade da *Columbia International University* que orientou meus estudos de doutorado sobre treinamento missionário, especialmente o Dr. Kenneth Mulholland e o Dr. Robert Ferris; terceiro, aos centros de treinamento do Terceiro Mundo que bondosamente aceitaram tomar parte em minha pesquisa original e ajudaram no preenchimento do questionário que aparece no Apêndice 1; quarto, aos que tomaram tempo para ler e criticar este manuscrito em seus vários estágios – William Taylor, Jonathan Lewis, Bayo Famonure, Prakash George, Andrew Swamidos, Samuel Devadason e David Tai-Woong Lee. Sou igualmente grato ao Dr. Lee pela sua gentileza em escrever um prefácio. Finalmente, agradeço a minha esposa, Rosemary, que passou tanto tempo trabalhando em cada capítulo comigo. Sem a sua ajuda e incentivo este livro não poderia ter sido escrito.

# 1

## A NECESSIDADE DE TREINAMENTO

### O Crescimento da Igreja

“Iniciamos 15 igrejas nesta cidade nos últimos quatro anos e cada uma delas tem hoje mais de 500 membros.” Eu tinha viajado para pregar na cerimônia de consagração de uma igreja nova em Ibadan, na Nigéria. A pessoa com que eu falava era o bispo da diocese que viera para consagrar o novo prédio da igreja.

A igreja recebeu o nome de “Igreja Evangélica Anglicana dos Embaixadores de Jesus Cristo”. Ela teve início 11 meses antes, quando um pequeno grupo de crentes começou a se reunir numa cabana de madeira na parte mais pobre da cidade. Isso aconteceu em janeiro. Estávamos agora em dezembro e os poucos crentes haviam crescido até chegar a uma congregação de quase mil pessoas. Eles já haviam plantado uma igreja “bebê” em outro distrito vizinho e começado um grupo caseiro em outro.

Os membros angariaram fundos para o grande prédio da igreja em que estávamos agora, apertados em meio a várias

centenas de nigerianos em seus trajes vivamente coloridos. Lá fora, sob o ardente sol da Nigéria, centenas de outros espiavam pelas janelas ou ouviam o serviço transmitido por meio do sistema de alto-falantes.

Alguns meses mais tarde, minha esposa e eu visitamos a igreja presbiteriana Onnuri em Seul, na Coréia. Fundada oito anos antes por um pastor e sete famílias, ela possuía agora uma membresia de 10 mil pessoas. Uma igreja e um conjunto administrativo de um milhão de dólares haviam sido construídos e a cada semana mais pessoas estavam se entregando a Cristo.

Essas duas igrejas, uma na África e outra na Ásia, ilustram o extraordinário crescimento que vem ocorrendo na Igreja cristã em algumas partes do mundo. Não se trata de casos excepcionais. Na Nigéria, inúmeras denominações estão inaugurando novas igrejas todos os anos. Na Coréia, algumas igrejas são maiores do que a Igreja Onnuri, especialmente a Yoiodo Full Gospel Church com uma membresia de mais de meio milhão de pessoas!

Segundo as estatísticas apresentadas na publicação *Operation World* (Operação Mundo), existem mais de 1 bilhão e 750 mil pessoas no mundo que afirmam estar seguindo a Jesus Cristo. A Igreja Cristã está crescendo anualmente a uma taxa de 2,3%. O declínio na membresia da Igreja ocorrido no Ocidente, especialmente na Europa, foi mais do que compensado pelo fenomenal crescimento em outras partes do mundo.

Na Coréia do Sul, a primeira igreja protestante foi estabelecida em 1884. Hoje, 27% da população é protestante. Há aproximadamente 30 mil igrejas protestantes em todo o país, sete mil somente na capital, Seul. Uma das minhas lembranças favoritas da Coréia do Sul é quando eu olhava pela janela do hotel à noite e via doze letreiros luminosos com a cruz vermelha, indicando a presença de igrejas cristãs em toda a cidade.

A Igreja Cristã também está tendo um crescimento espetacular no Quênia. Embora só se tenham passado 150 anos após a chegada dos primeiros missionários protestantes, 4/5 da população afirmam ser cristãos e as igrejas continuam a crescer. Um bispo no Quênia Ocidental calculou existirem cerca de 250 mil anglicanos em sua diocese, mas ele esperava que esse número subisse para meio milhão em cinco anos.

O Reavivamento da África Oriental, que influenciou inúmeras igrejas tradicionais no Quênia, deixou também sua marca na Tanzânia. Muitas igrejas estão superlotadas e algumas congregações sentem realmente o peso da sua obrigação de levar o evangelho a outros. Em 1991, os líderes de uma diocese decidiram concentrar suas energias num distrito grande e remoto onde havia apenas 500 crentes. Cinquenta pastores e evangelistas foram enviados para trabalhar nesse distrito e em três anos a membresia da igreja chegou a 11 mil pessoas.

A América Latina tem sido predominantemente católica-romana há séculos; mas, durante os últimos 100 anos as igrejas protestantes cresceram rapidamente. O número de protestantes no Brasil passou de alguns milhares em 1900 para 23,8 milhões em 1993. A população evangélica da Costa Rica dobrou entre 1980 e 1990. O número de evangélicos na Guatemala subiu para 23% da população.

O crescimento da igreja nessas áreas induziu inevitavelmente a dispersão dos cristãos pelo mundo. Existem hoje muito mais cristãos na África, América Latina e Ásia do que na Europa e América do Norte. O centro de gravidade da Igreja Cristã se afastou do Ocidente. Segundo a *Operation World*, 62% dos cristãos vivem no Terceiro mundo ou no mundo não-ocidental da África, Ásia, América Latina e Oceania.<sup>1</sup>

### **O Novo Movimento Missionário**

O crescimento da Igreja no Terceiro Mundo causou considerável impacto sobre o movimento missionário mundial. À medida que as igrejas foram crescendo nos países recém-desenvol-

vidos, elas começaram a assumir maior responsabilidade pelo evangelismo mundial. Países que costumavam receber tradicionalmente missionários, começaram a enviar seus próprios missionários em grande número.<sup>2</sup>

A Coreia serve novamente de exemplo. Segundo o *Korean Missions Handbook* (Manual de Missões Coreanas), 3.272 missionários coreanos servem em diferentes partes do mundo. Isto representa um acréscimo de 700 missionários em dois anos.<sup>3</sup> Um grande número de jovens cristãos coreanos está hoje se oferecendo para o serviço missionário. Em uma convenção havia tantos jovens desejosos de se tornar missionários que os organizadores não tiveram condições de registrá-los como deviam. Em conseqüência, foi sugerido que realizassem a convenção apenas a cada três anos. Isto evitaria que houvesse tantos candidatos à vida missionária!

David Tai-Woong Lee, presidente da World Evangelical Fellowship Missions Commission, oferece uma perspectiva coreana sobre este crescimento espantoso e sugere várias razões para ele.<sup>4</sup> Em primeiro lugar, afirma o Dr. Lee, a Coreia aperfeiçoou rapidamente suas ligações diplomáticas, facilitando assim aos coreanos viajarem por todo o mundo. Segundo, a economia cresceu rapidamente e as exportações industriais criaram enormes oportunidades para os coreanos servirem como fazedores de tendas.

Terceiro, a igreja da Coreia experimentou notável crescimento, tanto em números como em maturidade, com o resultado de existirem inúmeros cristãos amadurecidos prontos e capazes de servir em missões ou sustentarem missionários. Quarto, vários líderes de igreja coreanos passaram a se interessar pela missão mundial por meio da sua participação em conferências internacionais, tais como a de Berlim (1966), Lausanne (1974) e Pattaya (1980).

O Brasil é outro país onde as igrejas têm uma visão cada vez mais ampla em relação à missão mundial. Muitos cristãos brasileiros sentem que devem assumir a responsabilidade de levar

o evangelho ao mundo inteiro e que devem continuar agora o trabalho da evangelização mundial que esteve por tanto tempo nas mãos dos cristãos do Ocidente. Alguns pastores usam a metáfora de uma corrida de revezamento em que o bastão da evangelização do mundo está sendo entregue pelo Ocidente aos países do Terceiro Mundo. Durante os últimos cinco anos, mais de cinco mil brasileiros foram enviados como missionários a outros países.

A Índia tem uma longa história de missões nativas. A primeira sociedade missionária indiana foi fundada em 1903. Em 1973 havia 420 missionários indianos. Em 1994 mais de 10 mil missionários serviam em 200 sociedades missionárias. Mais da metade deles está envolvida em trabalho transcultural, estendendo-se para os grupos de pessoas carentes e marginalizadas e também para a classe dominante dos hindus.

A Índia é um grande país com uma população de mais de 900 milhões de pessoas. A maioria dos missionários indianos trabalha transculturalmente na Índia e grande parte deles é sustentada por cristãos indianos. Alguns trabalham fora da Índia, seja com sua própria missão ou com uma sociedade missionária internacional. Outros trabalham entre os cerca de 13 milhões de indianos que emigraram para outras partes do mundo.

A Nigéria também se tornou um dos países que mais têm enviado missionários do mundo em desenvolvimento. Segundo os últimos cálculos disponíveis, existem 36 sociedades missionárias indígenas e 2.180 missionários nigerianos.<sup>5</sup> A maior missão nigeriana é a *Evangelical Missionary Society* que possui 900 missionários. O orçamento anual para esses 900 missionários é de aproximadamente 40 mil dólares!

A tarefa especial dos cristãos nigerianos é levar o evangelho aos muitos povos não-alcançados em seu próprio país. Eles estão igualmente a par da sua responsabilidade para com os outros países da África Ocidental, onde podem viajar com poucas restrições e a um custo relativamente baixo.

Larry Pate, que tem feito muitas pesquisas sobre as missões do Terceiro Mundo, descreveu o crescimento contínuo do movimento das missões protestantes não-ocidentais como fenomenal. Com base nas estatísticas coligidas por ele, Pate calculou que os movimentos de missões do Terceiro Mundo estavam crescendo a uma taxa de 13,3% ao ano, e que em 1990 os missionários dos países do Terceiro Mundo representavam 35% do total da força missionária protestante em todo o mundo.<sup>6</sup>

É impossível prever se a taxa de crescimento vai continuar. Fatores externos, tais como mudanças nas leis governamentais, modificações no que diz respeito à tolerância religiosa e variações nas taxas cambiais podem causar um impacto dramático sobre o movimento missionário em um dado país. Não obstante, é provável que mais cedo ou mais tarde o número de missionários dos países do Terceiro Mundo irá exceder os do Ocidente.

### **A Exigência de Treinamento**

O rápido crescimento do movimento missionário no Terceiro Mundo criou uma séria demanda de treinamento adequado para os missionários. Vários líderes cristãos no Terceiro Mundo falaram da urgência da situação e do tipo de treinamento que eles consideraram necessário.

O cônego James Wong, escrevendo de Cingapura em 1973, notou a falta de programas de treinamento missionário nos países asiáticos. Em conseqüência, os que eram enviados para o exterior não tinham o benefício do treinamento ou estavam mal preparados para o serviço missionário transcultural.<sup>7</sup>

Três anos mais tarde, a Dra. Chun Chae Ok, a primeira missionária coreana no Paquistão, expressou a mesma preocupação. Ela observou que havia bem poucos lugares onde os jovens voluntários podiam receber treinamento adequado ou confirmar sua chamada.<sup>8</sup>

Em 1981, Paul Long escreveu sobre as grandes oportunidades que ainda existiam no Brasil e a necessidade da continua-

ção do trabalho missionário. Ele comentou sobre o número cada vez maior de brasileiros que estavam se oferecendo para servir como missionários tanto no Brasil como além das suas fronteiras. Enfatizou também a urgência de treinamento especializado para que esses novos missionários pudessem se tornar eficientes.<sup>9</sup>

No mesmo ano, Panya Baba, escrevendo de uma perspectiva africana, enfatizou a importância de oferecer treinamento missionário e centros de pesquisa no Terceiro Mundo, para que os locais pudessem aprender com mais facilidade, a um custo menor e no seu próprio contexto cultural.<sup>10</sup>

Todos esses líderes de igreja ficaram emocionados ao ver o aumento no número de missionários, mas estavam convencidos de que esses novos servidores precisavam ser adequadamente treinados. Eles conheciam os problemas e, em alguns casos, as tragédias, que podiam resultar quando missionários eram enviados com pouco ou nenhum preparo. O seguinte artigo foi publicado por P.S. Thomas, que serviu como missionário no Norte da Índia e é agora diretor associado da Missão Evangélica Indiana. Ele ilustra as possíveis conseqüências do preparo mal feito:

Há vinte e cinco anos, dois homens solteiros da região Sul foram para o Norte da Índia como missionários. Eles eram muito consagrados ao Senhor e sinceramente motivados para exercer o trabalho missionário. Tinham tido quatro anos de treinamento na Escola Bíblica em uma das melhores instituições educacionais da Índia. Esses homens sabiam que as necessidades espirituais no Norte da Índia eram imensas. Eles queriam ir para a área onde fosse mais difícil plantar igrejas. Oraram individualmente e em conjunto pelo Norte da Índia nos quatro anos em que cursaram a Escola Bíblica.

Dois meses depois de formados, eles se achavam num vale do Himalaia, enviados por uma das melhores missões nativas da Índia. Não sabiam o caminho certo para o lugar do seu chamado.

Isto não significa, porém, que não chegassem ao seu destino, pois chegaram. Mas, por um caminho mais comprido!

Eles não conheciam as condições climáticas do lugar. Chegaram no apogeu do verão no Norte da Índia. Mas, para seu horror, descobriram que sem aquecer o quarto não poderiam dormir. Não tinham levado muita roupa quente. Não sabiam como viver num lugar frio. Não sabiam igualmente como fariam para aprender o idioma e a cultura locais. Inventaram seu próprio método e o resultado mostrou que o método deles era inadequado! Não é de admirar que falem até hoje a língua com um pesado sotaque do sul da Índia! Eles não sabiam muita coisa sobre como combater as forças das trevas que dominavam a região há séculos, sem serem desafiadas por ninguém. No prazo de seis meses, um deles estava em dúvida se Jesus era Deus encarnado ou um homem transformado em deus pelos seus seguidores!

Eles não sabiam como tratar com a solidão. Um deles não sabia quais as qualidades que devia procurar em sua futura esposa. Achava que se a moça fosse dedicada ao Senhor e estivesse disposta a ser mulher de um missionário pobre, isso era suficiente. Casou-se sem preparação para a vida a dois. Quando os filhos chegaram (depressa demais e com demasiada frequência) nenhum dos pais sabia como cuidar deles num clima frio e numa cultura diferente.

A esposa em breve passou a ter problemas emocionais graves, que os levaram a suspeitar da falta de consagração e espiritualidade um do outro. Eles não sabiam como e onde educar os filhos. Achavam que não era espiritual falar sobre os seus problemas com outros, especialmente com os da sua missão.

Depois de cinco anos um dos missionários abandonou o campo com uma sensação de fracasso e culpa. Ele chegou com a visão de plantar igrejas em um dos lugares mais difíceis; cinco anos mais tarde partiu com a consciência pesada. Consagração ao Senhor e grande motivação para o serviço missionário são essenciais, mas não bastam para produzir um missionário transcultural eficiente. Lembre-se, eles haviam tido quatro anos

de treinamento no seminário antes de seguirem para o campo missionário.<sup>11</sup>

### **O Treinamento Especializado É Necessário?**

Alguns duvidam da necessidade do treinamento missionário especializado. Eles afirmam que tudo que é necessário para um serviço missionário eficaz é confiança no Espírito Santo e fidelidade às Escrituras. Algumas organizações missionárias só exigem que seus candidatos completem um ano de estudos bíblicos, ou aceitam um diploma teológico como preparo suficiente para o serviço missionário transcultural.

J. Herbert Kane, que teve uma experiência de muitos anos trabalhando como missionário e ensinando missões, colocou o problema em termos claros. Ele declarou ser um ato de rematada insensatez seguir para o campo missionário sem treinamento profissional e teológico. Ele estava convencido de que para um bom fundamento teológico os missionários necessitavam de treinamento em comunicação transcultural, antropologia missionária, história e teologia de missões, religiões do mundo e assuntos contemporâneos. Acreditava também que chegara o momento de interromper o procedimento insatisfatório de enviar missionários sem que estivessem adequadamente preparados. Kane afirmou, “Devemos fazer o nosso melhor para enviar missionários plenamente qualificados. Qualquer outra coisa é injusta para com as igrejas nacionais e desonra para o Senhor”.<sup>12</sup>

Quando me candidatei a uma sociedade missionária eu já tinha um diploma em línguas clássicas e teologia. Completei também três anos de pós-graduação em educação e teologia como parte dos preparativos para a ordenação, e servi durante mais três anos como ministro-auxiliar numa igreja de Londres. Após receber o meu pedido de admissão, a sociedade missionária me pediu que fizesse um curso de um ano de treinamento transcultural ou missionário. Fiquei inicialmente surpreso. Pensava que, como ministro ordenado, com vários anos

de estudos teológicos e experiência ministerial, eu não precisava voltar à sala de aula para me tornar missionário. Não podia estar mais errado e compreendi o meu erro tão logo iniciei o curso. Percebi em breve que sabia muito pouco sobre a missão transcultural e fiquei agradecido aos líderes da missão por me darem a oportunidade de preparar-me adequadamente para o meu futuro ministério.

Se os missionários forem enviados sem preparativos adequados, as conseqüências podem ser desastrosas tanto para eles mesmos, como para suas famílias e seus ministérios. O alto grau de atrito entre missionários é uma prova disso. Muitos são enviados sem serem advertidos de antemão sobre as dificuldades que talvez possam encontrar. Não sabem falar o idioma local. Têm pouco conhecimento da cultura e de como agir. Experimentam as pressões do isolamento e da hostilidade. Vêm pouca reação positiva ao seu ministério. Achem difícil adaptar-se ao clima. Sucumbem às moléstias locais. A doença, a fadiga e o desânimo tomam conta deles e eventualmente voltam para casa desalentados e desiludidos. Nos casos piores, passam o resto da vida como mutilados espirituais, condenados pelo seu próprio sentimento de fracasso.

As famílias dos missionários podem também sofrer desnecessariamente durante o tempo em que passam no exterior, caso não recebam treinamento e orientação suficientes com antecipação. As mulheres não têm idéia de como é dirigir uma casa e criar uma família num país estrangeiro. Em muitos casos, elas nunca saíram do seu país ou até de sua própria cidade. Quando chegam ao campo de serviço, tudo lhes parece estranho e pouco familiar. Não compreendem o que as pessoas estão dizendo. Não conseguem ler as placas de aviso nas estradas ou as etiquetas nas lojas. Não ousam dirigir o carro com medo do estado das ruas ou do comportamento dos motoristas locais. As mulheres que têm filhos pequenos não acham tempo para estudar o idioma. Antes de chegarem podem não ter tido certeza de que queriam ser missionárias. Agora estão certas de que não querem!

Um programa completo de treinamento transcultural não irá remover todos esses problemas, mas ajudará os missionários e suas esposas a se prepararem e preverem o que virá em seguida. Em determinados casos, um período de treinamento pode resultar para alguns casais na desistência da idéia de serem missionários. Esta pode ser uma decisão muito importante se tiver ficado óbvio que os dois não compartilham o mesmo sentimento de chamado, ou que um deles não está preparado para suportar os estresses da vida missionária.

Os filhos dos candidatos a missionários são igualmente importantes. Até mesmo crianças pequenas podem ser ajudadas a prever a sua nova vida e preparar-se para a aventura à sua frente. Com as crianças mais velhas é essencial que os seus sentimentos e opiniões sejam considerados, no caso dos pais estarem pensando em se tornar missionários. A ida para outro país e outra cultura significará mudanças enormes para esses jovens. Eles também precisam de orientação adequada.

Um grande número de famílias já sofreu por causa do preparo insuficiente para o serviço missionário; inúmeros casamentos terminaram em divórcio; muitas esposas tiveram um colapso nervoso ou depressão; muitas crianças carregam as cicatrizes da amargura porque ninguém se importou com os seus sentimentos. O fardo da responsabilidade de prover preparo adequado cabe às igrejas e agências missionárias que os enviam.

As igrejas que os recebem também sofrem se os missionários não forem adequadamente treinados para o ministério transcultural. O líder de uma igreja africana me disse: "Esses missionários não entendem a nossa cultura. Não estão interessados no que pensamos nem na maneira como fazemos as coisas. O que desejam é simplesmente agir como era seu costume em seu país". Outro cristão africano disse que desistira de fazer os missionários ouvirem as suas sugestões. "Eles têm as suas próprias idéias e nada do que fizemos ou dissermos irá fazê-los mudar de opinião". A seguir passou a comentar as

inúmeras estratégias evangelísticas que estão invadindo a África, vindas do Ocidente. Eles descreveu-as como lixo evangélico tóxico (!) e afirmou: “Esses cristãos não se interessam por compreender a nossa cultura, mas vêm para nos ensinar a evangelizar o nosso povo!”

Tanto os missionários ocidentais como os não-ocidentais precisam desenvolver sensibilidade em relação às outras culturas. Quando deixam de fazer isso, estão demonstrando a mesma atitude colonial que caracterizou alguns empreendimentos missionários no passado. Quando impõem sobre outras pessoas os seus padrões de evangelismo e ordem da igreja são culpados de imperialismo eclesiástico. Não são só os missionários que sofrem se não tiverem preparo adequado para o serviço transcultural, mas também o povo a quem são enviados.

### Notas

1. Patrick Johnstone, *Operation World* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 1993), 25.
2. L. Keyes, *The Last Age of Missions: A Study of Third World Missionary Societies* (Pasadena, CA: William Carey Library, 1983) e Larry Pate. *A Handbook of Two-Thirds World Missions with Directory/Histories/Analysis* (Monrovia, CA: MARC, 1989).
3. Sang Cheol Moon, “Who Are the Korean Missionaries? (1994)”, em *The Pabalma* (Seul, Coréia: Korean Research Institute for Missions, 1994), 1-8.
4. David Tai-Woong Lee, “A Missionary Training Programme for University Students in South Korea” (D.Miss. diss., Trinity Evangelical Divinity School, 1983).
5. “The Directory of the Nigeria Evangelical Missions Association” (Ibadan, Nigéria, 1993).

6. Larry Pate, "The Changing Balance in Global Mission", *International Bulletin of Missionary Research* 15 no. 2: 56-61.
7. James Wong, *Missions from the Third World* (Cingapura: Church Growth Study Centre, 1973), 73.
8. Citado em Roger E. Hedlund, "Missionary Training in the Indian Context", em *Indigenous Missions in India*, ed. R.E. Hedlund e F. Hrangkhuma (Madras, Índia: Church Growth Research Center, 1980), 59-78.
9. Paul B. Long, "Discipling the Nations: Training Brazilians for Intercultural Mission" (Ph.D. diss., Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1981).
10. Panya Baba, "Frontier Mission Personnel", em *Seeds of Promise*, ed. A. Starling (Pasadena, CA: William Carey Library, 1981), 119.
11. P.S. Thomas, "The Need for Missionary Training and General Concerns" (documento apresentado no National Consultation for Missionary Training, Madras, Índia, 21-23 de setembro de 1992). Reproduzido com permissão.
12. J. Herbert Kane, *A Concise History of the Christian World Mission* (Grand Rapids, MI: Baker Book House, 1983), 176.



## EXEMPLOS DO TERCEIRO MUNDO

Em resposta à crescente demanda de treinamento missionário adequado, foram estabelecidos inúmeros programas com essa finalidade em todo o mundo. A edição revisada da *World Directory of Missionary Training Centres* (Lista Mundial dos Centros de Treinamento Missionário) (1995) inclui 200 desses centros, muitos dos quais começaram a funcionar nos últimos 20 anos.<sup>1</sup>

Minha esposa e eu visitamos e ensinamos em alguns desses centros de treinamento na Ásia, África e América Latina. Fiz também um estudo mais detalhado de seis desses centros como parte da minha tese de doutorado.<sup>2</sup> O instrumento de pesquisa usado por mim nesse trabalho se encontra no Apêndice 1.

Neste capítulo vamos examinar como alguns desses centros foram estabelecidos. Vamos estudar certos problemas que enfrentaram e enfocar alguns dos elementos distintos dos seus programas.

### **Calvary Ministries School of Missions, Nigeria (Calvary Ministérios e Escola de Missões) (CMSM)**

O primeiro centro de treinamento missionário na África Ocidental foi fundado em 1981 por 'Bayo Famonure. O centro recebeu o nome de *Calvary Ministries School of Missions* e fica situado perto de Jos, na Nigéria.

'Bayo Famonure serviu como secretário itinerante para a *Fellowship of Evangelical Students* (Associação de Estudantes Evangélicos) da Nigéria. Ele sempre se manteve ativamente envolvido em evangelismo. Em certa ocasião foi apedrejado por cantar músicas cristãs do lado de fora do palácio de um emir, no centro de uma cidade fortemente islâmica no norte da Nigéria. Sua desculpa foi que era Natal e ele estava celebrando o nascimento do Salvador!

Em 1976 ele fundou os *Calvary Ministries* (CAPRO) para recrutar, treinar e enviar missionários a vários grupos tribais. No ano seguinte fundou uma Escola de Treinamento de Discipulado e cinco anos mais tarde ele e sua mulher, Naomi, começaram a Escola de Missões com cinco alunos.

O objetivo do programa de treinamento é equipar homens e mulheres para servir eficazmente na missão transcultural, com forte ênfase no discipulado e na batalha espiritual. Os estudantes são preparados para fazer sacrifícios e até para morrer, na sua tentativa de levar o evangelho àqueles que nunca o ouviram.<sup>3</sup>

O curso inicial teve uma duração de quatro meses, mas os alunos se queixaram que era condensado demais e eles não conseguiam absorver tudo que aprendiam. O curso foi então prolongado para seis meses e depois para nove, sendo inteiramente gratuito. Os estudantes faziam seus próprios tijolos, construía os prédios necessários, cultivavam sua própria horta e oravam para que Deus suprisse todo o dinheiro necessário.

Em 1985, 'Bayo sentiu que devia mudar-se para o Estado do Planalto, no centro do país, onde poderia provavelmente

combinar, no mesmo local, a Escola de Treinamento de Discipulado e a Escola de Missões. Animado com a promessa de usar sete casas sem pagar aluguel, ele carregou um veículo alugado com todos os pertences da escola e seguiu para a cidade de Jos. Ao chegar, recebeu a notícia de que as casas não estavam mais disponíveis.

Algumas semanas mais tarde, 'Bayo descobriu um velho campo de mineração, abandonado pelos proprietários. Ele procurou o Gerente Geral e perguntou se podia usar o terreno para uma escola de treinamento de missionários. Explicou que não podia pagar aluguel, mas seriam bons inquilinos, cuidando perfeitamente da propriedade! Surpreendentemente, o Gerente Geral concordou, sob a condição de que sairiam com três meses de aviso prévio quando necessário. Esse aviso nunca chegou e a Escola de Missões continua ali há nove anos sem pagar qualquer aluguel. Durante esse período de tempo, 200 nigerianos, homens e mulheres, foram treinados e enviados como missionários.

'Bayo é agora secretário executivo da Comissão de Evangelismo e Missões da Associação Evangélica da África e, junto com a esposa, está envolvido num programa de treinamento de líderes de muitos países africanos para estabelecerem programas de treinamento de missionários.

### **Nigeria Evangelical Missionary Institute (Instituto Missionário Evangélico da Nigéria)(NEMI)**

O NEMI foi estabelecido como resultado da visão de Bill O'Donovan, missionário da SIM, que viu a necessidade de treinamento especializado para os missionários nigerianos. Enquanto ensinava numa escola bíblica, ele recebia convites freqüentes para falar aos grupos de alunos cristãos, especialmente sobre o tema de missões. Conheceu então muitos cristãos nigerianos bem qualificados, com um forte sentimento de terem sido chamados por Deus como missionários. Eles não sabiam onde fazer treinamento transcultural, a não ser na In-

glaterra ou nos Estados Unidos. O'Donovan entrou em contato com uma escola nigeriana denominacional que oferecia esse tipo de treinamento, mas descobriu que a mesma não estava aceitando matrículas de estudantes de outras denominações para os três anos seguintes. No final dos anos 70, várias denominações nigerianas e ministérios independentes já haviam tomado consciência da necessidade de treinamento adequado para os seus próprios missionários. Em 1982, nove missões formaram a *Nigeria Evangelical Missions Alliance* (NEMA). Dois anos depois, por sugestão de O'Donovan, eles decidiram organizar uma escola de treinamento para missionários nigerianos como uma *joint venture*. Uma força-tarefa foi formada para preparar os planos. Convidaram O'Donovan para coordenar essa força-tarefa e quando a faculdade veio a ser fundada, ele teve seu nome indicado como primeiro diretor.

Os fundadores da NEMI tinham a firme intenção de oferecer treinamento missionário prático:

O propósito da NEMI é oferecer treinamento prático em habilidades de ministério transcultural às pessoas (especialmente africanos) chamadas por Deus e dedicadas ao trabalho missionário transcultural. O treinamento da NEMI não tem como finalidade dar um diploma aos alunos, mas torná-los missionários de campo eficientes.<sup>4</sup>

A escola abriu em 1986 e durante os três primeiros anos ela ofereceu um curso de dois meses em facilidades alugadas de outras instituições. Esperava-se que os alunos freqüentassem vários desses cursos, a fim de completarem o programa de treinamento. Em 1989, a NEMI pôde oferecer um estudo de tempo integral com uma duração de 11 meses.

A NEMI atraiu inicialmente uma ampla variedade de candidatos a missionários de toda a Nigéria. Mais tarde, à medida que os líderes das diversas agências missionárias e denominações perceberam o valor do treinamento oferecido pela NEMI,

eles estabeleceram seus próprios programas. Como resultado, a NEMI mudou sua ênfase a fim de tornar-se mais um centro de recursos, produzindo livros didáticos e outros materiais que podem ser usados por outras escolas africanas de treinamento missionário.<sup>5</sup>

### **Africa Inland Church Missionary College, (Faculdade Missionária da Igreja Local), Quênia (AICMC)**

Ao contrário da NEMI, esta faculdade missionária foi fundada por uma denominação, a Africa Inland Church. A fundação da faculdade tornou-se possível pela generosa doação de um terreno de 28 acres, feita por um africano que foi fortemente influenciado pelo Reavivamento do Leste Africano. Mais da metade dos custos iniciais da construção (cerca de 250 mil dólares) foi pago por cristãos do Quênia. Tratava-se de um projeto em que a iniciativa, planejamento e sustento financeiro inicial vieram de cristãos da África. A Faculdade Missionária AIC foi construída por cristãos do Quênia que desejavam ver seus missionários bem preparados para levar as Boas-novas aos que nunca tinham sido antes alcançados.<sup>6</sup>

O principal objetivo da faculdade, como afirmado em seu prospecto, é:

...oferecer treinamento transcultural relevante e prático para homens e mulheres que sintam terem sido chamados por Deus para ir a outras tribos e nações, a fim de proclamar as Boas-novas da salvação em Jesus Cristo e de modo a estabelecer igrejas crescentes, nativas, semelhantes a Cristo, entre os grupos de povos não-alcançados. Os candidatos não devem aprender apenas sobre missões, mas também pôr em prática o ministério missionário.<sup>7</sup>

A Faculdade Missionária não é uma faculdade teológica. Supõe-se que os alunos tenham completado estudos teológicos, bíblicos e pastorais antes de fazerem seu treinamento mis-

sionário em Eldoret. A faculdade não pretende oferecer estudo teológico autorizado, mas sim treinamento vocacional para os missionários.

A segunda característica do treinamento oferecido nesta faculdade é o fato de ser integral. O curso tem como objetivo preparar acadêmica, prática e espiritualmente os alunos para seu futuro ministério. Os estudantes não são apenas treinados em evangelismo transcultural e implantação de igrejas, como também aprendem uma grande variedade de habilidades básicas e práticas, a fim de que possam enfrentar a vida numa cultura diferente e/ou num ambiente remoto.

Uma terceira característica deste programa é oferecer treinamento missionário baseado na família. O comitê dirigente decidiu desde o início que cada candidato deveria fazer-se acompanhar pela esposa e filhos. Não foram construídos dormitórios no campus. Os alojamentos oferecidos são exclusivamente para famílias.<sup>8</sup> Uma escola pré-maternal foi inaugurada bem perto do alojamento dos alunos. Enquanto os pais estudam, professores e assistentes qualificados cuidam e ensinam as crianças até sete anos.

A AICMC tem um conjunto grande e bonito com prédios e locais de apoio bem construídos – casas para funcionários e para os alunos, salas de aula, capela, berçário, salas de jogos, centro de conferências, etc. Ela possui uma biblioteca pequena mas bem servida de livros apropriados, periódicos, cassetes e vídeos. Trata-se de um centro de recursos valiosos para o treinamento de missões na África. É também custoso manter um centro desse tipo e a diretoria da faculdade está incentivando a igreja local a assumir maior responsabilidade financeira pela escola, a fim de que não dependa tanto das doações estrangeiras.

### **Outreach Training Institute, Índia (OTI)**

O Outreach Training Institute é mais antigo do que qualquer dos três centros africanos já descritos. Ele foi fundado em 1976

pela *Indian Evangelical Mission* (Missão Evangélica Indiana) em propriedade alugada em Nasik, Índia Central. Ela havia sido fundada onze meses antes como uma das missões indígenas de uma nova safra na Índia. O instituto cresceu rapidamente e, em 1994, já tinha mais de 400 missionários servindo em áreas diferentes da Índia e em alguns outros países asiáticos.

O número dos que desejavam servir como missionários com a sociedade continuou a aumentar. Tornou-se evidente que os candidatos das faculdades e seminários bíblicos também precisavam de treinamento missionário, caso desejassem tornar-se plantadores de igrejas eficientes em situações transculturais. Foi tomada então a decisão de abrir um centro de treinamento missionário com o nome de *The Indian Missionary Training Institute* (Instituto de Treinamento Missionário Indiano).

Em 1981, o instituto mudou-se para uma região tribal em Chikaldara. O local remoto deu aos alunos uma idéia de como seria a vida missionária e ofereceu oportunidade para o trabalho prático no campo. Em 1983, ele mudou de nome, passando a chamar-se *Outreach Training Institute*.

Como o número de candidatos a missionários continuou a crescer, os líderes da missão compreenderam que as facilidades de treinamento existentes eram inadequadas. Chikaldara ficava também muito longe da sede da missão, dificultando desse modo as visitas aos líderes das igrejas e vice-versa. Começou então a procura de um local maior e mais apropriado. Em maio de 1990 o primeiro curso teve início numa propriedade nova, de 10 acres, numa aldeia em Tamil Nadu. O novo campus do OTI, que está quase pronto, destina-se ao treinamento de até 60 candidatos a missionário. As facilidades são boas, mas simples. Têm o propósito de durar, mas não de dar tanto conforto aos alunos a ponto de eles não quererem mais sair! O centro fica situado numa área rural, onde os funcionários e os estudantes podem praticar o evangelismo entre a população hindu local. Ele fica a apenas 150 km de Bangalore, onde a missão tem sua sede.

Os objetivos e a filosofia do OIT se assemelham bastante aos da NEMI e AICMC. O *Outreach Training Institute* não é um seminário teológico regular nem uma escola bíblica. O treinamento oferecido é um combinado de excelência acadêmica, crescimento espiritual e ministério prático. A ênfase do treinamento é preparar as pessoas para o ministério transcultural.<sup>9</sup>

A filosofia do OTI se reflete na escolha do seu pessoal e nas expectativas feitas em relação aos mesmos como treinadores. Os que ensinam temas missiológicos devem ter tido pelo menos dois anos de experiência no ministério transcultural. Eles devem continuar envolvidos no ministério evangelístico, a fim de darem um exemplo visível do que estão ensinando. Espera-se que demonstrem em sua vida pessoal e familiar um padrão de comportamento cristão que os alunos possam imitar. É também exigido que vivam no conjunto do OTI, que tomem algumas das suas refeições com os alunos e que se envolvam ativamente na vida da comunidade.

O alimento servido nas refeições comunitárias é simples, barato e quase sempre vegetariano. Só é servido frango uma vez por semana. Carne nunca é servida para evitar ofender os vizinhos hindus e o cozinheiro. Os estudantes originários de ambientes urbanos prósperos acham difícil aceitar a monotonia da alimentação. Não obstante, este é um preparo essencial para o seu futuro ministério de evangelismo rural. Eles terão de depender de um salário bem reduzido e talvez tenham de trabalhar numa comunidade bastante pobre. Para a maioria desses candidatos é difícil aprender a viver com tamanha simplicidade, mas é um sacrifício que estão dispostos a fazer para levar o evangelho aos que nunca o ouviram.

Outra característica distinta do treinamento oferecido pelo OTI é que maridos e mulheres recebem o mesmo treinamento. É reconhecido que estarão envolvidos juntos no trabalho missionário, que enfrentarão as mesmas questões e crises, que terão de lutar com as mesmas dificuldades de comunicação transcultural, e que vão estar envolvidos na mesma batalha

espiritual. Em conseqüência, é considerado vital que ambos estejam perfeitamente preparados para o que possa vir.

### **Yavatmal College for Leadership Training, (Faculdade de Treinamento para Liderança Yavatmal), Índia (YCLT)**

O OTI foi fundado por uma sociedade missionária, embora aceite candidatos de outras sociedades. A YCLT, em contraste, foi fundada por um grupo de denominações indianas e agências missionárias. Ela também resultou do reavivamento que varreu as igrejas indianas nos anos 60 e da explosão de atividades missionárias que se seguiu.

Em julho de 1983, várias denominações e líderes de missões se reuniram em Yavatmal para considerar a possibilidade de formar uma faculdade de treinamento missionário que prepararia obreiros para o ministério transcultural e tribal. Nos doze meses que se seguiram, este grupo reuniu-se quatro vezes para trabalhar nos detalhes da propriedade, currículo e formação de uma diretoria. Em julho de 1984, a YCLT passou a existir. Ela deveria ser chamada originalmente de *Yavatmal College for Missionary Training*, mas a palavra "Missionário" foi mudada para "Liderança", por ser considerada mais apropriada e sensível ao contexto indiano.

A faculdade recém-formada pôde então mudar-se, e eventualmente comprar o grande terreno deixado pelo *Union Biblical Seminary* quando este transferiu-se para Pune. Já havia um grande conjunto de prédios atraentes e bem construídos que eram suficientes para as necessidades imediatas da escola de treinamento e da escola para filhos de missionários aberta na mesma época.

A YCLT é a maior faculdade de treinamento missionário na Índia, com mais de 90 alunos que estão se preparando para tornar-se missionários. Ela possui várias características distintas. Primeiro, é uma faculdade interdenominacional. Nove denominações e agências diferentes estão representadas na sua diretoria. Vinte sociedades missionárias enviam seus candidatos para serem treinados ali.

Segundo, a escola oferece treinamentos missionários paralelos em hindi e inglês. A adoração é também bilíngüe. A biblioteca de seis mil livros possui volumes em inglês, hindi, gujarathi e marathi.

Terceiro, a YCLT é uma das primeiras faculdades de treinamento a oferecer um diploma de bacharel em Missões. O diretor, Dr. Andrew Swamidos, está convencido de que “um bom treinamento missionário deve ser 100% acadêmico, 100% prático e 100% preocupado com o progresso da vida pessoal e espiritual dos candidatos”. Ele está também convencido de que os missionários devem ser o mais qualificado possível, tanto em vista do seu futuro ministério como da sua aceitação geral pelas igrejas indianas.

### **Asian Cross-Cultural Training Institute (Instituto de Treinamento Transcultural Asiático), Cingapura (ACTI)**

O *Asian Missionary Training Institute*, como originalmente chamado, foi fundado em 1985 pela *Overseas Missionary Fellowship*, em resposta às exigências das igrejas da Ásia para a implantação de um programa de treinamento transcultural. Cingapura foi escolhida como o local adequado ao instituto por causa da localização estratégica, mistura multicultural e estabilidade política. Três anos mais tarde a OMF convidou mais oito agências para se juntarem a um Quadro Diretor reconstituído. Ao mesmo tempo, a palavra “Missionário” foi substituída por “Transcultural” no nome do instituto, por ser reconhecido que o título original poderia causar dificuldades para os profissionais cristãos que trabalhavam em países onde missionários não são aceitos.

O conceito de missão é relativamente novo no pensamento das igrejas asiáticas. Só durante os últimos 20 anos é que um número significativo de cristãos na Ásia reconheceu a sua responsabilidade de cruzar os limites culturais e lingüísticos e levar o evangelho aos que nunca haviam ouvido falar de Jesus Cristo e de plantar igrejas entre eles. O propósito expresso da

ACTI é oferecer treinamento missionário para os cristãos asiáticos (e outros) num contexto asiático, e desenvolver perspectivas asiáticas criativas sobre missão.<sup>10</sup>

Titus Loong, ex-reitor do ACTI, afirma que os missionários asiáticos são em alguns aspectos muito diferentes de sua contraparte ocidental. Em primeiro lugar, eles podem ser cristãos da primeira geração, enquanto muitos missionários do Ocidente procedem de lares cristãos ou, pelo menos, de países com tradições cristãs muito antigas.

Os missionários asiáticos podem ser muito bem apoiados com dinheiro e oração, mas não recebem o mesmo grau de cuidado pastoral de suas igrejas que alguns missionários ocidentais têm. Uma outra diferença é que uma alta porcentagem de missionários ocidentais tem o inglês como língua nativa, enquanto os asiáticos precisam aprender inglês antes de entrarem para uma missão internacional ou se tornarem parte de uma comunidade missionária mais ampla. Deste modo, os asiáticos são obrigados a enfrentar uma dose dupla de orientação cultural. Nas palavras de Loong:

Os missionários asiáticos enfrentam hoje uma dificuldade ímpar. Temos de adaptar-nos a dois idiomas e duas novas culturas. Temos de estudar a linguagem-alvo assim como o inglês e aprender a ajustar-nos tanto à cultura local como também à “cultura missionária” que é em grande parte ocidental.<sup>11</sup>

Sendo uma comunidade internacional de cerca de 80% asiáticos e 20% ocidentais (os últimos sendo definidos como os que procedem de um ambiente cultural ocidental, e.g., norteamericanos, europeus ocidentais, australianos), a ACTI incentiva os candidatos a aprender das diferentes culturas de seus colegas estudantes. O tamanho da comunidade é mantido pequeno para simular a interação um-a-um e de grupo pequeno que é geralmente encontrada nas equipes missionárias. Os asiáticos têm a oportunidade de habituar-se a tomar chá à tarde

ou comer bolo com o garfo! Os do Ocidente desenvolvem suas habilidades para usar palitinhos e aprender as distinções sutis entre as diferentes cozinhas asiáticas.

Há na Índia uma grande diversidade de culturas. Uma lição importante que os candidatos asiáticos precisam aprender é apenas como seus amigos asiáticos são diferentes! Maneiras de cumprimentar, de cozinhar, e padrões de oração são coisas que, embora triviais em si mesmas, podem levar a mal-entendidos e atritos. Embora os alunos estejam sendo ainda treinados, eles desenvolvem a habilidade de apreciar culturas diferentes e resolver os mal-entendidos.

É cada vez mais provável que os missionários do futuro acabem trabalhando como membros de uma equipe internacional. É lamentável que até mesmo quando os parceiros da missão são da mesma nacionalidade, eles acham difícil conviver, chegando às vezes ao ponto de não se falarem mais! Quando os parceiros da missão são de vários ambientes culturais, aumentam os problemas de convivência.

Os cristãos de um país asiático podem achar tão difícil trabalhar com os de outro país asiático, como acham dificuldade em trabalhar com os ocidentais. Eles podem até achar que seu país é muito diferente de outros países da Ásia que têm pouco em comum com eles. Uma estudante japonesa confessou que precisou valer-se do seu treinamento na ACTI para ajudá-la a entender que o Japão faz parte da Ásia! Portanto, uma das prioridades deste programa é desenvolver a habilidade dos candidatos para apreciar e trabalhar com aqueles que vêm de ambientes diferentes.

### **Global Ministry Training Centre (Centro Global de Treinamento Ministerial), Coréia (GMTC)**

O Centro Global de Treinamento Ministério da Coréia foi fundado em 1986 com o propósito de treinar missionários transculturais coreanos e desenvolver a pesquisa na missão transcultural. Juntamente com várias outras instituições seme-

lhantes fundadas na Coréia durante as duas últimas décadas, ele reflete a maturidade e vitalidade espiritual da igreja coreana e o desejo dos cristãos coreanos de desempenharem um papel mais destacado na missão mundial.

Candidatos a missionários que treinam no GMTC são bem qualificados profissional e academicamente. É necessário que tenham obtido pelo menos um determinado nível de educação formal, enquanto os que vão ser envolvidos em evangelismo, plantação de igrejas ou ensino bíblico devem ter um diploma de B.Th (Bachelor of Theology), M.A (Master of Arts), ou M.Th. (Master of Theology). Segundo David Tai-Woong Lee, Diretor do GMTC, a maioria dos missionários coreanos vai servir como pioneiros independentes ou como parceiros numa agência missionária internacional. Em ambos os casos, argumenta ele, o treinamento abrangente é recomendável.<sup>12</sup>

O GMTC busca oferecer treinamento para as duas categorias de missionários no contexto de uma comunidade homogênea, onde cada membro compartilha um alto nível de compromisso com a missão mundial. Os alvos do treinamento oferecido são descritos abaixo:

Construir uma perspectiva sábia com respeito às missões transculturais... aperfeiçoar as habilidades de sobrevivência, penetrar e ministrar num ambiente transcultural... desenvolver a disciplina pessoal... aprimorar as habilidades ministeriais.<sup>13</sup>

A Coréia tem uma tradição cultural antiga e rica, que se desenvolveu através dos séculos, isolada de grande parte do resto do mundo. Isto torna difícil para os cristãos de outros países compreenderem seus irmãos e irmãs coreanos. Esta é uma das razões que dificultam o treinamento satisfatório dos candidatos coreanos a missionários no Ocidente. A maioria dos professores ocidentais só possui uma noção limitada da cosmovisão e cultura coreanas e, por terem pouco ou nenhum conhecimento do idioma coreano, eles não têm as condições

necessárias para ajudar os estudantes coreanos quando estes passam por problemas emocionais ou espirituais mais graves.

Ao mesmo tempo, a força e a diferença da cultura coreana também apresentam um problema para os missionários coreanos quando estes procuram ministrar em outras partes do mundo. É algumas vezes complicado para eles reconhecer os pontos positivos das outras culturas e se conscientizarem de que há outras maneiras de fazer as coisas além do estilo coreano tradicional. O missionário coreano enfrenta, portanto, exatamente a mesma tentação de impor a sua cultura sobre outros, como vem acontecendo com os missionários ocidentais há mais de 200 anos.

O problema se complica ainda mais com as enormes mudanças ocorridas na cultura coreana durante este século. As mudanças foram tão profundas, diz o Dr. Lee, que o coreano comum não tem mais certeza de qual é realmente a cultura coreana.<sup>14</sup> O candidato coreano a missionário tem um leque de opções. Ele pode rejeitar a sua cultura tradicional e adotar outra – a cultura dos missionários ocidentais ou a do povo ao qual serve. Isto talvez venha a minimizar a tensão entre ele e seus colegas ou os cristãos locais, mas resultará também numa perda significativa de sua identidade.

Pode também aferrar-se à sua cultura coreana a todo custo, criando uma barreira entre ele e outros e correndo o risco do tipo de imperialismo citado acima. Uma terceira opção é que o candidato a missionário coreano se torne bicultural, ou até tricultural. Na frase de Ted Ward, ele pode aprender a tornar-se “etno-radiante”, aceitando e apreciando a sua própria cultura e, ao mesmo tempo, compreendendo e apreciando a cultura de outros. Não é preciso que rejeite a sua identidade cultural.

De fato, há certos aspectos da identidade cultural, tal como a cor do cabelo, que são difíceis de ocultar! Em vez disso, ele considera a cultura de outros com uma atitude de respeito e

abertura para ser enriquecido por ela. Ward descreve a etno-radiância nestes termos:

Este conceito reconhece realisticamente que o indivíduo se utiliza inevitavelmente da sua experiência como uma estrutura inicial de referência para tudo; em última análise, a percepção é sempre produto das nossas experiências anteriores. Mas não é preciso permaneceremos como o centro do universo. De fato, a beleza da libertação do etnocentrismo não está na rejeição da nossa realidade e validade, mas na liberdade para reconhecer a realidade e validade de outros.<sup>15</sup>

Todos os missionários transculturais realmente enfrentam o desafio de aprender a apreciar e adaptar-se a outras culturas: mas, devido à natureza fortemente monocultural da sua sociedade, este problema parece ser especialmente agudo para os coreanos. Um dos principais objetivos do GMTC é ajudar seus alunos a desenvolverem uma atitude de etno-radiância.

Outro aspecto surpreendente do programa de treinamento do GMTC é a extensão em que a equipe se envolve na vida da comunidade e vive perto dos estudantes. Eles adotam um estilo de vida simples e ganham seu próprio sustento. Em vista dos alunos e treinadores viverem juntos durante o curso de treinamento, há bastante oportunidade para os professores demonstrarem o que ensinam por meio da sua própria vida e personalidade. Há também tempo para tratar em profundidade de problemas que possam surgir no contexto de uma comunidade muito unida.

Quase todo o trabalho de manutenção é feito por aqueles que estão sendo treinados, ou por voluntários que oferecem serviço sacrificial para sustentar o trabalho do centro. A cada mês é dada a uma família de estudantes a responsabilidade de liderar a casa em que mora. Isto oferece a oportunidade de desenvolver seus dons de liderança e aprender a tratar dos problemas e conflitos que possam surgir.

O GMTC depende inteiramente das contribuições recebidas dos cristãos coreanos. Somente 5% dos custos de operação

da faculdade são pagos pelos alunos. Para o restante das necessidades financeiras, inclusive o salário da equipe, o GMTC segue os princípios de fé da missão. A equipe e os estudantes pedem em conjunto ao Senhor que supra todas as suas necessidades.

### **The Antioch Mission Training Course (Curso de Treinamento de Missão Antioquia), Brasil (AMTC)**

O número de missionários latino-americanos e agências missionárias cresceu incrivelmente nos últimos 20 anos. Em 1972, segundo Larry Pate, havia 61 sociedades missionárias nacionais na América Latina, mas em 1988 o número chegou a superar 150. Durante este mesmo período, o número de missionários aumentou cerca de 400%. Dois terços deles eram brasileiros.<sup>16</sup> Esses números indicam o rápido progresso do movimento missionário latino-americano e o importante papel desempenhado pela igreja brasileira nesse desenvolvimento.

Uma das primeiras agências missionárias a ser estabelecida foi a Missão Antioquia. Ela foi fundada em 1975, quando dois pastores tiveram uma visão da missão mundial enquanto oravam por um missionário brasileiro preso em Moçambique. A Missão Antioquia acha-se num campus de 18 acres, não muito distante de uma das maiores cidades do mundo, São Paulo. O campus, chamado "Vale da Bênção", consiste de um seminário, um centro de treinamento missionário, um centro de conferências e os escritórios administrativos da missão. Sessenta alunos freqüentam o seminário, que oferece um diploma de bacharel em Teologia (B.T.). Os que completaram o treinamento teológico no Vale da Bênção, ou em alguma outra faculdade bíblica, podem participar do programa de treinamento missionário, com a duração de 11 meses, inclusive trabalho no campo. Há sempre 15 a 20 estudantes neste programa em qualquer época.

Ao contrário da maioria dos nigerianos ou indianos, que estão sendo treinados para o trabalho missionário em seu pró-

prio país ou países adjacentes, os *estudantes* da Missão Antioquia se preparam também para trabalhar em outros continentes. Muitos foram servir como missionários nas regiões de língua portuguesa da África, alguns na Europa e outros em diferentes partes da Ásia.

Uma das características do movimento missionário latino-americano em expansão é a sua visão global. Os líderes do movimento estão enviando missionários para os confins da terra. Eles compreendem que o manto da liderança na evangelização mundial, há tanto tempo carregado sobre os ombros do Atlântico Norte, está caindo agora sobre os deles. Todavia, embora desejem alcançar o mundo inteiro, compreendem que a maioria dos seus candidatos a missionário não tem grande conhecimento de outras culturas. Assim sendo, uma das principais preocupações do Curso de Treinamento da Missão Antioquia é ajudar os jovens brasileiros a vencerem a sua ingenuidade cultural.

Uma parte essencial do treinamento recebido é uma permanência de seis meses na Bolívia, ganhando experiência de vida e trabalho transcultural. Este período de tempo serve de teste para o aprimoramento de habilidades do ministério e dá oportunidade para acentuar a sensibilidade cultural. Além disso, cada estudante participa de uma campanha evangelística de uma semana, para ganhar experiência na implantação de igrejas.

A Missão Antioquia dá muita ênfase ao preparo espiritual de seus candidatos. Uma parte do Vale da Bênção é separada para oração e um sinal lembra os transeuntes que essa parte do vale é para “orar e não para namorar!” No centro do vale existe uma Casa de Oração, com uma sala maior para a oração em grupo e vários cubículos para a oração individual.

A missão sofreu a influência dos pietistas morávios e os alunos são encorajados a seguir o seu exemplo de intercessão pelo mundo. Uma corrente constante de oração é mantida durante 24 horas por dia e vigílias noite a dentro são um aspecto regu-

lar do programa de treinamento. Todos os meses há um meio dia de oração e jejum e a cada dois meses é realizada uma manhã de oração em todo o campus às cinco horas.

O treinamento inclui cursos sobre batalha espiritual, exorcismo e como evangelizar e discipular os que se envolveram no espiritismo. Muitos brasileiros são provenientes de um ambiente espírita. Eles crêem na existência de espíritos malignos e muitos viveram sempre em estado de medo ou opressão. Os que ensinam no Vale da Bênção estão familiarizados com as realidades do encontro espiritual dinâmico, e bem qualificados para preparar seus alunos a ministrarem nesta área.

É possível que seja necessário ensinar aos estudantes não só as lições rudimentares da batalha espiritual, como também livrá-los dos efeitos de envolvimento anteriores em práticas espíritas. Outros podem exigir oração para a cura interior, enquanto refletem sobre as mágoas ou ira que trouxeram do passado e que ameaçam prejudicar seu testemunho e a eficácia do seu ministério. Alguns candidatos chegam a demonstrar estresse por causa das grandes expectativas que outros têm a respeito deles. Os obreiros cristãos no Brasil têm de ser "bem-sucedidos" e a igreja continua crescendo a passos rápidos. Os que estão treinando para ser missionários precisam ser incentivados a manter expectativas realistas a respeito de si mesmos e a compreender que plantar igrejas pode não ser assim tão fácil em outras partes do mundo.

Por viverem perto de São Paulo, uma das áreas urbanas mais densamente habitadas do mundo, os líderes da missão conhecem os enormes problemas socioeconômico que confrontam os moradores da cidade, ou das favelas que a cercam. Eles estão convencidos das implicações sociais do evangelho e de que a igreja é chamada para cuidar dos pobres, além de pregar o evangelho. Isto se reflete nas várias atividades em que a igreja está envolvida tanto em São Paulo como no Vale da Bênção. A missão possui um programa de lares de adoção e um ministério para os idosos.

## Resumo

Examinamos neste capítulo as circunstâncias que levaram à fundação de vários centros de treinamento em diferentes partes do mundo. Observamos como eles foram estabelecidos para satisfazer a crescente demanda de treinamento missionário em seu próprio país. Vimos também alguns dos desafios que confrontaram os que estabeleceram cada um desses centros.

Nos capítulos seguintes veremos quais as lições que podem ser extraídas da experiência desses centros, e como elas podem ser aplicadas ao desenvolvimento de programas de treinamento no futuro.

## Notas

1. Raymond Windsor, ed., *World Directory of Missionary Training Centres*, 2a. ed. (Pasadena, CA: William Carey Library, 1995).
2. C. David Harley, "A Comparative Study of IMTF-Related Missionary Training Centres in the Two-Thirds World" (D.Min.diss., Columbia International University, 1992).
3. 'Bayo Famonure, *Training to Die: A Manual on Discipleship* (Jos, Nigéria: Capro Media Services, 1989).
4. "Nigeria Evangelical Missionary Institute" (folheto de propaganda) (Jos, Nigéria: Nigeria Evangelical Missions Association, 1990).
5. Alguns dos livros publicados pelo NEMI são: *An Introduction to Missions* (1988); *Cross-Cultural Christianity: A Textbook in Cross-Cultural Communication* (1989); e *A Daily Guide for Language and Culture Learning* (1990).
6. "Africa Inland Church Missionary College Prospectus" (Eldoret, Kenya: AIC Press), 1991.

7. Ibid., 9.
8. Mulheres solteiras já estão sendo aceitas no programa.
9. "The Philosophy and Ethos of OTI Training" (Bangalore, India: Indian Evangelical Mission, n.d.), 2.
10. Titus Loong. "Training Missionaries in Asia: The Asian Cross-Cultural Training Institute", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 44.
11. Ibid.
12. David Tai Woong Lee, "Towards a Korean Training Model", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 70.
13. "Global Ministries Study Centre" (publicity leaflet) (Seoul, Korea: Global Ministry Training Centre, 1991).
14. David Tai-Woong Lee, "Toward a Korean Training Model", in *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991). 72.
15. Ted W. Ward, *Living Overseas: A Book of Preparations* (New York, NY: Free Press, 1984), 257.
16. Larry Pate, "The Changing Balance in Global Mission", *International Bulletin of Missionary Research* 15, no. 2:31.

## A NATUREZA DO TREINAMENTO

Ao iniciarmos um programa de treinamento missionário, determinados pontos-chave precisam ser levados em consideração. Quem deve ser treinado? Que tipo de treinamento será oferecido? Onde será realizado o programa? Será ele um programa residencial? Qual a sua duração? Ele será patrocinado por uma única agência ou em colaboração com outras? Quem vai pô-lo em prática? Como será custeado? Estas perguntas serão consideradas nos dois capítulos seguintes.

### **Quem Deve Ser Treinado?**

É necessário definir primeiro o termo “missionário” porque a definição causará impacto direto no programa de treinamento. Alguns diriam que todos os cristãos são missionários e esta é uma verdade bíblica. A palavra missionário significa “alguém enviado” e todos os cristãos são enviados ao mundo para dar testemunho de Jesus Cristo. Mas, desde o século 16 o termo tem sido empregado mais especificamente aos que deixam seu país para transmitir transculturalmente o evangelho.

Neste livro, vamos dar especial consideração ao treinamento de missionários transculturais.

O termo “missionário” é hoje mais comumente usado em relação aos que trabalham vários anos com uma sociedade missionária. Eles esperam desempenhar o trabalho missionário durante a maior parte da sua vida ativa. Pretendem passar muitos anos no país ao qual são enviados, aprendendo a língua, esforçando-se ao máximo para compreender a cultura e identificar-se com o povo.

O termo é às vezes usado para aqueles que viajam para um outro país como profissionais cristãos e trabalham ali como funcionários do governo ou de uma firma ou instituição, em vista de suas habilidades e qualificações profissionais. Essas pessoas não são pagas por uma sociedade missionária, mas seu objetivo específico é trabalhar com a igreja local e dedicar-se ao evangelismo em suas horas livres. Eles muitas vezes obtêm visto para entrar em países fechados para os missionários de tempo integral, e podem fazer contato com segmentos da comunidade que outros obreiros cristãos talvez nunca possam alcançar. No decorrer dos séculos esses profissionais cristãos, ou fazedores de tendas, como são por vezes chamados, contribuíram grandemente para o crescimento da Igreja.

Milhares de profissionais cristãos de várias nacionalidades têm hoje a oportunidade de trabalhar em países estrangeiros. Eles têm oportunidades evangelísticas únicas e podem ser um verdadeiro incentivo para os cristãos locais. Necessitam, no entanto, de orientação e treinamento apropriados para empregar todo o seu potencial.

O termo “missionário” pode ser igualmente aplicado para os envolvidos em trabalho transcultural durante um curto período de tempo – qualquer espaço de tempo que vá de duas semanas a dois anos. Tem havido um aumento enorme de missionários a curto prazo nos últimos anos. Organizações como a *Operation Mobilization* (Operação Mobilização) e *Youth With a Mission* (Jovens com uma Missão) têm aberto novas

oportunidades de serviço cristão para jovens em todo o mundo. Sociedades missionárias tradicionais prepararam seus próprios programas de trabalho a curto prazo, e muitas igrejas incentivam seus membros mais jovens a passar algum tempo no serviço cristão em outro país. O serviço a curto prazo resulta em grandes benefícios. Ele capacita os envolvidos a verem a Igreja em outra parte do mundo. Alarga os seus horizontes e desafia a sua fé. Pode dar a eles mais confiança no testemunho cristão e levá-los a oferecer-se para serviço de tempo integral. Todavia, sem o treinamento e preparo adequados, esse trabalho pode resultar em frustração e desilusão.

Nem todos os missionários são obrigados a ir para outro país. Alguns permanecem na sua própria terra, mas trabalham entre pessoas cujo idioma e cultura são diferentes dos seus. A Índia, por exemplo, tem uma multiplicidade de culturas e grupos étnicos. Pesquisas antropológicas recentes revelam nada menos de 4.635 grupos étnicos no subcontinente. Muitos indianos, especialmente do sul e do nordeste da Índia, foram enviados para levar o evangelho a vários grupos hindus e tribais da Índia central e do norte. Eles estão servindo como missionários transculturais em seu próprio país.

É necessário que cada centro de treinamento decida quem está tentando treinar – missionários de carreira, profissionais cristãos ou obreiros a curto prazo. A *All Nations Christian College* foi fundada especificamente para treinar profissionais cristãos que tenham condições de afastar-se um ou dois anos da sua profissão. Nas férias, cursos de duas semanas são também arranjados com organizações que estão enviando obreiros a curto prazo.

### **Que Tipo de Treinamento?**

Um segundo ponto que precisa ser decidido é a natureza do treinamento que vai ser feito. Será útil lembrar aqui os regulamentos de alguns centros de treinamento que consideramos no capítulo anterior.

Nosso propósito é fornecer treinamento prático em habilidades transculturais de ministério para pessoas chamadas por Deus e dedicadas ao trabalho missionário transcultural. Nosso treinamento não é direcionado no sentido de conferir diplomas aos estudantes, mas sim para torná-los eficientes como missionários de campo.<sup>1</sup>

O principal objetivo da nossa escola é oferecer treinamento transcultural relevante e prático para homens e mulheres que sintam terem sido chamados por Deus para ir a outras tribos e nações, a fim de proclamar as Boas-novas da salvação em Jesus Cristo e de modo a estabelecer igrejas crescentes, nativas, semelhantes a Cristo, entre os grupos de povos não-alcançados. Os candidatos não devem aprender apenas sobre missões, mas também pôr em prática o ministério missionário.<sup>2</sup>

O *Outreach Training Institute* não é um Seminário Teológico regular nem uma Escola da Bíblia. O treinamento dado é uma integração de excelência acadêmica, crescimento espiritual e ministério prático. A ênfase do treinamento é preparar as pessoas para o ministério transcultural.<sup>3</sup>

Esses centros estão oferecendo treinamento prático em habilidades transculturais de ministério. Não se trata de faculdades bíblicas ou seminários teológicos, nem o seu propósito é competir com tais instituições. Muitos supõem que os estudantes completam seus estudos teológicos e bíblicos antes de procurarem o treinamento missionário. Esses centros não estão buscando fornecer estudo teológico acadêmico oficial; seu intento é o treinamento vocacional para missões. O treinamento não tem como finalidade fornecer um diploma reconhecido; mas, sim, preparar missionários de campo eficientes.<sup>4</sup> Os formandos não devem apenas aprender sobre missões, eles devem poder levar as pessoas a Jesus Cristo e plantar igrejas.

Isto não significa que os que oferecem esses programas de treinamento não se interessam pelos padrões acadêmicos. O OTI fala de “integração de excelência acadêmica, crescimento

espiritual e ministério prático". Esses centros se preocupam com padrões acadêmicos elevados e muitos de seus professores têm boas qualificações. Todavia, eles não se preocupam apenas com o conhecimento acadêmico, mas se interessam também pelo crescimento espiritual de seus alunos e pela aquisição de habilidades ministeriais.

Segundo, esses centros estão buscando oferecer treinamento relevante para os alunos e para o futuro ministério deles. Tudo que é incluído no programa deve ter relação direta com a tarefa da comunicação transcultural do evangelho. É possível preencher um programa de treinamento com todo tipo de assuntos interessantes ensinados em outro lugar e supor que serão relevantes. O problema é que talvez não sejam. Um curso sobre racionalismo e existencialismo ajudará os cristãos ocidentais a entenderem a sua própria cultura, mas não é tão relevante assim para os cristãos nigerianos que estejam trabalhando entre grupos tribais iletrados numa região remota da África Ocidental.

Os centros podem adaptar o conteúdo do currículo ao seu contexto cultural de várias formas: primeiro, preparando o curso localmente; segundo, envolvendo representantes da igreja nacional e líderes de missões no planejamento do currículo; terceiro, permitindo que a agenda para o currículo seja preparada de acordo com o contexto; quarto, pedindo conselhos a pessoas que estejam presentemente envolvidas em missões; e quinto, usando manuais escritos localmente ou escrevendo-os, quando não houver literatura disponível.

Terceiro, esses centros têm como finalidade oferecer treinamento integral. Eles não querem treinar missiólogos de escritório, mas evangelistas e obreiros transculturais da igreja. Assim sendo, cada um desses centros dá grande ênfase ao treinamento do indivíduo total. Eles estão preocupados com o aprimoramento do caráter e da vida espiritual do aluno. Ficam tão atentos às habilidades interpessoais de relacionamento dos alunos quanto às suas realizações acadêmicas.

Cada centro de treinamento deve decidir o equilíbrio e a ênfase do seu programa. Quanto tempo deve ser concedido à aquisição de conhecimento bíblico? Quanto tempo será dado ao treinamento prático e à aquisição de habilidades de ministério? Que prioridade deve ser dada ao crescimento espiritual e ao desenvolvimento pessoal?

### **Qual a Duração do Curso?**

De que tamanho é um pedaço de barbante? É insensato recomendar um tamanho padrão para um curso de treinamento, por existirem inúmeras variáveis. A duração dependerá do aspecto financeiro, da disponibilidade de facilidades e pessoal, do conhecimento e experiência anteriores dos estudantes, da capacidade e maturidade dos alunos, da natureza do seu futuro ministério e do tempo em que pretendem prestar serviço.

Um curso de duas semanas é preferível a nenhum treinamento. Muitas agências missionárias começaram fazendo cursos de orientação rápidos, de poucas semanas, e gradualmente os estenderam. Em alguns casos uma série de cursos foi oferecida em períodos de férias consecutivos e esperava-se que os candidatos participassem de vários deles para completar o seu treinamento. Este processo significava que seriam necessários vários anos antes que alguns missionários estivessem preparados para iniciar seu trabalho.

Alguns centros de treinamento começaram oferecendo cursos que duravam de três a quatro meses, mas mesmo isto foi considerado insuficiente. A *Calvary Ministries School of Missions* verificou que alguns meses não bastavam. O curso foi estendido primeiro para seis meses e depois para nove. Um modelo de desenvolvimento similar pode ser visto em muitos outros programas de treinamento. Alguns chegaram a estender seu curso para dois anos, ou até um programa graduado de três anos. Nos centros de treinamento que visitei, há um consenso geral de que o curso de treinamento mínimo para um missionário de carreira deve ser de seis a dez meses.

O curso básico na *All Nations* tem a duração de dois anos. Ele inclui estudos bíblicos e teológicos, assim como treinamento missiológico e prático. Não se supõe que os alunos tenham tido qualquer educação teológica formal. Os que já tiveram podem optar por um curso intensivo de um ano. Alunos não são geralmente aceitos por menos de um ano. O candidato a missionário precisa aprender muito mais do que a maioria das pessoas pensa!

David Tai-Woong Lee oferece uma perspectiva interessante sobre o treinamento missionário na Ásia. Ele sugere que os missionários asiáticos que vão trabalhar sozinhos no evangelismo pioneiro precisam de menos treinamento do que os que vão juntar-se a uma missão internacional. Ele argumenta que estes últimos precisam de mais treinamento em compreensão cultural para que possam conviver com seus companheiros missionários (geralmente ocidentais)!

### **Deve Ser Residencial?**

Há vantagens e desvantagens no treinamento residencial e vamos considerar isso antes de examinarmos modelos alternativos de treinamento.

Uma das principais vantagens do treinamento residencial é que ele dá ao candidato a missionário a oportunidade de um período intensivo de preparo longe das preocupações e distrações da vida diária. Do mesmo modo que Moisés durante as suas peregrinações ou Paulo no deserto da Síria, os candidatos têm tempo para refletir e preparar-se para o seu futuro trabalho. Num centro residencial há recursos tais como livros, revistas, fitas e vídeos relativos à missão, que podem não estar disponíveis numa igreja local. A equipe de treinadores oferece uma grande variedade de modelos para os alunos em seu estilo de vida e de ensino e podem transmitir seu conhecimento e habilidades nos contextos formais e informais.

Haverá também o estímulo de outros alunos cujo ambiente familiar, cultura ou cosmovisão forem diferentes do seu. Os

estudantes aprenderão que outros têm um modo diferente de fazer as coisas. Eles podem descobrir, como aconteceu com alguns estudantes indianos, que as pessoas de outras partes da Índia cozinham o arroz de forma diferente e que alguns indianos preferem *chapattis* a arroz ou não comem arroz de modo algum. A suposição deles de que só existe um meio de fazer as coisas irá desmoronar; seus preconceitos serão desafiados! É possível que surjam conflitos por causa da sua ingenuidade cultural, mas isso pode representar lições valiosas para o futuro.

Um programa de treinamento residencial pode simular até certo ponto as pressões da vida missionária e a disciplina que essa vida exigirá. Ser missionário envolve sacrifício e os candidatos precisam preparar-se mental e espiritualmente para o que os espera. Se não puderem suportar o estilo de vida que será requerido deles, é melhor que descubram isso enquanto estão ainda treinando, em vez de fazê-lo um ano mais tarde depois que tiverem viajado milhares de quilômetros a um custo considerável para si mesmos e seus patrocinadores. O treinamento residencial fornece aos prováveis missionários a oportunidade de auto-avaliação e de decidirem se a vida missionária é para eles.

No contexto de uma comunidade cristã amorosa, os futuros missionários podem trabalhar os problemas pessoais que acharam penoso enfrentar antes. Eles podem ter tido experiências no passado que prejudicaram o seu crescimento espiritual ou a sua capacidade de relacionar-se com outros. Antes de enfrentarem as consideráveis pressões do serviço missionário, um período de preparação em um curso residencial pode prover a oportunidade que precisam para falar sobre essas experiências e buscar a cura e a força divina para o futuro.

Na escola *All Nations* vimos muitos estudantes melhorarem a sua autopercepção e se tornarem mais aptos como pessoas. Eles enfrentaram coisas que tinham medo de enfrentar antes. Resolveram relacionamentos que haviam ficado parados du-

rante anos. Tornaram-se mais sensíveis às fraquezas de seu caráter e isso, por sua vez, os tornou mais humildes e mais confiantes em Deus.

O treinamento residencial oferece à equipe uma oportunidade para avaliar se o candidato a missionário é adequado ou não para servir. Os membros da equipe podem verificar como os alunos vivem em relação a outros e a julgar a possibilidade deles trabalharem em conjunto. Eles podem observar se os alunos são perseverantes nas situações difíceis, se têm senso de humor e como reagem ao terem de fazer as tarefas domésticas que fazem parte da vida comunitária. Podem notar sua atitude com respeito à autoridade e como resolvem um conflito de opiniões. Há mais a ser avaliado nos candidatos a missionário do que se eles sabem pregar um sermão eloquente.

O programa de treinamento residencial tem vantagens distintas. Muitos líderes e treinadores experimentados de missões, em todo o mundo, afirmariam que um período significativo passado numa residência comunitária é o meio mais eficaz de preparar os futuros missionários. Todavia, há também algumas desvantagens no treinamento residencial.

Uma das mais óbvias é o custo. É bastante dispendioso construir e manter um centro residencial. Muitas denominações, ou agências missionárias, podem não ter capital para investir em tal projeto. Inúmeros estudantes talvez não possam pagar as mensalidades durante os muitos meses ou anos de treinamento residencial. É bem provável que os tesoureiros da igreja se queixem de que o programa é caro demais e sua igreja não conseguirá pagar a conta.

O programa residencial também tira os alunos do ambiente em que estão trabalhando e testemunhando. Eles podem começar a perder contato com sua igreja e com os amigos que iriam orar e sustentá-los quando saíssem para o trabalho missionário. Eles podem igualmente ficar isolados do mundo real e se afastarem dos não-cristãos. Podem aprender muitas teori-

as novas, mas pode faltar-lhes oportunidade para pô-las em prática.

Terão acesso a mais livros, mas sua fé talvez venha a tornar-se intelectual e sua vida espiritual comece a secar. Alguns descobrem que seu zelo evangelístico diminuiu durante o treinamento, embora estejam sendo treinados em evangelismo!

Uma comunidade residencial pode ser um contexto maravilhoso para o preparo missionário se for caracterizada por um espírito de amor cristão, mas esse tipo de atmosfera não acontece automaticamente. Ele tem de ser incentivado e cultivado. Se a seleção de candidatos não for cuidadosamente feita e alguns alunos inconvenientes ou pouco dedicados forem aceitos, isso pode pôr a perder todo o ambiente da comunidade.

Um centro residencial só pode aceitar um determinado número de alunos de cada vez. Muitos dos novos centros de treinamento ao redor do mundo só podem cuidar de 15 ou 20 alunos por vez. Este é um limite grave em países como a Coreia, onde centenas se oferecem para servir e ficam esperando para ser treinados.

Como é evidente, nem todos podem ser treinados num programa residencial e, para os que vão trabalhar como fazedores de tendas ou profissionais cristãos, pode não ser possível afastar-se um ano do seu trabalho. Programas alternativos de treinamento foram preparados para oferecer uma variedade de opções para o treinamento missionário. Estas opções incluem cursos noturnos, cursos de extensão e seminários residenciais de curta duração.

O *Global Professionals Training Institute* na Coreia desenvolveu um modelo de educação missionária por extensão. Os professores estão especialmente interessados em preparar os que têm trabalhos seculares a usar suas qualificações profissionais e habilidades ocupacionais como fazedores de tendas para criar áreas de acesso. Eles oferecem um programa intensivo de um ano, na forma de cursos de fim de semana, enfocando os

diferentes aspectos do ministério transcultural como fazedores de tendas. O programa inclui palestras, tarefas, aconselhamento e relatórios semanais. Os estudantes passam por um período de treinamento no campo, que permite que ponham em prática a teoria aprendida. Espera-se que completem vários cursos de correspondência através da Faculdade Bíblica de Seul, a fim de ajudá-los a compreender e interpretar corretamente as Escrituras. Em último lugar, um período curto de vida comunitária é oferecido com o propósito de desenvolver habilidades de relacionamento e crescimento pessoal.<sup>5</sup>

Algumas igrejas estabeleceram seu próprio programa de treinamento missionário e, num capítulo posterior, vamos considerar o papel que todas as igrejas devem desempenhar no treinamento de missionários. As igrejas que possuem uma equipe de liderança grande e bem qualificada podem fornecer um fundamento bíblico e teológico sólido para os candidatos a missionário. Conforme a sua localização, elas podem oferecer também ensino para o desenvolvimento de habilidades de ministério e para o testemunho transcultural.

Outra possibilidade é oferecer um tipo de comunhão em que os membros tenham conhecimento dos pontos fortes e fracos uns dos outros e onde as falhas pessoais sejam apontadas com amor. Podem ter igualmente a qualidade de cuidado pastoral onde as mágoas do passado venham a ser curadas e os indivíduos preparados para os desafios espirituais que os aguardam. Todavia, poucas igrejas podem proporcionar o nível de compreensão ou experiência na missão transcultural encontrado na equipe de um centro residencial.

Em meio às ocupações do trabalho secular e à agitação da vida normal da igreja, é também difícil encontrar tempo para reflexão e auto-avaliação, coisas essas de enorme importância para os que estão prestes a iniciar um novo estilo de vida. Os que preparam programas de treinamento na igreja terão de compensar essas falhas, pedindo ajuda a missionários experimentados e treinadores de missões, e oferecendo períodos de

retiro espiritual para os que se preparam para o serviço missionário.

Outro modelo de treinamento é oferecido por grupos como o *Operation Mobilization* e *Youth With a Mission*, onde um pequeno espaço de tempo na sala de aula é compensado por um longo ministério prático. Este padrão de treinamento pode ser descrito como baseado no campo em vez de baseado na sala de aula. Os alunos da OM da Índia passam dois meses na sala de aula e dez meses no campo, a fim de adquirir experiência prática.

A diretoria da OM reconhece o valor do aprendizado na classe, mas quer que seus alunos aprendam fazendo em vez de ouvindo. Por exemplo, espera-se que os estudantes não aprendam sobre o islamismo mediante uma série de preleções, mas durante uma série de encontros com muçulmanos. Eles devem descobrir por si mesmos em que os muçulmanos acreditam, o que acham difícil aceitar na fé cristã e quais os melhores meios de explicar o evangelho a eles. Os estudantes devem depois analisar e registrar suas descobertas.

Do mesmo modo, os participantes da OM aprendem sobre os desafios do trabalho entre os desprivilegiados urbanos mediante visitas a cortiços e favelas, e ganhando experiência através meio do trabalho entre eles e não através de uma série de palestras ou vídeos. Eles começam a entender assim os problemas do centro da cidade e os métodos de ajuda possíveis. Os alunos aprendem fazendo. A ênfase do seu treinamento é na experiência e não na teoria.

O treinamento da OM é acentuado por uma liderança bem estruturada. Cada líder é responsável por uma pequena equipe. Ele ou ela trabalha ao lado dos alunos, estabelece um exemplo a ser seguido por eles, monitora o seu progresso, facilita o seu aprendizado e incentiva seu crescimento espiritual. Isto pode ser comparado, de muitas formas, ao discipulado dos Doze por Jesus.

Todo sistema de treinamento tem seus defeitos. No modelo da OM, os estudantes têm relativamente pouco tempo para estudo ou reflexão em particular, por estarem geralmente cansados no fim do dia. Eles não têm fácil acesso a recursos tais como bibliotecas durante os dez meses de ministério. Podem ter apenas um líder como modelo, pastor e figura de autoridade. Além disso, sua imersão súbita numa área rural remota ou favela da cidade pode levá-los a situações para as quais não se acham ainda adequadamente preparados. Todavia, é certo dizer que centenas de homens e mulheres que estão atualmente servindo como evangelistas, missionários e pastores na Índia, receberam seu primeiro treinamento em evangelismo com a OM.

### Notas

1. "Nigeria Evangelical Missionary Institute" (folheto publicitário) (Jos, Nigéria: Nigeria Evangelical Missions Association, 1990), 3.
2. "Africa Inland Church Missionary College Prospectus" (Eldoret, Kenya: AIC Press, 1991), 9.
3. "The Philosophy and Ethos of OTI Training" (Bangalore, India: Indian Evangelical Mission, n.d.), 2.
4. Algumas escolas de treinamento estão procurando combinar o treinamento prático com o oferecimento de um diploma reconhecido. Veja em "Yavatmal College for Leadership Training" no Capítulo 2.
5. "Global Professionals Training Institute", *Training* 94, no. 2:4.



## 4 O COMEÇO

A sala de aula não passava de uma velha garagem. Os dormitórios, duas cabanas diminutas de barro. A biblioteca era um aposento pequeno com alguns livros. O refeitório comunitário e a cozinha tinham de ser partilhados com a família do diretor da missão. Quando comparei este centro de treinamento rural com os importantes seminários que visitei no Ocidente, tive uma impressão de pobreza e rusticidade. Os prédios teriam sido condenados como impróprios e substituídos se estivessem em algum campus europeu ou norte-americano e não no centro da Nigéria.

A seguir, observei as pessoas que trabalhavam ali e sua dedicação a Cristo. Pensei nos estudantes que estavam sendo preparados para o serviço missionário e no alto padrão de treinamento que recebiam. Lembrei-me de líderes cristãos que vieram de outras regiões da África para serem treinados, a fim de poderem voltar para casa e treinar seu próprio povo para servir em missões transculturais. Só então compreendi que aquele centro de treinamento rudimentar estava contribuindo

significativamente para a evangelização de todo o continente africano.

### **Escolha do Lugar Certo**

O custo do estabelecimento de um programa de treinamento missionário não precisa ser exorbitante. Alguns, como este na Nigéria, começaram quase do nada. Outros tiveram início em salões da igreja ou numa casa vazia, emprestada por um amigo. Outros ainda alugaram prédios de escolas ou faculdades fechados durante as férias. E ainda outros, como o AICMC no Quênia, puderam construir um conjunto de prédios com esse propósito.

Em muitos casos não há possibilidade de escolha quanto à localização do programa de treinamento. Pode haver apenas um local considerado conveniente. Pode haver um só prédio ou terreno disponível. Todavia, se a diretoria ou autoridade oficial não escolheu ainda a localização, existem vários fatores para guiar a sua decisão.

Os que estão sendo preparados para o evangelismo rural pioneiro, acharão preferível um ambiente rural. Os estudantes aprenderão a se adaptar a um estilo de vida mais simples, vivendo sem as muitas amenidades disponíveis numa cidade. Eles poderão visitar as aldeias próximas, familiarizar-se com a vida rural, observar os problemas das comunidades rurais e praticar seus dons de evangelismo e ensino.

As vantagens naturais de um cenário rural podem ser também vistas como desvantagens. As facilidades são em menor número e menos confiáveis e leva mais tempo para fazer as coisas. Talvez não haja eletricidade ou ela seja intermitente, ou a energia não é suficientemente forte para fazer funcionar uma fotocopiadora. Será também necessário mais tempo para levar suprimentos até um lugar remoto ou para obter cuidados médicos. Os alunos não terão fácil acesso a determinados recursos, tais como uma biblioteca. Os preletores convidados podem ficar hesitantes ou não ter condições de viajar durante

muitas horas em estradas esburacadas para ensinar num lugar assim tão distante.

A localização urbana tem vantagens distintas para os que vão trabalhar nas cidades. Os estudantes têm ocasião de observar os enormes problemas sociais da urbanização rápida e conhecer os diferentes ministérios evangelísticos e sociais das várias denominações e agências.

No caso da AICM no Quênia, a doação de um terreno em Eldoret possibilitou aos estudantes fácil acesso a recursos de qualidade e a diversos ministérios. Eldoret se desenvolveu como um centro educacional-chave com um instituto técnico, uma escola politécnica e uma universidade. Isto proporciona acesso a uma boa biblioteca e a uma ampla variedade de preletores visitantes nos arredores da faculdade. A cidade possui também comunidades muçulmanas, hindus e sikhs de bom tamanho, de modo que os alunos têm a oportunidade de envolver-se no ministério urbano e evangelismo entre os que professam outras crenças. Além disso, há vários grupos não-alcançados nas áreas rurais a cerca de 10 km de distância da cidade, onde os estudantes podem ganhar experiência em evangelismo pioneiro na zona rural.

Há também desvantagens na localização de um centro de treinamento missionário numa cidade ou metrópole. Os alunos descobrirão a existência de muitas coisas para distraí-los do seu treinamento, algumas legítimas e outras menos desejáveis! Pode ser mais difícil manter um forte senso de comunidade no programa de treinamento, especialmente se alguns dos estudantes e membros da equipe casados forem obrigados a morar longe do campus. Além do mais, o preço do aluguel ou de compra de uma propriedade pode ser inacessível. Esta foi a experiência do ACTI em Cingapura. Eles tiveram de mudar-se várias vezes em poucos anos na tentativa de encontrar a propriedade certa com um aluguel adequado.

Se é esperado que alunos de uma área ampla e de diferentes países se matriculem para ser treinados, ou se o uso cons-

tante de preletores visitantes for previsto, a facilidade de acesso se torna um fator importante. Pode ser desejável localizar o centro de treinamento perto de uma estação de trens ou de um aeroporto importante.

A escolha do lugar certo para um programa de treinamento missionário é da máxima importância. Os que estão estabelecendo um centro precisam evitar a tentação de aceitar o primeiro prédio ou terreno que lhes for oferecido. Eles precisam pesar cuidadosamente as questões de custo inicial, manutenção, acesso a recursos e facilidades para viajar. Acima de tudo, devem perguntar qual o ambiente mais adequado para preparar seus candidatos a missionário para o seu futuro ministério transcultural.

### **Colaborar ou Ser Independente**

Uma decisão importante é determinar se o programa de treinamento será realizado em colaboração ou será uma empreitada independente. Ele vai ser financiado e dirigido por uma única denominação ou missão, ou por um grupo de igrejas e agências?

As grandes denominações são capazes de executar seus próprios programas de treinamento e geralmente preferem fazê-lo, controlando assim os regulamentos e decisões orçamentárias. Elas podem preparar o curso de acordo com as suas necessidades e assegurar que seus alunos aprendam sobre a história, práticas e doutrina da denominação antes de serem enviados como missionários. As igrejas estão no geral mais dispostas a financiar a sua própria faculdade e sustentar os missionários treinados por ela, os quais são enviados com a sociedade denominacional.

A Faculdade Missionária de Eldoret no Quênia foi estabelecida pela Africa Inland Church para treinar seus próprios candidatos a missionário. A declaração doutrinária da faculdade reflete naturalmente a posição da Africa Inland Church. Alunos de outras denominações são bem aceitos.

Vários pastores da Igreja da Província do Quênia (anglicana) estudaram ali. Eles apreciaram as facilidades da faculdade e o treinamento recebido, embora estivessem a par das diferenças doutrinárias.

Algumas missões interdenominacionais estabeleceram seus próprios programas de treinamento. Os Ministérios Calvary na Nigéria e a Missão Antioquia no Brasil iniciaram programas independentes. A preferência é dada aos seus próprios candidatos, mas os de outras missões não têm sido barrados. Isso significa novamente que o controle e financiamento do programa são responsabilidade de um único grupo.

Quando um programa pertence a uma denominação ou sociedade, ele tem uma identidade distinta. Irá gozar do apoio dos membros da denominação ou patrocinadores da sociedade missionária. Os fundos podem ser angariados mais facilmente e as decisões tomadas com maior rapidez.

Por outro lado, é possível apresentar argumentos em defesa de projetos conjuntos compartilhados por várias igrejas ou agências missionárias. Muitas denominações e sociedades não têm os recursos para iniciar um programa de treinamento isolado. Falta a elas dinheiro, conhecimento e pessoal. Segundo, a colaboração pode evitar duplicação desnecessária. Muitos líderes de igreja e de missões reconhecem que só têm capacidade para montar um programa pequeno e inferior.

Faz sentido reunir seus recursos limitados em vez de multiplicar programas idênticos e competitivos. Terceiro, um programa de treinamento em conjunto e administrado por várias denominações e organizações cristãs demonstra que os cristãos têm condições de trabalhar lado a lado. Isto dá aos alunos um modelo para o seu futuro ministério. Os treinados numa instituição interdenominacional acharão mais fácil trabalhar em colaboração com diferentes denominações mais tarde, em seu ministério.

O GMTC na Coréia foi estabelecido como um projeto conjunto por várias agências missionárias. O OTI na Índia come-

çou como uma *joint venture* entre a *Indian Evangelical Mission* e a *Interserve*. O ACTI de Cingapura foi fundado pela OMF, mas no espaço de alguns anos outras sociedades se uniram a ele e formaram um grupo dirigente.

A YCLT na Índia resultou de uma visão compartilhada por um grupo de líderes de missão e da igreja. Eles haviam tomado conhecimento da necessidade urgente de oferecer treinamento para o número cada vez maior de candidatos indianos a missionários. Reuniram-se então em conselho em Yavatmal, no ano de 1983, e um ano mais tarde nasceu a YCLT. A diretoria inclui representantes de várias denominações e sociedades missionárias. O NEMI, por outro lado, começou como um empreendimento cooperativo de nove missões. A maior era a *Evangelical Missionary Society*, fundada em 1948 como o ramo missionário da *Evangelical Church of West Africa* (ECWA), sendo seis vezes maior do que as outras agências reunidas e poderia ter iniciado um programa de treinamento missionário independente. A decisão da liderança da EMS de trabalhar em colaboração com as outras missões é digna de louvor.

A tradição de colaboração entre as denominações evangélicas ou organizações paralelas à igreja na Nigéria não é absolutamente longa. Dificuldades foram encontradas por falta de comunicação e dos compromissos e necessidades conflitantes das missões-membro.

À medida que mais programas de treinamento foram iniciados na Nigéria, o instituto entrou numa espécie de crise de identidade. Muitos dos candidatos a missionário que poderiam ter entrado como estudantes estão sendo agora treinados em outros locais em seus centros de treinamento denominacional. Em conseqüência, o papel do NEMI mudou. Em vez de ser simplesmente um instituto de treinamento, ele está se transformando em centro de recursos para todo o país.

Apesar das dificuldades enfrentadas, o NEMI provou ser um exemplo louvável de colaboração evangélica num contexto africano. O fato do espírito de colaboração ter sido conser-

vado é um tributo à graça e paciência de Bill O'Donovan e da liderança subsequente do NEMI.

Sob os auspícios da *Association of Evangelicals of Africa* (Associação de Evangélicos da África), Bayo e Naomi Famonure estão incentivando os cristãos de diferentes denominações a trabalharem juntos para estabelecer programas de treinamento missionário em diferentes regiões da África de língua inglesa e língua francesa.

A ANCC, como muitas instituições na Europa e América do Norte, é um exemplo de faculdade interdenominacional. Os alunos são provenientes de cerca de 30 denominações, defendendo diferentes pontos de vista sobre o milênio, batismo, governo da igreja e obra do Espírito Santo. A faculdade promove o debate aberto sobre questões doutrinárias e incentiva diferentes expressões de adoração, para que os estudantes aprendam a compreender e apreciar os cristãos diferentes deles.

Os que estão estabelecendo um novo programa missionário precisam examinar cuidadosamente a questão de colaboração com outros grupos ou denominações. Projetos comuns neste campo devem ser certamente encorajados, mas os que fazem a tentativa precisam tomar conhecimento das dificuldades que podem encontrar durante o processo.

### **Pagamento da Conta**

Uma questão crucial é como o centro de treinamento será financiado. Alguns que pretendem começar um programa de treinamento avançam pela fé, confiando em que as suas necessidades serão providas. Outros querem determinar o preço de um novo projeto e como ele será financiado antes de começar.

Algumas denominações ou missões estão dispostas a cobrir todas as despesas de um programa de treinamento. Estão convictas da importância do treinamento e aceitam a responsabilidade de pagar por ele. Elas alugam ou compram os prédios necessários, empregam a equipe e oferecem treinamento

gratuito para os seus candidatos. Esta é uma grande ajuda para os alunos que não têm meios para pagar as mensalidades e não poderiam receber treinamento a não ser dessa forma.

Alguns centros de treinamento acham que os estudantes devem pagar pelo seu treinamento, embora sua contribuição não cubra os custos com o funcionamento do centro. A diretoria não quer que os alunos considerem o seu treinamento como garantido. Eles afirmam também que se Deus chamou alguém para ser missionário, ele vai providenciar para que as necessidades da pessoa sejam satisfeitas.

Outros centros insistem em que os alunos paguem todo o treinamento recebido, inclusive alimentação, acomodações e ensino. Suas taxas são inevitavelmente altas e a maioria dos alunos se esforça para pagá-las. Alguns chegam a poupar durante anos antes de poderem começar o treinamento. Outros vendem o carro ou até a casa para pagar as taxas. Outros ainda só completam o curso com a ajuda de amigos ou da igreja que freqüentavam na sua cidade.

Nem todo estudante consegue pagar os encargos do curso mesmo quando eles são mínimos. Vários programas de treinamento mantêm um fundo para bolsas de estudo que são concedidas aos alunos mais carentes. A demanda de ajuda financeira geralmente ultrapassa o montante do fundo, de modo que cada pedido precisa ser cuidadosamente avaliado antes da aprovação das bolsas. Contribuições para esse tipo de fundo podem ser recebidas de ex-alunos, patrocinadores individuais, igrejas e fundações.

Uma das maiores despesas do programa de treinamento é com o salário dos funcionários. Alguns centros bem estabelecidos pagam um ordenado ao seu pessoal. A escala de salário depende do contexto do centro. Na Índia, a recomendação é pagar aos preletores em faculdades bíblicas ou missionárias aproximadamente 65% do que receberiam num emprego secular comparável.<sup>1</sup>

Outros centros talvez não possam oferecer um salário ou um subsídio para o seu pessoal e pedem então a eles que vivam pela fé. No GMTC, por exemplo, o pessoal angaria seu próprio sustento por não ter um ordenado garantido. Isto oferece um modelo encorajador aos alunos que estão procurando levantar fundos para o seu futuro ministério.

A inauguração de um novo programa pode exigir considerável capital para aquisição de prédios, equipamento, veículos, livros, etc. Num estágio posterior do desenvolvimento, mais fundos podem ser necessários para projetos importantes. Muitos dos centros descritos receberam doações significativas de organizações cristãs fora do seu país. Ao mesmo tempo, eles são cautelosos na questão de se tornarem dependentes. Embora recebam com agrado doações para projetos capitais, muitos não desejam receber subsídios regulares para o salário de seus treinadores de missionários.

Ao ser inaugurado um centro de treinamento, é importante saber quem é responsável pelo dinheiro. Como em toda organização cristã, é necessário haver uma prestação de contas cuidadosa e absoluto controle sobre o orçamento. Devem ser mantidos registros do dinheiro recebido e do propósito a que se destina. Os balancetes anuais devem mostrar as importâncias gastas e levada a efeito uma auditoria dessas contas.

Na maioria dos programas, um grupo dirigente, chamado de conselho ou diretoria, fica responsável pelas finanças e decide o orçamento anual. Quando os membros da diretoria não têm tempo ou conhecimento necessário para estudar as contas em detalhe, eles podem nomear um comitê de finanças que os mantenha informados sobre o assunto.

Informações práticas sobre o gerenciamento financeiro de uma organização missionária podem ser encontradas na publicação *The Management of Indian Missions* (O Gerenciamento de Missões na Índia), nos capítulos escritos por Raja Singh. Ele é perito-contador em Bombaim e encabeça a *Professionals and Executives Fellowship* (Associação de Profissionais e Executivos).<sup>2</sup>

## Tomada de Decisões

As estruturas de gerenciamento variam muito de instituição para instituição e de cultura para cultura. A *Management of Indian Missions*, editada por Ebenezer Sunder Raj, inclui também vários capítulos sobre a organização de grupos ligados à igreja (*parachurch groups*), que são úteis para os que estiverem estabelecendo um programa de treinamento.<sup>3</sup>

Os centros de treinamento recém-iniciados não precisam de uma estrutura complexa de gerenciamento. Nos anos 50, a All Nations era uma pequena faculdade com menos de 20 alunos e um quadro de pessoal também reduzido. A estrutura de gerenciamento era bem simples e muitas decisões tomadas em cima de uma xícara de café!

Uma estrutura rudimentar de gerenciamento envolve três grupos de pessoas: o conselho, o diretor e a equipe. O conselho ou grupo dirigente geralmente fica com toda a responsabilidade legal e financeira do centro de treinamento. Ele toma as principais decisões políticas sobre o programa de treinamento e serve como principal vigia da doutrina e da ética. É ele que decide a política financeira e aprova o orçamento anual.

Representantes das denominações ou missões que fundaram o centro irão servir no conselho. É útil ter membros especializados em áreas como educação, leis, finanças e construção. Os pastores locais e ex-missionários podem fazer também valiosa contribuição.

É importante que o conselho não interfira demais no funcionamento diário do centro. Os membros do conselho precisam confiar em que o diretor faça o trabalho para o qual foi nomeado. Eles podem convidar também outros membros do pessoal para comparecer às reuniões, embora em alguns países eles talvez não tenham direito de voto por razões legais.

O diretor é nomeado pelo conselho para servir indefinidamente ou por um determinado número de anos. Ele é responsável pelo funcionamento do programa, gerenciamento do or-