

urbano, alfabetização, evangelismo e outros tópicos especializados, conforme a necessidade.

A desvantagem de um currículo “lotado” é que ele tende a sublinhar a natureza intelectual do curso de estudos. Os alunos não têm tempo para digerir o que aprenderam antes de pegar os livros e correr para a próxima palestra ou seminário. O valor do sistema modular é que os estudantes podem focalizar a atenção no assunto único que está sendo estudado. Eles têm tempo para refletir sobre as implicações do que estão aprendendo e discutir suas reações com outros. A abordagem modular, que combina palestras, atividades interativas na sala de aula, estudo pessoal e visitas fora do campus, seguidos de discussão e interrogatório cuidadoso, pode produzir uma experiência de aprendizado mais satisfatória do que um curso similar que se prolongue por vários meses como parte de um currículo mais amplo.

Por outro lado, há desvantagens no sistema modular. Se o número de livros disponíveis for pequeno, os alunos terão dificuldade de fazer leituras particulares entre os seminários. Alguns assuntos, tais como aconselhamento pastoral, são melhor ensinados num período mais longo, de modo que os alunos tenham tempo para refletir e pensar sobre a aplicação pessoal. Os estudantes podem preferir variedade em seus estudos e se cansar de estudar o mesmo tópico de manhã, à tarde e à noite.

Em último caso, a disponibilidade da equipe pode ditar a forma do programa. Quase todos os centros de treinamento fazem uso de preletores visitantes. Alguns têm possibilidade de comparecer uma vez por semana durante um trimestre. Outros só podem ensinar um módulo de uma ou duas semanas. Na prática, vários centros de treinamento irão descobrir que as circunstâncias irão forçá-los a adotar uma combinação de abordagens.

Aprendizado e Cultura

Earle e Dorothy Bowen serviram muitos anos na faculdade da

Nairobi Evangelical Graduate School of Theology no Quênia. Com base em sua pesquisa sobre a relação entre a cultura e os estilos de aprendizado, eles observam que os métodos de aprendizado variam consideravelmente de cultura para cultura. Argumentam também que a maneira como os ocidentais pensam, aprendem e ensinam não é sempre aquela como os não-ocidentais pensam, aprendem e ensinam.⁸

Os autores ressaltam que no Ocidente a maioria dos alunos parece ser de aprendizes que independem do campo. Preferem estudar na sala de aula e aprender dos livros. Gostam da pesquisa individual e tendem a mostrar-se analíticos em sua abordagem da solução de problemas.

Em contraste, argumentam os Bowens, a maioria dos estudantes africanos parece ser de aprendizes dependentes do campo. Eles estudam no contexto e aprendem pela experiência. Gostam de trabalhar as coisas em grupo e abordam os problemas de maneira holística em vez de analítica.⁹ Os Bowens citam exemplos de missionários que ficaram frustrados por tentarem impor padrões ocidentais de aprendizado, independentes do campo, sobre pessoas cujas culturas são sensíveis ao campo. Eles argumentam que é imperativo para os missionários e educadores teológicos adaptarem sua metodologia de ensino ao estilo de aprendizado do povo com quem estão trabalhando.

Henry Griffith, um missionário experiente do Zaire, contesta que embora a educação formal seja um fenômeno relativamente novo na região Sub-Saara da África, a educação informal vem sendo feita há séculos, à medida que uma geração passou sua cultura à seguinte. Ele descreve várias coisas que caracterizam esses padrões de educação informal.

A educação tradicional na África era holística e útil, em contraste com a educação ocidental, que é quase sempre compartimentada e teórica... Era intensamente prática... Era orientada no sentido da vocação.¹⁰

A educação nativa na África se dirigia à lavoura, pesca, tecelagem, uso de tambores, medicina, leis, história, geografia, tipos de saudação e comportamento cultural apropriado. Ela incutia respeito pelos valores tradicionais e tinha como objetivo edificar o caráter dos jovens.

Griffith também afirma que o aprendizado nas sociedades africanas tradicionais era, e ainda é, essencialmente orientado para a experiência e ocorre em situações da vida real. As lições não são aprendidas na sala de aula ou num livro, mas no lar e na rua da aldeia, onde a criança observa os pais e ouve as conversas dos que a rodeiam. A memória desempenha um papel importante na sociedade tradicional. Muitos africanos demonstram surpreendente capacidade para decorar coisas.

Provérbios, folclore, rituais e cerimônias têm parte importante na educação nativa na África, assim como jogos, música e dança. Há várias maneiras de ensinar e preparar uma nova geração para o seu futuro papel na sociedade e elas variam de região para região. Griffith encoraja os educadores cristãos a fazerem um estudo em profundidade dos padrões locais de educação, a fim de poderem preparar veículos culturalmente apropriados para transmitir a verdade bíblica.

Embora Griffith afirme que a Bíblia, e não a cultura local, deve ser o guia supremo tanto do conteúdo quanto do instrumento de instrução cristã, ele insiste em que os professores cristãos façam maior uso das metodologias educacionais costumeiras.

Se quisermos comunicar com clareza e poder, a herança cultural da África deve desempenhar uma parte mais significativa do que a atual. Os professores devem relacionar seu ensino com a cosmovisão de seus alunos. Na medida do possível, eles devem fazer uso de charadas, provérbios, mitos e outros costumes populares africanos... Os professores devem passar menos tempo fazendo preleções ao estilo ocidental e mais tempo em diálogos ao estilo africano com a classe... Eles devem também, na medida do possível, ensinar por meio de

situações. Isto pode ser feito melhor fora da sala de aula... Os professores devem levar seus alunos em visitas freqüentes às aldeias, a fim de praticarem o que estão aprendendo na classe.¹¹

Uma observação similar é feita por R. J. Downey em sua tese de doutorado sobre o treinamento ministerial na África.¹² Ele está igualmente convicto de que os modelos tradicionais (ocidentais) da educação teológica são muito deficientes e inadequados para oferecer treinamento apropriado aos obreiros cristãos na igreja africana em rápida expansão.

Importado do Ocidente, ele não é bem adaptado à cultura africana. Dá lugar ao profissionalismo e elitismo, tirando o ministério das mãos dos crentes comuns. É dirigido aos líderes não-experientes, em potencial, em vez de à verdadeira liderança da igreja... Afasta os alunos da vida regular da igreja.¹³

Downey acredita que a Kimbanguist Church, uma igreja africana independente, tem tido muito mais sucesso no treinamento dos seus pastores do que as igrejas tradicionais no Zaire, por fazer uso de métodos mais apropriados ao contexto africano para treinar o seu clero. Downey conclui seu estudo, indicando várias implicações para o treinamento ministerial na África. Primeiro, a prática real das necessidades do ministério deve ser reconhecida como um contexto apropriado e um recurso valioso para o aprendizado. Segundo, os professores devem estar também ativamente envolvidos no ministério. Terceiro, na medida do possível, os obreiros cristãos devem ser treinados no contexto social em que irão ministrar. Quarto, os programas de treinamento na África devem utilizar as metodologias de ensino tomadas de empréstimo da educação africana tradicional.

Edificar Sobre Bases Culturais Positivas

Griffith e Downey defendem a adaptação de métodos tradicionais de aprendizado ao treinamento de obreiros cristãos. Duas palavras de cautela são necessárias. Em primeiro lugar,

não pode ser sempre suposto que todos numa determinada cultura prefiram aprender da mesma forma.

James Plueddemann acredita que os estilos de aprendizado podem depender mais do contexto imediato dos aprendizes do que da cultura. Ele assegura que diferenças de pensamento podem depender do grau de escolaridade formal que as pessoas receberam e se elas cresceram num ambiente urbano ou rural.¹⁴ Os que vivem em comunidades rurais e que tiveram pouca educação formal irão responder aos métodos de aprendizado tradicionais (dependentes do campo). Os que moram nas cidades e receberam educação secundária ou superior irão apreciar o aprendizado independente do campo.

Segundo, o método de aprendizado preferido numa dada cultura ou comunidade pode ter fraquezas intrínsecas, assim como forças positivas naturais. O treinador de missionários tem como dever desafiar essas deficiências e edificar sobre os pontos fortes.

Barbara Burns, que ensina no Seminário Batista em São Paulo, Brasil, notou algumas das características da cultura brasileira que afetam o seu aprendizado. Inclusos estão: o fatalismo, o *jeitinho*, o individualismo, a falta de compromisso, o paternalismo, o racismo, a retórica e a espontaneidade. Ela observou também que os padrões tradicionais de educação na cultura latino-americana têm sido ultrapassados por outros padrões educacionais de procedência estrangeira.

Burns passa a sugerir um modelo de educação missiológica baseado no exemplo de Jesus e na teologia de Efésios. Ela afirma que o treinamento completamente bíblico na forma e no conteúdo será um antídoto poderoso para a tendência cultural ao aprendizado passivo, memorização decorada sem reflexão ou aplicação e professores inacessíveis, que não podem ser questionados.

O passivismo fatalista e a dependência autoconfiante no “*jeitinho*” podem ser reduzidos se os estudantes aprenderem a apoiar suas ações no compromisso com a Bíblia, aplicado

relevantemente no contexto. O aprendizado com base na Bíblia pode mudar os padrões de vida e ensino, de modo que os discípulos dos missionários brasileiros em todo o mundo venham a refletir estudantes ativos e envolvidos... O papel dos missionários será baseado no serviço e não em hierarquias ao estilo colonial. O benefício da experiência do missionário brasileiro, sua atividade vibrante, adaptabilidade e poder espiritual irão ser encorajados e acentuados.¹⁵

Muitas culturas encorajam um forte senso de orgulho nacional e étnico. Isto pode apresentar também um desafio para o treinamento de missionários. T.K. Park, em sua tese de doutorado ofereceu uma avaliação do movimento missionário da igreja presbiteriana na Coréia.¹⁶ Ele enfoca os pontos fortes que caracterizam a igreja coreana, mas enumera algumas das dificuldades que os cristãos coreanos enfrentam na missão transcultural. Em particular, ele escreve sobre a perspectiva monocultural que impede a sua eficácia no ministério.

David Tai-Woong Lee também comentou sobre a educação tradicional na Coréia. Ele explica que os coreanos dão grande ênfase à educação e fazem todo o possível para incentivar seus filhos a passarem no exame vestibular para a universidade e obterem boas notas. Seu padrão tradicional de educação dá grande importância ao professor e à necessidade de aprender e memorizar decorando.

Estes fatores têm influência direta sobre os métodos educacionais usados no treinamento dos missionários coreanos. É apropriado que os programas de treinamento reflitam o seu contexto cultural, mas existe um perigo inerente num sistema educacional que é formal e que acentua o papel do professor.

Os missionários que recebem treinamento sob este método (educação centrada no professor) podem ser deficientes na solução de problemas. Além disto, este é um meio inadequado de introduzir mudanças significativas no caráter individual, assim como no desenvolvimento de habilidades de equipe.¹⁷

Cultura e Conteúdo

Abraham Pothén, um cristão sírio de Kerala, sul da Índia, escreveu uma tese de doutorado sobre as missões transculturais indígenas na Índia. Com base na sua pesquisa, ele faz várias recomendações sobre a estratégia evangelística e o treinamento de missionários nacionais. Pothén argumenta que o treinamento culturalmente adequado é parte vital do crescimento e sucesso do empreendimento missionário, especialmente quando o missionário moderno trabalha numa sociedade pluralista e complexa. Os líderes cristãos devem estar preparados para associar o ensino bíblico a uma cultura particular, embora evitando “compromissos perigosos com religiões não-cristãs e a sedução dos acordos sincretistas quanto à fé e prática”.¹⁸

Pothén requer uma teologia indiana relevante às necessidades do povo da Índia, embora permanecendo totalmente consistente com o ensino bíblico. Ele acredita que o evangelho tem sido geralmente apresentado em termos filosóficos, enquanto o sistema religioso indiano tradicional se baseia na experiência e não no dogma. Argumenta, outrossim, que a experiência pessoal de Deus se encontra no coração da mensagem cristã e que isto deveria receber maior ênfase no evangelismo no contexto indiano. Ele adverte contra o sincretismo ou o comprometimento de qualquer ensino cristão fundamental, mas enfatiza a necessidade urgente de mostrar a relevância da verdade cristã para a mente indiana.

Quando foi perguntado a diferentes centros de treinamento quais eram os três temas teológicos que consideravam mais importantes para os alunos estudarem em seu contexto cultural, eles deram respostas variadas e distintas. O OTI, estabelecido num contexto hindu, considerou o relacionamento de Deus com a criação e seu envolvimento na história humana como de vital importância. O GMTC, que treina missionários na Coréia, viu a doutrina da salvação, particularmente em relação às outras religiões mundiais, como um tema essencial. O ACTI, preparando estudantes em toda a Ásia, considerou a

contextualização bíblica apropriada como um objetivo central e citou como exemplo o problema da definição do pecado de maneira compreensível para os hindus e budistas. Três centros (AMTC, NEMI e AICMC) listaram a guerra espiritual e uma idéia correta do mundo dos espíritos como sendo de particular importância. O NEMI afirmou que esta questão devia ser relacionada às práticas e crenças tradicionais do islamismo popular. Questões tribais e o relacionamento do indivíduo com a comunidade foram também citados pelo NEMI. O AMTC mencionou igualmente “sinais e prodígios” e o destino eterno dos que nunca ouviram o evangelho. (As respostas dadas pelos centros se encontram no Apêndice 4.)

Conclusão

Os treinadores de missionários devem rever sua metodologia educacional de acordo com a maturidade e ambiente cultural dos estudantes. Estão usando os melhores métodos? Estão incentivando a reflexão, aplicação e solução de problemas? Estão abordando as questões corretas no contexto cultural? Estão produzindo missionários que irão comunicar a verdade bíblica eficazmente em outro contexto?

Notas

1. M.S. Knowles, *The Modern Practice of Adult Education* (New York, NY.: Association Press, 1970) e *The Adult Learner: A Neglected Species* (Houston, TX: Gulf Publishing Company, 1978).
2. Por exemplo, E. Farley, *The Fragility of Knowledge* (Philadelphia, PA: Fortress Press, 1988); R.W. Ferris, *Renewal in Theological Education: Strategies for Change* (Wheaton, IL: Billy Graham Center, 1990); William D. Taylor, ed., *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective* (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991); R.L. Youngblood, ed., *Excellence and Renewal: Goals for*

Accreditation of Theological Education (Exeter, UK: Paternoster Press, 1989).

3. D. Kornfield, "Seminary Education Towards Adult Learning Alternatives", em *Missions and Theological Education in World Perspective*, ed. H.M. Conn e S.F. Rowen (Farmington, MI: Associates of Urbanus, 1984), 180.
4. Raymond Windsor, *World Directory of Missionary Training Centres*, seg. ed. (Pasadena, CA: William Carey Library, 1995).
5. David Tai-Woong Lee, "Towards a Korean Model", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 78.
6. J. Hildebrandt, "Africa Inland Church Missionary College", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 101.
7. Ibid.
8. D.N. Bowen e E.A. Bowen, "What Does It Mean to Think, Learn, Teach?" em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 203.
9. D.N. Bowen e E.A. Bowen, "Contextualising Teaching Methods in Africa", *Evangelical Missions Quarterly* 25 (1989): 270- 275.
10. H. Griffith, "We Can Teach Better Using African Methods", *Evangelical Missions Quarterly* 21:248-249.

11. Ibid., 251-252.
12. R. J. Downey, *Ministerial Formation in Africa: Implications of the Experiential Component for Training Zairian Alliance Church Leadership* (Pasadena, CA: Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1985).
13. Ibid., 2.
14. James E. Plueddemann, "Culture, Learning and Missionary Training", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 221.
15. Barbara H. Burns, *Teaching Cross-Cultural Missions Based on Biblical Theology: Implications of Ephesians for the Brazilian Church* (Wheaton, IL: Trinity Evangelical Divinity School, 1987), 115.
16. T.K. Park, *A Two-Thirds World Mission on the Move: The Missionary Movement in the Presbyterian Church in Korea* (Pasadena, CA: Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1991).
17. David Tai-Woong Lee, "A Missionary Training Programme for University Students in Korea" (D. Miss. Dis., Trinity Evangelical Divinity School, 1983), 73.
18. A.T. Pothen, *Indigenous Cross-Cultural Missions in India and Their Contribution to Church Growth: With Special Emphasis on Pentecostal-Charismatic Missions* (Pasadena, CA: Fuller Theological Seminary, School of World Missions, 1990), 122.

TREINAMENTO E QUESTÕES PASTORAIS

Uma das tarefas dos treinadores é incentivar o crescimento espiritual e o desenvolvimento pessoal dos estudantes. Alguns centros indicam um membro da liderança para cumprir o papel de conselheiro e pastor. Outros centros dividem a responsabilidade entre a equipe de treinadores, dando a cada um deles um grupo de alunos por quem se tornam pastoralmente responsáveis.

O Sistema Tutelar

A ANCC usa um sistema tutelar em que cada membro do corpo docente fica responsável por 12 estudantes. Estes formam um grupo representativo do corpo estudantil: homens e mulheres solteiros e casais; alguns de origem britânica e outros de fora do Reino Unido. Se os tutores possuírem uma especialidade, tal como conhecimento do islamismo ou hinduísmo, os alunos que esperam trabalhar no Oriente Médio ou na Índia podem ser colocados no seu grupo. Se os tutores trabalharem na África, Ásia ou América Latina, eles podem receber estudantes dessas áreas ou que pretendam ir para lá.

Antes do início do curso, os tutores lêem os documentos dos alunos para se familiarizarem com o ambiente e experiência dos mesmos. Isto os capacita a compreender os alunos em seu grupo e ter mais condições de orientar o tempo de estudo e preparação deles.

Os professores fazem reuniões individuais regulares com os alunos, uma vez por semana ou uma vez a cada duas ou três semanas. O propósito dessas entrevistas é discutir o trabalho acadêmico dos estudantes, seu ministério prático numa igreja local, seu progresso espiritual e quaisquer questões pessoais ou problemas que eles desejem discutir.

No decurso de um ano os professores dedicam muito tempo ao seu grupo de 12 alunos. Três vezes por semana eles comparecem juntos ao culto de adoração. O grupo se encontra freqüentemente para tomar café no quarto dos estudantes. Os professores também convidam os alunos para irem às suas casas. Pelo menos uma vez no trimestre eles têm uma reunião social em conjunto, relaxando numa refeição especial ou dando um passeio em grupo.

Os professores são encorajados a exercer cuidados pastorais e fazer do discipulado dos alunos uma prioridade. Da perspectiva da faculdade é mais importante para a equipe passar tempo com os alunos do que escrever artigos eruditos sobre missiologia. Se a equipe puder fazer ambas as coisas, tanto melhor, mas a preparação de artigos jamais deve ser feita às custas do tempo que deve ser dedicado aos estudantes.

O sistema de valores do método tutelar é de amizade e confiança mútuas. Embora os tutores ou professores sejam respeitados pela sua experiência e maturidade, eles se consideram também discípulos do Senhor Jesus Cristo que podem aprender de seus alunos. Os professores tentam não interferir na vida dos estudantes, fazendo perguntas indelicadas, mas buscam conquistar a confiança dos alunos. Quando um aluno conta alguma coisa confidencial, os professores mantêm a

mesma em sigilo. Eles não contam o que o aluno disse a outros membros da equipe sem obter primeiro a permissão dele.

Algumas vezes os alunos querem compartilhar algo de natureza mais pessoal com um membro diferente da equipe. Uma estudante que tenha um professor do sexo oposto talvez queira discutir alguma coisa com uma das professoras. O sistema tutelar permite alguma flexibilidade e os alunos têm liberdade para se abrir com outro tutor numa questão particular. No segundo ano de estudo, o aluno tem um tutor diferente.

Os tutores precisam de grande sabedoria ao buscarem oferecer ajuda e apoio pastoral. Eles podem estar incertos quanto à melhor maneira de ajudar seus alunos e passam então muito tempo orando por eles. Algumas vezes os alunos compartilham experiências traumáticas. Outras vezes confessam coisas que fizeram e pelas quais se sentem ainda envergonhados e carregam um grande peso de culpa. Os tutores têm o privilégio de lembrá-los do perdão de Deus e seu poder de cura.

Sessões de treinamento foram arranjadas para ajudar os tutores a melhorar suas habilidades de ouvir e aconselhar. Eles aprendem a reconhecer a diferença entre os problemas pastorais que estão dentro da sua faixa de competência e aqueles que precisam da ajuda de um profissional especializado.

Outros centros de treinamento usam sistemas similares ao da ANCC, alguns procuram ter grupos menores de estudantes para cada tutor.

Problemas Pastorais

Os treinadores em diferentes faculdades e centros de treinamento geralmente descobrem uma grande variedade de problemas pastorais entre seus alunos. Alguns desses problemas são universais, outros são mais comuns nas instituições ocidentais e outros ainda mais comuns no Terceiro Mundo. Os problemas podem começar no primeiro dia de um novo curso, pois é possível que haja um choque considerável quando os alunos começam o seu treinamento missionário. Isto é particu-

larmente grave quando eles ocupavam cargos bem pagos, gozando de considerável status e respeito. Eles descobrem que não são mais o médico, o gerente, o preletor ou o professor. Não passam agora de outro aluno. Outros estudantes menos qualificados enfrentam um choque diferente ao se verem estudando ao lado de pessoas a quem normalmente olhariam com reverência. Depois de algum tempo a maioria deles se ajusta às suas novas circunstâncias, mas a princípio o trauma pode ser grande, algumas vezes resultando em depressão ou comportamento singularmente agressivo.¹ Os treinadores podem mostrar simpatia e compreensão nesses casos.

Quando alunos de ambientes culturais diferentes se encontram, é fácil que haja mal-entendidos ou ofensas surjam entre eles. Na All Nations os alunos ficam às vezes hesitantes quanto à maneira de cumprimentar os colegas. Os brasileiros querem abraçar todo mundo. Os franceses gostariam de beijar todos dos dois lados do rosto. Os ingleses e alemães apertam as mãos, enquanto muitos asiáticos preferem curvar-se em vez de ter qualquer contato físico. O resultado pode ser que os brasileiros achem os asiáticos pouco amigáveis, enquanto estes consideram os brasileiros imorais!

O humor pode ser também causa de atrito. Titus Loong considera as piadas um dos aspectos mais difíceis de qualquer cultura a ser compreendido e mostra como elas podem facilmente causar mal-entendidos. Loong cita o seguinte exemplo: “Uma missionária asiática ficou magoada quando tentou várias vezes contar algo divertido para um grupo ocidental, mas ninguém riu”.²

Num grupo internacional de alunos, os provenientes de uma cultura minoritária podem sentir-se ameaçados pela cultura majoritária. É bem possível que o grupo se isole e não se misture com os outros estudantes. Podem até comer apenas a comida de seu país e passar a maior parte do tempo em seus quartos. Marjory Foyle ressalta que para algumas pessoas esta é uma reação natural a uma situação nova e estressante. Os

mesmos estudantes podem sofrer exaustão e até adoecerem fisicamente.³

É preciso ajudar esses alunos a entenderem que estão passando por experiências novas e desconhecidas. Segundo Ted Ward, eles devem ser encorajados a envolver-se ativamente no novo contexto em lugar de afastar-se dele.⁴ Com o tempo irão provavelmente superar sua reação inicial e integrar-se plenamente na comunidade. Todavia, se os estudantes não derrubarem esta barreira e não se sentirem à vontade em outra cultura, isto dá lugar a dúvidas quanto à conveniência de se tornarem missionários transculturais.

Muitos alunos nunca tiveram oportunidade de estudar a Bíblia a fundo. Jamais precisaram considerar algumas das questões literárias, históricas e teológicas que a teologia ocidental considera importantes. Inúmeros ocidentais que estudam teologia na universidade descobrem que a sua fé é desafiada pelas opiniões expressas por alguns preletores. Mesmo num ambiente evangélico em que a Bíblia é aceita como autoridade, novas perguntas são feitas, especialmente se os alunos estiverem estudando para exames externos.

O período de treinamento missionário pode ser uma época de dúvidas e provas. Os treinadores não devem ficar muito surpresos com isto, mas incentivar seus alunos a discutirem as suas dúvidas. Alguns alunos procuram impor suas idéias doutrinárias sobre outros. Alguns podem ser defensores convictos do batismo de adultos, do pré ou pós-milenarismo, de conceitos pentecostais ou carismáticos. Alguns podem ser calvinistas, decididos a mostrar aos arminianos o seu erro. Todos os estudantes devem ser estimulados a manter as suas próprias convicções, mas também desestimulados a tentar persuadir outros de que estão errados. Uma troca livre de idéias é preferível à agressão e intolerância.

Alguns estudantes podem recusar-se a aceitar os regulamentos e a disciplina imposta a eles durante sua permanência no centro de treinamento. Estas instituições entendem que

não é fácil para homens e mulheres maduros voltarem à “escola”, mas compreendem também que os alunos que não podem aceitar a disciplina durante o treinamento não irão provavelmente aceitar a disciplina de sua futura equipe missionária e se tornarão um foco de descontentamento em potencial. P.S. Thomas, ex-diretor do OTI, disse que os professores devem comentar com os estudantes sobre a sua conduta ou atitude. Os alunos no geral estão dispostos a aceitar conselhos; mas, caso contrário, isso põe em dúvida a conveniência de prestar serviço missionário. Ele acrescentou: “Este é um aspecto difícil. Não temos respostas a curto prazo. Continuamos lutando com ele”.⁵ Esses problemas, para todos os centros, são difíceis de resolver, são penosos e consomem tempo.

Os alunos experimentam às vezes relacionamentos difíceis com figuras de autoridade do passado. Eles podem ter tido um relacionamento problemático com um dos pais ou com ambos. É possível que, subconscientemente, transfiram então os sentimentos negativos dessas associações do passado aos que mantêm autoridade sobre eles no centro. Uma vez que consigam reconhecer o que está havendo, terão maior probabilidade de desenvolver uma relação mais normal e sadia no presente.⁶

Um grupo de estudantes pode vir a demonstrar espírito crítico. Como os filhos de Israel no deserto, eles talvez critiquem tudo: a comida, as acomodações, o ensino, a equipe. Nenhuma instituição está isenta de críticas, mas quando os alunos criticam tudo, ou o centro deve mudar ou há algo de errado com os alunos! Certos estudantes podem incentivar outros a se sentirem insatisfeitos e um grupo ou panelinha pode formar-se rapidamente e estragar a harmonia da comunidade inteira.

Alguns estudantes sofrem de baixa auto-estima. Eles acham que não têm dons ou qualificações suficientes. Carregam um sentimento esmagador de inaptidão. William Kirwan, psicólogo ordenado, que serviu no corpo docente da *Trinity Evangelical Divinity School*, dá o exemplo de uma senhora cristã:

Ela se queixava de depressão, isolamento social e obesidade. Em breve tornou-se evidente que esses problemas resultavam da sua falta de uma auto-imagem positiva. Sua mãe continuava a sufocá-la com comentários negativos sobre a sua personalidade e desempenho. Incapaz de separar-se suficientemente da mãe para estabelecer limites pessoais e adequados para o seu ego, a filha desenvolveu atitudes negativas em relação a si mesma.⁷

Os treinadores do AMTC (Brasil) dizem que alguns de seus alunos sofrem por causa das grandes expectativas associadas aos pastores e missionários. Segundo essas expectativas, é necessário que tenham êxito em seu ministério, levando muitos a Cristo. Se não tiverem sucesso, as pessoas vão criticá-los e considerá-los fracassados. Muitos estudantes não têm condições emocionais para enfrentar esse nível de expectativa.

A equipe de treinadores do NEMI declara também que alguns de seus alunos sentem que são inadequados, mas nem sempre é fácil conseguir aconselhamento apropriado para eles. Os missionários ocidentais talvez nem sequer detectem o problema, mas mesmo que o façam não irão provavelmente servir como conselheiros. Até a equipe nigeriana que pertença a uma outra tribo pode não ser bem aceita para aconselhamento. O único conselheiro em quem os alunos irão confiar será alguém que pertença ao mesmo grupo tribal. Isto não é difícil de compreender; todavia, é importante que os que vão estar envolvidos no ministério transcultural aprendam a dar e receber ajuda através das barreiras culturais. Esses obstáculos emocionais e espirituais devem ser vencidos caso o estudante deseje ser um missionário eficaz.

Os que sofrem de baixa auto-estima serão encorajados se compreenderem que é normal ficar preocupado com o trabalho futuro. Eles podem ser incentivados a estudar os grandes personagens da Bíblia que tiveram o mesmo sentimento!

Para alguns estudantes, o período de treinamento é dominado pela ansiedade. Uma das causas mais comuns desta an-

siedade é a falta de apoio financeiro suficiente. O centro de treinamento talvez queira discutir isto com a igreja local do aluno. Alguém da liderança pode passar um fim de semana missionário na igreja, a fim de aumentar seu interesse pelas missões e estimular os membros a sustentarem o estudante.

Os candidatos asiáticos a missionário ficam muitas vezes ansiosos por causa da sua responsabilidade pelos pais e pela família.⁸ Devem ser missionários ou devem permanecer em seus empregos bem pagos, a fim de sustentar os pais e irmãos e irmãs menores?

Alguns alunos se preocupam em encontrar alguém adequado para casar-se. Em certas culturas é aceitável que os pastores ou líderes da missão encontrem um parceiro para eles. Outros se preocupam com a orientação. Eles não têm idéia de onde ir depois do treinamento. Não sabem sequer qual a instituição missionária à qual filiar-se. Os professores (tutores) que conhecem bem os alunos podem ter condições de aconselhá-los. Outros membros da equipe de treinamento e colegas podem se dispor também a discutir com eles essas questões e orar por eles enquanto buscam a orientação de Deus.

Viver em comunidade produz certas pressões e cristãos ficam surpresos às vezes e algumas vezes desapontados ao descobrir que viver em meio a um grupo de cristãos não é tão maravilhoso quanto se esperava.

Viver com os santos, lá em cima
 Meu Deus, será a glória!
 Mas viver com os santos que conhecemos
 Esta é outra diferente história! (Anônimo)

Mesmo em programas de treinamentos missionários fica às vezes difícil a convivência entre os cristãos. As tensões são muitas vezes exacerbadas quando pessoas de diferentes temperamentos e ambientes culturais são forçadas a permanecer juntas numa pequena comunidade. Um dos centros declarou:

“A vida nos dormitórios provoca atritos”. No NEMI algumas tensões surgem porque os alunos são de tribos diferentes. Os alunos do NEMI e do OTI brigam sobre como fazer o jantar! No ACTI os asiáticos acham difícil viver com outros asiáticos em vista dos seus costumes serem tão diversos e eles descobrem que viver juntos é quase tão complicado como a convivência com os ocidentais!

Algumas das tensões que surgem na comunidade são provocadas pelo comportamento das pessoas. Alguns estudantes não se preocupam em arrumar o quarto ou cumprir as tarefas que lhes cabem. Eles deixam o trabalho para os outros. Talvez cheguem tarde a uma palestra e empurrem os outros até alcançar sua cadeira. Certos estudantes são descuidados quanto à propriedade alheia. Eles deixam de devolver as coisas que tomaram emprestado ou se recusam a reparar qualquer dano que possam ter causado.

Há estudantes desonestos, que furtam os outros. Eles acham que tudo na comunidade cristã deve ser compartilhado e sentem-se então livres para tirar o que é dos outros. A ANCC teve alguns alunos suspeitos de furtar a livraria ou, em outra ocasião, o quarto de colegas. Tais experiências são penosas na vida de um centro de treinamento, especialmente quando é impossível apontar o culpado.

Todos esses são defeitos graves no caráter do cristão e destroem a harmonia da comunidade. Os alunos com comportamento anti-social precisam ser admoestados. A disposição de mudar suas atitudes pode ser um passo importante para o seu desenvolvimento pessoal. A recusa de mudar significa que os treinadores não terão condições de recomendá-los para uma missão.

Alguns candidatos a missionário passaram por experiências traumáticas e dolorosas. Eles levam consigo uma bagagem emocional que prejudica seriamente seu relacionamento com outros e sua eficácia no ministério.

Os estudantes que vieram de ambientes hindus e budistas podem continuar tendo medo dos espíritos. Os estudantes ocidentais podem ter estado também envolvidos em práticas de ocultismo e sofrendo de opressão. Em tais casos, os treinadores precisam reservar tempo para ministrar a esses alunos e orar pela sua libertação. Se a igreja local dos alunos ficar nas proximidades do centro, é recomendável pedir aos pastores ou presbíteros que orem com o estudante.

Prover Apoio Pastoral

Os estudantes podem ser os primeiros a perceber que um de seus colegas está atravessando uma fase difícil. Eles prestam ajuda ouvindo, encorajando, aconselhando e orando. Podem também tomar medidas práticas para aliviar a situação. Se um aluno brigar com outro, os colegas devem fazer com que se encontrem para reconciliá-los. Se um aluno estiver excessivamente cansado, outros alunos podem encarregar-se das suas tarefas. Se houver líderes estudantis na comunidade, estes podem tomar as providências necessárias para ajudar o colega a resolver a crise. Muitos candidatos a missionário são cristãos amadurecidos e experientes, perfeitamente capazes de oferecer cuidados pastorais uns aos outros.

No geral, porém, é responsabilidade dos professores resolverem um problema pastoral. Os treinadores podem ouvir os alunos, encorajando-os a expressarem seus sentimentos e conversar sobre as suas dificuldades. Os alunos que estiverem sofrendo por causa da perda de identidade, talvez achem a experiência um tanto desconcertante e humilhante, mas trata-se também de uma experiência de aprendizado. Os professores podem lembrar aos alunos de que o seu valor como pessoa não depende da sua posição na sociedade ou na igreja, nem das realizações em sua carreira, mas da sua relação e posição com Deus.

Mediante um curso de estudos pastorais, os alunos podem aprender a enfrentar o estresse e a mudança que irão inevi-

tavelmente surgir em sua carreira missionária. Eles irão observar as diferentes maneiras como as pessoas reagem à discórdia e confronto. Vão compreender que o conflito não precisa ser uma experiência negativa, mas pode ser até um meio de crescimento e bênção. Os professores devem estimular os alunos a aplicarem essas lições às suas próprias vidas na comunidade. Podem pedir-lhes que preparem um estudo pastoral, que os ajudará a consolidar a sua compreensão e aplicar o que aprenderem às suas circunstâncias particulares.

Se houver defeitos graves no caráter do aluno, o treinador deve conversar francamente com ele como um irmão ou irmã em Cristo. Os alunos talvez até se surpreendam, por não terem pensado em como as outras pessoas os veriam. Eles podem agradecer pelo fato de sua falta ter sido apontada. É possível que alguns queiram afastar-se para refletir sobre o que lhes foi dito. Outros talvez reajam zangados e procurem justificar-se.

Os treinadores não são 100% competentes. Quando surge algum problema pastoral, é possível que não se considerem aptos para ajudar. Devem estar então dispostos a pedir a um membro mais experiente da equipe que converse com um determinado aluno. Durante o treinamento, os alunos podem passar ocasionalmente por uma crise mental ou emocional, começando a comportar-se de modo estranho ou até bizarro. Em tais casos, pode ser necessário enviar o aluno a um psiquiatra ou conselheiro cristão fora do centro de treinamento, quando houver algum disponível.

Conclusão

A principal responsabilidade dos treinadores é orar pelos seus alunos. Eles podem ouvir, encorajar, aconselhar ou censurar os estudantes, mas só o Espírito Santo pode efetuar uma mudança permanente na vida deles.

Notas

1. Gary R. Collins, *Christian Counselling: A Comprehensive Guide* (Waco, TX: Word Books, 1980), 100-107.
2. Titus Loong, "Training Missionaries in Asia", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 49.
3. Marjory F. Foyle, *Honourably Wounded: Stress Among Christian Workers* (London, UK: MARC Europe, 1987) 20-23.
4. Ted Ward, *Living Overseas: A Book of Preparations* (New York, NY: Free Press, 1984), 102.
5. "Outreach Training Institute" (instrumento de pesquisa, 1992), 6.
6. William T. Kirwan, *Biblical Concepts for Christian Counselling* (Grand Rapids, MI: Baker Book House, 1984), 156-157.
7. Ibid., 75.
8. Lois McKinney, "New Directions in Missionary Education", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 242.

AVALIAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Sentado no fundo da classe, Amós encheu-se de frustração enquanto assistia à aula. O professor falava tão depressa que ele não conseguia entender. Não sabia o significado de algumas palavras usadas pelo preletor, nem como escrevê-las, e desistiu então de tomar notas. Em vez disso, ficou fazendo pequenos círculos em seu bloco. No final, deixou completamente de prestar atenção e ficou imaginando como seria a sua vida de missionário.

No término do curso de palestras, cada aluno recebia um formulário para fazer comentários sobre o método de apresentação do assunto. Amós relutou em preencher o formulário. Ele não queria dizer nada negativo sobre o professor. Mas, depois disse com seus botões: "Se eu não escrever o que sinto, o curso será exatamente igualzinho no ano que vem e outros estudantes terão de passar pelas mesmas dificuldades que passei".

Começou então a escrever, armando-se de coragem. Expressou sua apreciação do professor e confirmou a importân-

cia do assunto. A seguir, acrescentou ter considerado o curso difícil porque não conseguiu entender muito do que foi ensinado e, quando entendia, nem sempre enxergava a relevância para a sua própria situação.

Conforme verificou-se afinal, Amós não tinha sido o único. Vários outros na classe experimentaram a mesma dificuldade. O professor ficou inicialmente surpreso e desapontado ao ler os comentários dos alunos, mas em breve percebeu que eram bem-intencionados e importantes. Decidido a melhorar o curso, ele conversou com Amós e os outros, pedindo sugestões sobre as mudanças que poderia fazer. Resolveu cortar alguns termos técnicos e explicar as palavras novas para os alunos. Passou algum tempo pensando em exemplos mais relevantes à cultura dos estudantes do que à sua. Seus esforços foram recompensados. No ano seguinte o curso foi o mais popular de todo o programa.

Avaliação da Matéria

Os que treinam missionários devem perguntar-se regularmente se estão fazendo um bom trabalho. Os alunos compreendem o que está sendo ensinado? O treinamento é relevante ao futuro trabalho deles? O método de ensino pode ser aperfeiçoado?

A melhor maneira de responder a essas perguntas é pedir a opinião dos alunos, mediante uma ficha de avaliação. No final do curso, deve ser solicitado aos alunos que avaliem a maneira como a matéria foi ensinada. O professor teve boa comunicação? O material era relevante às suas necessidades? Ele foi apresentado no nível acadêmico adequado? O professor apresentou a matéria com excessiva rapidez ou lentidão? Foi feito uso apropriado de recursos visuais? Foi encorajado o debate? Os alunos receberam apostilas? As tarefas ou lição de casa foram relevantes e proveitosas? O professor verificou cuidadosamente o trabalho dos alunos e fez comentários úteis? O curso foi curto demais, longo demais ou teve a duração certa?

Cada centro terá de preparar uma ficha de avaliação para satisfazer as suas próprias necessidades e decidir com que frequência o curso deve ser avaliado. Não é necessário fazer uma avaliação a cada vez que o curso for dado. Até o professor mais experimentado deve achar isto intimidante! É, porém, de grande importância avaliar cada curso a intervalos regulares, talvez a cada duas ou três vezes em que ele é dado.

A oportunidade do exercício de avaliação é quase tão importante quanto o conteúdo da ficha de avaliação. Questionários podem ser distribuídos no final do curso e solicitado aos alunos que os devolvam por ocasião da última palestra. Uma alternativa é reservar 10 a 15 minutos na última aula para os estudantes darem suas respostas. Isto garantirá uma alta porcentagem de respostas, especialmente se não for permitido que os alunos saiam da classe até entregarem o formulário!

Por outro lado, se as fichas de avaliação forem entregues no final do último período e pedido que os alunos as devolvam ao preletor ou ao escritório, é provável que só uma minoria de estudantes faça isso. A ficha de avaliação pode ser preenchida anonimamente se for essa a preferência.

Alguns podem achar inadequado que os alunos façam comentários sobre os professores. Se for este o caso, eles terão de desenvolver meios culturalmente aceitáveis de determinar a eficácia de um dado curso. O curso que não tiver um retorno por parte dos alunos corre o risco de tornar-se incompreensível ou irrelevante. (Para um exemplo de ficha de avaliação da matéria, veja o Apêndice 6.)

É importante que os professores estudem os comentários com cuidado. Eles irão ocasionalmente encontrar um ou dois alunos que se excedem em seus elogios ou suas críticas. Se for este o caso, os professores não devem nem orgulhar-se nem desanimar. A opinião de um ou dois não é necessariamente a de todos. Se um número significativo de alunos fizer o mesmo comentário, os professores devem ficar atentos e adaptar seus cursos conforme necessário. O diretor do programa deve tam-

bém ler as fichas de avaliação, a fim de avaliar o trabalho de um determinado treinador.

Avaliação do Programa

Ao terminar o treinamento dos alunos, é bom pedir que avaliem o programa inteiro. Um questionário apropriado pode ser preparado, incluindo perguntas sobre os estudos acadêmicos, cursos práticos, locais de ministério, disponibilidade de recursos, facilidades recreativas e acomodações.

Esta pesquisa demonstrará o nível de satisfação dos alunos. Ela irá estabelecer que partes do treinamento eles apreciaram mais e quais as que julgam menos úteis. Indicará também se os alunos têm probabilidade de recomendar o programa a outros.

Na minha experiência, a maioria dos estudantes usa tais pesquisas como uma oportunidade para expressar sua apreciação pelo centro e pelo trabalho da equipe. Quando fazem sugestões para o aperfeiçoamento do programa, geralmente demonstram sua gratidão por tudo o que receberam e há neles o desejo sincero de que o treinamento seja o melhor possível.

Na ANCC costumávamos ser responsáveis pelo funcionamento de um curso de reciclagem missionária. No último dia, pedíamos aos participantes que fizessem uma avaliação. Os comentários variavam muito de ano para ano, dependendo das necessidades e interesses específicos. Num dado ano a maioria disse que gostaria de ter tido mais devocionais. No ano seguinte um grande número declarou que queria menos devocionais e mais tempo para discussões sobre assuntos missiológicos importantes. Tentamos não nos deixar influenciar pelos comentários de qualquer grupo, mas montar um curso equilibrado durante vários anos.

O propósito do programa de avaliação não é incentivar a crítica dos alunos sobre o centro de treinamento, mas dar-lhes a oportunidade de rever e esclarecer o que eles aprenderam e usar sua experiência para melhorar o programa para futuras

gerações de estudantes. Tendo completado o questionário, os estudantes poderiam discutir o que escreveram com a pessoa encarregada da responsabilidade pastoral sobre eles.

É importante também perguntar aos alunos formados a sua opinião sobre o programa de treinamento. Quando tiverem passado anos no trabalho transcultural, eles podem ter diferentes perspectivas sobre o valor do seu treinamento. É bem possível descobrirem que algumas das coisas que aprenderam sejam muito mais valiosas do que pensaram na ocasião. Podem ter também tomado conhecimento do que estava faltando em seu treinamento e sugerirem a sua inclusão.

Alguns centros de treinamento perguntam a opinião das missões e das igrejas que receberam alunos depois de treinados. Outros consultam assessores externos, especializados na área de educação de adultos ou treinamento de missionários. Os treinadores podem também verificar a opinião dos membros do conselho e pedir aos preletores visitantes que façam uma crítica do programa. Mediante a ajuda dos alunos, ex-alunos, igrejas, missões, membros do conselho e preletores visitantes, combinada com sua própria experiência e observações, os treinadores podem rever o programa e melhorá-lo.

Avaliação do Aluno

Perto do fim do curso de treinamento, deve ser solicitado aos alunos que completem uma auto-avaliação. Eles acham que cresceram espiritualmente? Quais, na sua opinião, são os seus pontos fortes e fracos? Eles se consideram extrovertidos ou introvertidos, líderes ou seguidores? Ficam facilmente cansados ou têm muita energia? Quais os dons que acreditam que Deus lhes concedeu? Como aperfeiçoaram esses dons? Que lições Deus tem ensinado a eles? A convivência com os outros alunos tem sido positiva? Que aspectos do programa de treinamento acharam difícil? Com que facilidade se adaptaram à vida comunitária, a uma nova cultura? Até que ponto são capazes de entender e aceitar a si mesmos?

Depois de os estudantes terem tido tempo suficiente para refletir sobre essas perguntas, eles podem ser estimulados a compartilhar suas respostas com o responsável. Isto dará aos alunos uma oportunidade de falar sobre o que acharam difícil e os responsáveis terão uma oportunidade para discutir as maneiras em que os estudantes poderão melhorar a sua vida pessoal ou espiritual.

Ao completarem o período de treinamento, o centro desejará avaliar o que eles aprenderam e o seu potencial como futuros missionários. Em muitos casos, os treinadores terão de escrever recomendações para a missão com a qual os estudantes esperam servir. A avaliação dos alunos deve incluir suas realizações acadêmicas e capacidade, seu caráter, seu desenvolvimento espiritual e sua eficácia no ministério.

É necessário que os treinadores determinem se os alunos melhoraram o seu conhecimento da verdade bíblica e princípios missiológicos. Eles aprenderam a pensar por si mesmos? Terão capacidade para aplicar o que aprenderam às situações que vão enfrentar no futuro? Os treinadores não devem comparar a capacidade de um aluno com a de outro; mas, sim, avaliar se um determinado estudante cresceu no conhecimento e compreensão durante o curso. Eles desejarão também avaliar a quantidade e qualidade do trabalho escrito dos alunos de acordo com os progressos acadêmicos anteriores.

Os treinadores devem igualmente avaliar o caráter e o desenvolvimento pessoal dos alunos. Durante o período de treinamento, eles irão observar como os estudantes se comportam, como se relacionam com os colegas e líderes, como lidam com os conflitos e dificuldades e como completam as tarefas que lhes são designadas. Desejarão, outrossim, verificar se os estudantes estão dispostos a aprender, são humildes, perseverantes e adaptáveis.

Iirão mostrar interesse no progresso espiritual dos alunos. Será que cresceram em seu conhecimento de Cristo e seu compromisso com ele? Já possuem um plano de oração e estudo

bíblico regular? Já entendem melhor quais são os seus pontos fortes e fracos?

Um outro aspecto que devem examinar é quão eficazes os alunos são em seu ministério semanal regular. As igrejas que os convidam podem ser solicitadas a informar sobre o trabalho dos estudantes, a equipe da faculdade pode visitar as igrejas e observá-los “atuando”; é possível solicitar também aos alunos que avaliem o seu ministério.

A designação para o ministério oferece uma grande oportunidade para descobrir o potencial do aluno no serviço. Um membro da equipe deve acompanhar cada aluno durante pelo menos uma parte do seu ministério. Se isto não for possível, um membro da equipe deve visitar o aluno pelo menos uma vez para avaliar como ele está se saindo. O missionário ou pastor que supervisiona o trabalho pode também apresentar um relatório abrangente. Os estudantes podem preparar uma crítica sobre o seu trabalho e descrever o que aprenderam sobre o ministério transcultural.

A avaliação dos alunos deve ser um processo contínuo durante todo o seu período de treinamento. No OTI a equipe se reúne todas as semanas para avaliar o progresso dos estudantes, orar pelas suas necessidades e discutir os problemas pastorais que tenham surgido:

A avaliação do aluno é contínua. As áreas de avaliação são o progresso espiritual, mental e físico do estudante, suas habilidades acadêmicas e práticas, assim como atividades na sala de aula e fora dela.¹

A avaliação final do aluno não deve ser deixada para uma única pessoa. Se possível, ela deve ser discutida por todo a equipe do programa de treinamento. Um membro da equipe pode facilmente julgar mal um aluno e escrever uma referência injusta. Um grupo de treinadores, inclusive o pessoal administrativo e os professores, terá uma perspectiva mais ampla dos pontos fortes e fracos do aluno e irá apresentar uma avaliação mais equilibrada.

Progresso e Oficialização

A maioria dos centros de treinamento progride gradualmente. Um diretor escreveu, "Não creio em mudanças súbitas e dramáticas". Alguns aumentam a duração do curso, outros introduzem novas matérias. Todos reconhecem a necessidade de adaptar e atualizar o seu programa, a fim de satisfazer as exigências do desafio missionário em rápida transformação.

Inúmeros centros foram incentivados pelo *International Missionary Training Fellowship*. "Ele confirmou que estamos indo na direção certa no treinamento de missionários".² Outros apreciaram as publicações que o IMTF produziu³ e a permuta de professores patrocinada por ele. Os centros valorizam também a ajuda que receberam de associações missionárias nacionais ou internacionais, tais como a *Brazilian Missions Association* ou a *Evangelism and Missions Commission da Association of Evangelicals of Africa*.

À medida que planejam para o futuro, os centros de treinamento procuram treinadores mais qualificados e melhoria da sua biblioteca e dos recursos para pesquisa. Quase todos estão procurando atualizar seu sistema de avaliação, a fim de que possam dirigir seu programa para as várias necessidades do campo missionário. Diversas escolas estão se preparando para o crescimento. O OTI acabou de construir um campus para 60 estudantes. A YCLT tem hoje mais de 90 candidatos a missionários em treinamento.

Grande parte dos centros não está buscando aprovação no sentido de um grau ou diploma acadêmico oficial.⁴ O treinamento oferecido por eles é vocacional e intensamente prático. Há interesse, porém, em obter aprovação para programas de treinamento práticos, integrais e transculturais.

Robert Ferris, deão assistente de Estudos Doutoriais da Columbia International University, indica os perigos e o valor da oficialização. Os que querem aprovação, podem fazê-lo simplesmente por serem atraídos pelo desejo de impressionar, de fazer parte da elite, de acrescentar à reputação da institui-

ção. Eles podem até desistir do seu compromisso com o treinamento vocacional integral, a fim de satisfazer as exigências da agência que confere o certificado de aprovação oficial. Ferris continua:

Apesar desses riscos, a oficialização tem efeitos benéficos. Os estudantes, igrejas componentes, missões e doadores financeiros têm direito à segurança de que o programa oferecido pela escola de treinamento é merecedor do seu apoio e participação. A classificação do programa de treinamento também facilita a comunicação e a colaboração com outros programas similares e prepara a instituição para atrair alunos que serão bem servidos.⁵

Ferris argumenta em seguida que as instituições de treinamento devem esclarecer quais os compromissos bíblicos e educacionais em que o seu programa é baseado. Elas devem buscar autorização correspondente a esses compromissos. A autorização tradicional se concentra nas realizações acadêmicas dos alunos. Os programas de treinamento missionário estão principalmente preocupados com o progresso espiritual e pessoal dos alunos, sua eficiência no ministério e sua aptidão para a vida e trabalho transculturais. Esses valores é que devem formar a base sobre a qual o centro busca reconhecimento apropriado.

O programa de treinamento missionário pode ser também autorizado por uma agência já existente, sem sacrificar seus compromissos de treinamento específicos. Por outro lado, se houver diferenças fundamentais entre a filosofia educacional do centro de treinamento e a agência que fornece a autorização, "Eles podem decidir que uma nova agência que reflita os seus compromissos é necessária para a autorização".⁶

Notas

1. "Global Ministry Training Centre" (instrumento de pesquisa, 1992).

2. Por exemplo, William D. Taylor, ed. *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective* (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991); Jonathan Lewis, ed., *Working Your Way to the Nations: A Guide to Effective Tentmaking* (Pasadena, CA: William Carey Library, 1993); William D. Taylor, ed., *Kingdom Partnerships for Synergy in Missions* (Pasadena, CA: William Carey Library, 1994); Raymond Windsor, ed., *World Directory of Missionary Training Centres*, 2nd ed. (Pasadena, CA: William Carey Library, 1995).
3. "Training for Cross-Cultural Ministries" (boletim do International Missionary Training Fellowship).
4. Uma exceção é um grupo de instituições na Índia que lançou recentemente um B. Miss.
5. Robert W. Ferris, "Appropriateness and Accreditation in Missionary Training" em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 235.
6. *Ibid.*, 236.

CONCLUSÃO

A segunda metade do século 20 testemunhou o dramático crescimento da igreja em muitas partes do mundo não-ocidental e um aumento correspondente no número de missionários do Terceiro Mundo. Estes novos missionários estão desempenhando um papel cada vez mais estratégico na evangelização do mundo; mas, como os seus irmãos e irmãs originários de países ocidentais, que enviam tradicionalmente missionários, eles devem preparar-se muito bem para a tarefa.

Met Castillo descreve as graves conseqüências quando missionários, quer do Ocidente ou do Terceiro Mundo, são enviados com um preparo inadequado ou sem qualquer preparo:

Missionários não treinados: (1) terão uma vida de frustração contínua por não possuírem os recursos exigidos para lidar com as realidades da vida missionária, (2) sua eficiência será restringida por não poderem dar mais do que possuem. Sua incapacidade de distinguir entre a realidade cultural e os mandamentos bíblicos pode levá-los a impor sua cultura sobre o povo-

alvo ou a se tornarem sincretistas, caindo vítima de práticas pecaminosas na cultura.¹

Os centros de treinamento mencionados neste livro estão na vanguarda da nova onda de treinamento missionário no Terceiro Mundo. Nas duas últimas décadas, eles se esforçaram para preparar programas de treinamento missionário apropriados aos seus contextos culturais. Esses centros não afirmam ter todas as respostas, mas descobriram princípios que permitem a preparação eficaz de missionários transculturais.

No final do meu estudo desses centros de treinamento, perguntei como eles aconselhariam os que estão prestes a inaugurar um novo centro de treinamento missionário. Liste abaixo as 10 recomendações que ofereceram:²

1. Antes de começar, estude quaisquer centros de treinamento missionário já estabelecidos na sua área. Faça uso da Associação Internacional de Treinamento de Missionário e da Diretoria Mundial de Centros de Treinamento Missionário.
2. Se possível, estabeleça um programa em colaboração com outras organizações, mas considere cuidadosamente as dificuldades de tal empreendimento.
3. Comece devagar, com alguns alunos e um curso moderno. Continue a crescer por meio do enriquecimento gradual e sistemático do seu programa. Isto é preferível a estabelecer um programa elaborado que pode ser menos eficaz e também mais difícil de controlar.
4. Tente encontrar professores e administradores dedicados. Eles criam o sistema de valores do programa e estabelecem a sincronia espiritual.
5. Escolha cuidadosamente o local para o programa. Não aceite o primeiro lugar disponível. Considere o custo, facilidade de acesso, recursos e o futuro ministério dos alunos. Localize o centro onde a equipe de treinadores possa esta-

- belecer um ministério contínuo de evangelismo e serviço.
6. Se as circunstâncias permitirem, faça um programa residencial em vez de não-residencial. Insista desde o início que a equipe de treinadores e os alunos vivam juntos e enfatize as vantagens de viver numa comunidade transcultural.
 7. Se o seu programa for não-residencial, mantenha o compromisso com o treinamento integral. Incorpore no programa elementos que incentivem o progresso pessoal e espiritual dos alunos e facilitem a aquisição de habilidades práticas.
 8. Prepare famílias inteiras para o serviço missionário. Insista em que maridos e mulheres treinem juntos e providencie uma creche.
 9. Enfatize para os estudantes que eles vão ser enviados como servos de outros e que o Senhor Jesus Cristo deve ser o seu modelo.
 10. Prepare o seu programa de treinamento sobre uma base de oração. Arranje um grupo de apoio que ore pelo menos duas vezes por mês pelo seu programa.

As conclusões e recomendações deste livro são extraídas da experiência dos treinadores de missionários em todo o mundo. Confio em que os já envolvidos no treinamento missionário, quer no Ocidente ou em outras partes do mundo, venham a beneficiar-se das descobertas feitas por esses centros e das percepções que obtiveram. Ore por aqueles que estão prestes a iniciar um programa de treinamento, para que sintam coragem para começar e tenham uma idéia mais clara dos princípios e da prática do treinamento missionário transcultural eficaz.

Notas

1. Met Castillo, "Let's Think Clearly about Missionary Training", *Bridging Peoples* 8, no. 1.

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).

APÊNDICE 1

Questionário para centros de treinamento missionários associados ao IMTF

A. Cenário histórico e informações gerais

1. Quando a sua instituição foi fundada?
2. Qual o propósito declarado para o qual a sua instituição foi estabelecida?
3. Qual o grupo dirigente da sua instituição?
4. O seu programa de treinamento destina-se a preparar
 - a. Missionários para serviços de carreira?
 - b. Missionários para fabricar tendas?
 - c. Obreiros missionários a curto prazo?
(Favor indicar todos os itens que se aplicam.)
5. Os seus alunos estão se preparando para o ministério transcultural
 - a. Em seu próprio país?
 - b. Em outro país?
 - c. Em outro continente?
(Favor indicar os itens que se aplicam.)
6. Os seus alunos são provenientes de
 - a. Ambientes culturais idênticos?
 - b. Ambientes culturais similares?
 - c. Ambientes culturais muito diferentes?
(Favor indicar os itens que se aplicam.)
7. Os seus alunos estão se preparando para
 - a. Evangelismo e implantação de igrejas?
 - b. Ministério em uma igreja já estabelecida?
 - c. Ministérios de desenvolvimento ou de cuidados?
 - d. Outros? (Favor especificar.)
(Favor indicar os itens que se aplicam.)

B. Seleção da equipe de treinadores e expectativas

8. Que qualidades pessoais e espirituais são exigidas dos professores?
9. Que qualificações acadêmicas são exigidas daqueles que ensinam em seu programa?
10. Que grau de experiência em missões transculturais é esperado deles?
11. Que outros critérios são usados na seleção da equipe de treinamento?
12. Qual o nível de interação da equipe com os alunos fora da classe?
 - a. Nenhum contato
 - b. Contato ocasional
 - c. Contato regular
 - d. Contato quase constante
13. Até que ponto a equipe se envolve no evangelismo e no ministério junto com os estudantes?

C. Seleção dos alunos

14. Que qualificações são exigidas dos seus alunos antes deles entrarem no programa?
15. Favor indicar o grau de importância dado ao seguinte (1 = sem importância, 5 = muito importante):

a. Evidência de maturidade cristã	1 2 3 4 5
b. Candidato a missionário aceito	1 2 3 4 5
c. Apoio da igreja local	1 2 3 4 5
d. Eficiência provada no ministério	1 2 3 4 5
e. Experiência transcultural	1 2 3 4 5
16. Que parte a igreja local desempenha no funcionamento do seu programa e no treinamento e seleção dos alunos?
17. Que orientação é dada aos alunos sobre a relação entre as missões e a igreja local?

D. Teoria educacional

18. Até que ponto teorias educacionais específicas foram aplicadas na preparação do seu programa e na escolha do método de ensino?
19. Os candidatos a missionário são provenientes de vários ambientes culturais, sociais, profissionais e acadêmicos. Alguns já tiveram considerável experiência no ministério cristão e no serviço transcultural. De que forma o seu programa utiliza esta experiência e edifica sobre ela?
20. Quais das seguintes atividades de aprendizado interativas são empregadas?

a. Debates	g. Idéias novas
b. Estudos de caso	h. Tutoriais
c. Interpretação de papéis	i. Drama
d. Jogos simulados	j. Seminários orientados por alunos
e. Pesquisa independente	k. Exercícios de linguagem
f. Leitura dirigida	l. Demonstrações
21. Que porcentagem do seu programa é gasta nas atividades de aprendizado interativas indicadas acima?
 - a. Menos de 25%
 - b. 25-50%
 - c. Mais de 50%
 - d. Difícil de quantificar
22. Que oportunidades os seus alunos têm de aprender ou desenvolver habilidades de ministério em situações reais de ministério?

E. Treinamento integral

23. Quais você considera os elementos mais importantes do seu programa de treinamento? Favor indicar sua importância com números de 1 (menos importante) a 5 (mais importante).

- a. Desenvolvimento do caráter espiritual
 - b. Aprender a viver com outros na comunidade
 - c. Desenvolver uma perspectiva pessoal sobre missões
 - d. Aprender a evangelizar transculturalmente
 - e. Desenvolver eficiência no ministério
 - f. Outros
24. Que cursos práticos foram ensinados no ano passado?
- a. Cuidar de animais
 - b. Cuidados básicos de saúde
 - c. Conhecimentos básicos de eletrônica
 - d. Serviços de pedreiro
 - e. Carpintaria
 - f. Odontologia
 - g. Produção de alimentos
 - h. Cabeleireiro
 - i. Aprender a dirigir
 - j. Lingüística
 - k. Instrumentos musicais
 - l. Fotografia
 - m. Costura
 - n. Datilografia
 - o. Manutenção de veículos
 - p. Processamento de dados
25. Qual meio consideram mais eficaz para promover o progresso espiritual de seus alunos?
26. A maioria dos candidatos a missionário terá passado por sofrimentos psicológicos em sua vida. Alguns podem ter desenvolvido problemas de comportamento que talvez venham a prejudicar seu futuro ministério. Como sua instituição facilita o amadurecimento pessoal de seus alunos?
27. Os candidatos a missionário podem ter sido psicologicamente prejudicados ou demoniacamente influenciados no passado. Que provisão é feita para lidar com esses problemas pastorais mais graves?
28. Que dificuldades ocorrem regularmente entre os seus alunos e como são resolvidas?
29. Os cônjuges acompanham os alunos durante o treinamento? Caso positivo, que provisão é feita para que eles também aprendam? Existe creche para as crianças?

F. Contextualização

30. Como o seu programa de treinamento foi adaptado ao contexto cultural em que ele se encontra em termos de:
 - a. Conteúdo do curso?
 - b. Metodologia de ensino?
31. Os estudantes são preparados para viver num ambiente transcultural?
32. Como os alunos aprendem a apresentar o evangelho num novo contexto cultural?
33. De acordo com a sua instituição, quais são os três pontos teológicos mais importantes que devem ser enfocados pelos alunos no seu contexto cultural?

G. Avaliação

34. Como é avaliada a eficiência do ministério dos seus alunos?
35. Como é avaliada a aptidão deles para o serviço missionário?
36. Como é avaliada a eficácia do programa de treinamento?

H. Desenvolvimento do programa

37. Foram feitas mudanças significativas no conteúdo, estrutura ou duração do seu programa de treinamento desde o seu início? Qual a razão dessas modificações?
38. Até que ponto a associação com o *International Missionary Training Fellowship* e outras instituições de treinamento missionário estimularam o seu desenvolvimento?
39. Que planos existem para o futuro aperfeiçoamento do seu programa?
40. Sua instituição vai tentar oficializar o seu programa? Caso positivo, por meio de quem e por quê?

41. Que aspectos do seu treinamento considerados importantes não foram incluídos nestas perguntas?
42. Que conselho dariam aos que estão estabelecendo um programa similar em outra parte do mundo?
43. Há qualquer outra coisa que gostariam de comentar sobre o seu programa de treinamento missionário ou o seu centro?

APÊNDICE 2

Treinamento integral

Pergunta 23 do questionário: Na sua opinião, quais os elementos mais importantes do seu programa de treinamento? É favor indicar a importância com números de 1 (menos importante) a 5 (mais importante).

	AMTC	GMTC	NEMI	OTI	AICMC	ACTI	Totais
a. Desenvolvendo o caráter espiritual	5	3	5	4.5	2	3.5	23
b. Aprendendo a viver com outros em comunidade	4	4	1	4.5	4	3.5	21
c. Desenvolvendo a perspectiva pessoal sobre a missão	2.5	5	3	2.5	1	3.5	17.5
d. Aprendendo a evangelizar transculturalmente	2.5	1	4	2.5	5	3.5	18.5
e. Desenvolvendo a eficiência no ministério	1	2	2	1	3	1	10

Notas:

- GMTC, NEMI e AICMC deram aos elementos uma simples lista de prioridades de 1 a 5.
- AMTC colocou (c) e (d) juntos no terceiro lugar.
- OTI deu a (a) e (b) máxima prioridade, a (c) e (d) a prioridade seguinte e colocou (e) como menos importante.
- ACTI considerou os quatro primeiros como tendo a mesma importância.
- Embora os centros não respondessem a esta pergunta da mesma forma, todas as respostas indicam claramente o que consideram como prioridades.

APÊNDICE 3

Cursos práticos

Pergunta 24 do questionário: Que cursos práticos foram ensinados durante o ano passado?

	AMTC	GMTC	NEMI	OTI	AICMC	ACTI
a. Cuidados com os animais					X	
b. Cuidados básicos com a saúde	X	X	X	X	X	X
c. Eletrônica básica						X
d. Serviços de pedreiro		X	X	X	X	
e. Carpintaria		X	X		X	X
f. Odontologia						
g. Produção de alimentos	X	X		X	X	X
h. Cabeleireiro		X				
i. Motorista		X			X	
j. Lingüística	X	X	X	X	X	X
k. Instrumento musical				X	X	
l. Fotografia				X		X
m. Costura		X		X	X	X
n. Datilografia						
o. Manutenção de veículos		X	X	X	X	(X)
p. Processamento de dados		X				X

Nota:
(X) = O curso era oferecido anteriormente, mas foi agora suspenso.

APÊNDICE 4

Principais temas doutrinários

Na sua opinião, quais os três temas teológicos mais importantes que precisam ser tratados pelos estudantes no seu contexto cultural?

AMTC (Brasil)

- Guerra espiritual
- Sinais e prodígios
- Os que nunca ouviram

OTI (Índia)

- Contextualização
- Deus e a criação
- Deus e a história

GMTC (Coréia)

- Batismo no Espírito Santo
- A igreja e sua missão
- A salvação e outras religiões

AICMC (Quênia)

- Demonologia
- Pecado
- Salvação

NEMI (Nigéria)

- Guerra Espiritual
- Tribalismo
- O indivíduo e a comunidade

ACTI (Cingapura)

- Contextualização
- Evangelismo vs. preocupação social
- Pecado

APÊNDICE 5

Biblioteca Para Um Candidato a Missionário

Os títulos abaixo são dados a todos os que treinam na AIC Missionary College em Eldoret, Quênia:

1. Ralph D. Winter e Steven C. Hawthorne, eds. *Perspectives on the World Christian Movement: A Reader* (Perspectivas Sobre o Movimento Cristão no Mundo: Uma Releitura). Pasadena, CA: William Carey Library, 1981.
2. Donald C. McGavran. *Understanding Church Growth* (Entendendo o Crescimento da Igreja), 3rd ed. Ed. C. Peter Wagner. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1990.
3. Gottfried Osei-Mensah. *Wanted: Servant Leaders* (Procuram-se Líderes Servos). Ghana: Africa Christian Press, 1990.
4. David J. Hesselgrave. *Communicating Christ Cross-Culturally* (Comunicando Cristo Transcultural mente). Grand Rapids, MI: Zondervan, 1978.
5. Don Richardson. *Peace Child*. Ventura, CA: Regal Books, 1974.
6. Richard J. Gehman. *African Traditional Religion in Biblical Perspective* (Perspectiva Bíblica na Religião Tradicional Africana). Kijabe, Kenya: Kesho Publications, 1989.
7. Richard J. Gehman. *Theologia Katika Mazigara ya Africa* (uma teologia ambiental).
8. David Werner. *Where There Is No Doctor* (Onde Não há Médico). Palo Alto, CA: Hesperion, 1977.
9. "Agriculture in East Africa."

APÊNDICE 6

Avaliação dos Cursos de Palestras e Trabalhos *

Título do Curso _____

Preletor _____

Período _____ Ano _____

Nome do aluno (opcional) _____

Faça um círculo no número ou frase que indique melhor como você descreveria o curso. Os números variam de 5 = muito bom a 1 = inadequado. Tente incluir seus comentários adicionais – eles são muito úteis.

A. Curso de Palestras

1. Até que ponto o curso alcançou os seus objetivos, como declarado no programa de estudos? 5 4 3 2 1
Especifique os objetivos que, na sua opinião, não foram alcançados.
2. Quais as três coisas mais importantes que você aprendeu durante o curso?
3. Que efeito o curso teve sobre você? Por exemplo, que resolução prática ele o desafiou a tomar com relação à sua vida e ministério futuros?
4. Como você descreveria o estilo de apresentação do material pelo preletor?
 - a. Organização/estrutura/fluxo 5 4 3 2 1

Comentário:

* Usado na *All Nations Christian College*. Reprodução autorizada.

- b. Uso de informativos 5 4 3 2 1
Comentário:
- c. Linguagem/vocabulário 5 4 3 2 1
Comentário:
- d. Velocidade verbal 5 4 3 2 1
Comentário:
- e. Nível de estímulo 5 4 3 2 1
Comentário:
5. Como você descreveria o uso de recursos visuais/projetor/quadro-negro pelo preletor?
- a. Excessivo
- b. Normal
- c. Pouco usado
- d. Não usou
- e. Desnecessário para este curso
6. O tempo concedido ao curso foi:
- a. Excessivo
- b. Adequado
- c. Escasso
7. O preletor abordou bem os tópicos principais?
 5 4 3 2 1
- Que outras áreas deveriam ter sido cobertas?
8. Este curso é uma repetição de outros?
 Sim Não
 Caso positivo: Que cursos? ou: Que tópicos?
9. Até que ponto você considera este curso essencial no currículo?
 5 4 3 2 1

B. Leitura

10. Você fez as leituras recomendadas?
- a. Todas.
- b. A maioria.
- c. Parte.
- d. Nenhuma.
- Comentário:*

11. Se foi exigida leitura semanal, a quantidade especificada foi
 - a. Excessiva?
 - b. Suficiente.
 - c. Fácil e poderia ter lido mais?
12. Que livro ou artigo em especial você achou mais útil?
13. Na biblioteca, os títulos recomendados para o curso eram
 - a. Fáceis de obter?
 - b. Muito solicitados e difíceis de obter?
 - c. Se (b), que títulos em particular?

C. Trabalho

14. Você fez o trabalho para este curso?
 Sim Não
 Se fez, favor responder às perguntas 15-18.
15. Até que ponto o trabalho ajudou na compreensão do assunto?
 5 4 3 2 1
Comentário:
16. Até que ponto a bibliografia do trabalho foi útil?
 5 4 3 2 1
17. Você pode sugerir outros livros ou artigos de seu próprio estudo?
18. Você pode sugerir qualquer outro título ou tópico útil para o trabalho?

APÊNDICE 7

Associação de Missões e Comissionamento do Mundo Evangélico

A World Evangelical Fellowship (WEF) e suas organizações associadas existem para estabelecer e ajudar as alianças evangélicas regionais e nacionais a capacitarem e mobilizarem as igrejas locais e organizações cristãs a discipular as nações para Cristo.

A *WEF Missions Commission* é uma rede global de líderes missionários nacionais, onde muitos dos membros ocupam cargos internacionais e mantêm seus próprios ministérios.

Nosso propósito abrangente é preparar a igreja e, em particular, as alianças missionárias regionais e nacionais para cumprirem a Grande Comissão.

Nossa visão é servir como uma equipe de parceria internacional e em rede que compartilha idéias, informação e recursos para capacitar o movimento missionário global a treinar eficientemente os missionários e enviá-los em missões. Fazemos isto, afirmando e facilitando a visão dos líderes de missões regionais e nacionais.

Um Pouco de História

Um fervor global motivou a liderança da WEF desde o seu início. A emergência de movimentos nativos e ativos na Ásia, África, América Latina, Pacífico Sul, Caribe e Oriente Médio foi o principal catalisador que deu origem à inauguração oficial da *Missions Commission (MC)* em 1977. A intenção primordial da MC foi tratar de assuntos missionários globais de inte-

resse comum dos seus associados, com especial atenção para os movimentos missionários não-ocidentais emergentes e que estão agora amadurecendo. A MC serve também como a principal aliança missionária evangélica global, unindo os continentes num espírito de parceria interdependente.

Objetivos

1. Promover colaboração dinâmica entre as associações missionárias nacionais e regionais, existentes e emergentes, fornecendo uma plataforma para:
 - Expressar a interligação relacional e informacional
 - Estabelecer comissões missionárias nacionais
 - Forjar alianças e parcerias estratégicas

2. Fortalecer e ajudar no desenvolvimento de igrejas de envio, programas de treinamento e estruturas de apoio/pastoreio, através de:
 - Facilitação do uso de recursos de consultoria experimentados
 - Publicação e distribuição de informação vital e materiais didáticos
 - Viabilização do treinamento de líderes-chave de missões no Terceiro Mundo

3. Tratar de assuntos essenciais às estruturas missionárias evangélicas e suas associações nacionais e regionais para alcançar fins definidos:
 - Realizando conferências e consultas internacionais estratégicas
 - Criando forças-tarefa investigativas para tratar das necessidades críticas nas missões globais
 - Administrando projetos e programas

UNIDADES OPERACIONAIS

A Comissão de Missões realiza os seus objetivos através das cinco unidades operacionais abaixo:

1. Rede de Membresia

A membresia da MC inclui atualmente duas categorias principais: *membros gerais e consultores*. Este órgão participante é mantido informado das atividades da MC e a representa perante o eleitorado em inúmeros lugares do mundo. Os membros e consultores são nomeados pelo Comitê Executivo da WEF e aprovados pelo Conselho Internacional da WEF.

A Comissão de Missões reitera um de seus valores originais para ajudar a estabelecer associações missionárias nacionais onde elas não existam, e para fortalecer as que pedem ajuda. Agindo assim, ajudamos também a cumprir a declaração de missão abrangente da WEF.

Membresia Geral: A MC obtém seus membros principalmente das associações-membro da WEF. Os executivos das associações regionais de missões são automaticamente convidados a fazer parte da MC. Outros líderes de agências ou associações missionárias são convidados a servir, com base nos seus dons e contribuições específicos ao trabalho da MC. O período normal de serviço nas comissões WEF é de quatro anos, sujeito a revisão a cada dois anos. A lista completa de nossa membresia pode ser obtida mediante solicitação.

Consultores: Além da membresia geral, o Comitê Executivo da MC pode convidar para o seu quadro de membros indivíduos especializados em missões, com base na sua experiência e treinamento, os quais não se qualificariam para a membresia regular por não estarem diretamente ligados a uma associação-membro. O termo normal de serviço é de dois anos.

A MC é dirigida pelo Comitê Executivo, composto por um representante convidado de cada uma das associações de missões continentais, cuja nomeação deve ser aprovada pelo *WEF International Council* (IC). O Comitê com a aprovação da WEF/IC nomeia um Diretor da Comissão. O Comitê também supervisiona o seu trabalho, aprova as nomeações de pessoal, examina e aprova os alvos anuais de ministério e orçamento, e se empenha no bem-estar geral da MC. Outros membros do Co-

mitê são o Diretor e membros do pessoal convidados. A equipe atual da MC inclui o Dr. William Taylor (EUA) e o Dr. Jonathan Lewis (Argentina) em tempo integral. O Dr. Raymond Windsor (Nova Zelândia) e o Arq. Rudy Girón (Guatemala) trabalham em regime de meio período.

2. International Missionary Training Program (IMTP) (Programa de Treinamento Missionário Internacional)

O treinamento missionário representa o principal recurso do compromisso da MC desde 1988. À medida que os programas de treinamento surgiram e amadureceram, a MC modificou os seus programas de acordo com as novas oportunidades e variações das necessidades.

Este projeto a longo prazo iniciou-se em 1989, durante a Conferência sobre Treinamento Missionário em Manila, onde 60 líderes de todo o mundo discutiram pontos-chave no treinamento missionário. Os documentos apresentados nesta conferência estratégica foram publicados mais tarde sob o título *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective* (Internacionalizando o Treinamento Missionário: Uma Perspectiva Global), ed. William D. Taylor (Baker e Paternoster, 1991).

Esta consulta levou ao estabelecimento de programas do IMTP, da *International Missionary Training Fellowship* (IMTF), do *International Missionary Trainers Scholarship Program* (IMTS), e, eventualmente, da *International Missionary Training Associates* (IMTA). O IMTP tornou-se um programa permanente da WEF/MC em 1993.

International Missionary Training Fellowship (Associação de Treinamento Missionário Internacional) (IMTF)

Mediante pesquisa contínua, este programa busca identificar programas de treinamento de missionários em todo o mundo e reúne todos em uma lista publicada de três em três anos e distribuída a cada membro. O Dr. Windsor foi o primeiro edi-

tor do *Training for Cross-Cultural Ministries* (Treinamento para os Ministérios Transculturais), posto ocupado agora pelo Dr. Lewis. Esta publicação ímpar se concentra em questões de treinamento e dá notícias e informações adequadas à liderança missionária global, assim como à comunidade de treinamento. Ela é enviada a mais de mil líderes e mais de 500 centros de treinamento no mundo inteiro.

International Missionary Training Associates (Treinamento Internacional de Missionários Associados) (IMTA)

Uma equipe de pessoas encarregadas do treinamento de missionários está sendo recrutada em caráter permanente e mobilizada para ajudar a atingir os objetivos da MC. No momento, 12 líderes adicionais formam a equipe da IMTA e servem ativamente como consultores. Os membros do staff da MC são todos considerados IMTAs (Associados Internacionais de Treinamento de Missionários).

International Missionary Trainers Scholarship Program (Programa de Bolsas de Estudos e Treinadores de Missionários Internacionais) (IMTS)

Este programa é destinado a capacitar, mediante estudos missiológicos avançados, homens e mulheres-chave com um claro potencial de contribuição para missões e treinamento missionário em seu próprio contexto nacional. Esses indivíduos são incentivados a solicitar bolsas de estudos da MC.

3. Programa de Publicações da WEF/MC

Com base nas necessidades estabelecidas, a WEF/MC contrata a produção dos principais livros e textos e ajuda a publicar e distribuir esses e outros títulos que supram as principais necessidades das missões em diferentes partes do mundo. Quando necessário, são feitas traduções e adaptações adequadas. O Dr. Lewis serve como coordenador das publicações.

4. International Missionary Research Project (Projeto de Pesquisa Missionário Internacional) (IMRP)

Esta força-tarefa representa uma grande diferença em relação aos projetos e programas em seu foco, alcance e amplitude. Caso os povos e cidades não-evangelizados e sub-evangelizados do planeta devam ser efetivamente “alcançados” e igrejas fortes estabelecidas, os cristãos de todo o mundo devem enviar e manter no campo uma força missionária bem equipada, a longo prazo, transcultural.

Tanto o movimento missionário ocidental como o não-ocidental enfrentam uma porcentagem de atrito preocupante em relação à carreira missionária. O problema se aproxima de um ponto crítico em algumas missões não-ocidentais, e nenhum estudo foi até agora feito para tentar identificar e tratar dessas situações de atrito.

O alvo mais amplo do estudo é aumentar, de modo geral, a eficiência e eficácia da força missionária global para pôr em prática a Grande Comissão, reduzindo a indesejável porcentagem de atrito entre os missionários de carreira.

O objetivo específico da pesquisa é identificar e verificar as causas do atrito indesejável entre os missionários ocidentais e não-ocidentais, e sugerir métodos e meios de resolvê-los construtivamente.

Com estes pontos como alvo, temos três dimensões contextuais estratégicas no que se refere aos itens pesquisados:

- Contexto do pré-candidato
- Contexto de treinamento
- Contexto do campo

5. Força-Tarefa para a Fabricação de Tendas

Esta força-tarefa está ligada a outros segmentos mundiais evangélicos na discussão e promoção de missionários fazedores de tendas. A WEF/MC tem colaborado com a Lausanne Tentmakers International Exchange (TIE), participando das interligações globais efetivas. A MC revitalizou sua

Força-Tarefa de Fabricação de Tendras (*Tentmaking Task Force*) em julho de 1994, durante uma reunião em Cingapura. Coordenada por Loh Hoe Peng de Cingapura, a Força-Tarefa articulou seus objetivos de acordo com a declaração de missão da WEF.

1. Incentivar a igreja a desenvolver o seu potencial para produzir fazedores de tendras.
2. Ajudar os fazedores de tendras em todo o mundo.
3. Prover um elo capacitador entre as agências e a igreja no que se refere à fabricação de tendras.
4. Prover recursos adicionais de instrução.
5. Preparar uma lista global de redes de fabricantes de tendras.

A força-tarefa, sob a direção do Dr. Jonathan Lewis, preparou um curso estratégico de 12 capítulos em forma de manual. *Working Your Way to the Nations: A Guide to Effective Tentmaking* (Abrindo Caminho para as Nações: Um Guia para a Fabricação Eficiente de Tendras). Este manual se utilizou de 12 autores de dez países diferentes, para a adaptação e publicação em seis idiomas.

Se a Comissão de Missões da WEF puder ser-lhe útil, não hesite em fazer contato conosco em um de nossos escritórios internacionais.

William D. Taylor, Director
 WEF Missions Commission
 4807 Palisade Drive
 Austin, TX 78731 - USA
 Tel: 512 467 8431
 Fax: 512 467 2849

World Evangelical Fellowship
 International Headquarters
 141 Middle Road, #05-05

GSM Building
SINGAPORE 0718
Tel: 65 339 7900
Fax: 65 338 3756

World Evangelical Fellowship
North American Offices
P.O. Box WEF
Wheaton, IL 60189
USA
Tel: 708 668 0440
Fax: 708 669 0498

BIBLIOGRAFIA

- Asiáticas, Congresso de Missões. *World Missions: The Asian Challenge*. Seul, Coréia: Evangelical Fellowship of Asia, 1990.
- Atkins, A. "Know Your Own Culture: A Neglected Tool for Cross-Cultural Ministry." *Evangelical Missions Quarterly* 26 (1990): 266-271.
- Baba, Panya. "Frontier Mission Personnel." Em *Seeds of Promise*, ed. A. Starling, 114-123. Pasadena, California: William Carey Library, 1981.
- Bowen, D.N., e E.A. Bowen. "Contextualizing Teaching Methods in Africa." *Evangelical Missions Quarterly* 25 (1989): 270-275.
- _____. "What Does It Mean to Think, Learn, Teach?" Em *Internationalising Missionary Training*, ed. William D. Taylor, 203-216. Exeter, UK: Paternoster Press, 1991.
- Brierley, P. *Survey of British Missionaries*. Londres: MARC Europa, 1986.

- Britt, W.G. "Pretraining Variables in the Prediction of Missionary Success Overseas." *Journal of Psychology and Theology* 11 (1983): 203-212.
- Burns, Barbara H. *Teaching Cross-Cultural Missions Based on Biblical Theology: Implications of Ephesians for the Brazilian Church*. Wheaton, Illinois: Trinity Evangelical Divinity School, 1987.
- Castillo, M. "Missiological Education: The Missing Element in Mission Strategy." *Asia Pulse* 7, no. 2 (1973): 2-5.
- _____. "Let's Think Clearly about Missionary Training." *Bridging Peoples* 8, no. 1.
- _____. "Mobilizing Asian Missionaries." *Missionasia* 9, no. 3 (1991): 1-4.
- Clement, A.H., e outros. *Cross-Cultural Christianity: A Textbook in Cross-Cultural Communication*. Jos, Nigéria: Nigeria Evangelical Missionary Institute, 1989.
- Collins, G. *Christian Counselling: A Comprehensive Guide*. Waco, Texas: Word Books, 1980.
- Conn, H.M. e S.F. Rowen. *Missions and Theological Education in World Perspective*. Farmington, Michigan: Associates of Urbanus, 1984.
- Coyle, K. "Formation for Mission: An Asian Perspective." *SEDOS* 4 (1989): 113-122.
- Downey, R.J. *Ministerial Formation in Africa: Implications of the Experiential Component for Training Zairian Alliance Church Leadership*. Pasadena, California: Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1985.
- Ezemadu, R., ed. *The Directory of the Nigeria Evangelical Missions Association*. Ibadan, Nigéria: Nigeria Evangelical Missions Association, 1993.
- Famonure, B. *Training to Die: A Manual on Discipleship*. Jos, Nigéria: Capro Media Services, 1989.
- Famonure, N. *Tears of a Wife*. Jos, Nigeria: Capro Media Services, 1989.

- Ferris, Robert W. *Establishing Ministry Training: A Manual for Program Developers*. Pasadena, California: William Carey Library, 1995.
- _____. *Renewal in Theological Education: Strategies for Change*. Wheaton, Illinois: Billy Graham Center, 1990.
- Foyle, Marjory J. *Honourably Wounded: Stress Among Christian Workers*. Londres: MARC Europe, 1987.
- Fuller, Lois K. *Going to the Nations: An Introduction to Cross-Cultural Missions*. Jos, Nigéria: Nigeria Evangelical Missionary Institute, 1993.
- _____. *The Missionary and His Work*. Jos, Nigéria: Nigeria Evangelical Missionary Institute, 1991.
- Goring, P. *The Effective Missionary Communicator: A Field Study of the Missionary Personality*. Wheaton, Illinois: Billy Graham Center, 1991.
- Griffith, H. "We Can Teach Better Using African Methods." *Evangelical Missions Quarterly* 21 (1985): 248-252.
- Harley, C. David. "A Comparative Study of IMTF-Related Centres in the Two-Thirds World." D. Min.diss., Columbia International University, 1992.
- Hedlund, R.E. "Missionary Training in the Indian Context." Em *Indigenous Missions in India*, ed. R.E. Hedlund and F. Hrangkhuma, 59-78. Madras, Índia: Church Growth Research Center, 1980.
- Howell, A. *A Daily Guide to Language and Culture Learning*. Jos, Nigeria: Nigeria Evangelical Missionary Institute, 1990.
- India Missions Association. *Indian Missions*. Madras, Índia, 1991.
- Johnstone, Patrick. *Operation World*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan, 1993.
- Jones, M. "Preparation for Missionary Service: Training for Work in a New Culture." *Christian Brethren Review* 36:31-38.

- Kane, J. Herbert. *A Concise History of the Christian World Mission*. Grand Rapids, Michigan: Baker Book House, 1983.
- Keyes, Larry E. *The Last Age of Missions: A Study of Third World Missionary Societies*. Pasadena, California: William Carey Library, 1983.
- Kirwan, William T. *Biblical Concepts for Christian Counselling*. Grand Rapids, Michigan: Baker Book House, 1984.
- Korean Research Institute for Missions. *Korean Missions Handbook*. Seul, Coréia: KRIM, 1994.
- Lee, David Tai-Woong. "A Missionary Training Programme for University Students in South Korea." D.Miss.diss., Trinity Evangelical Divinity School, 1983.
- Lewis, Jonathan, ed. *Working Your Way to the Nations: A Guide to Effective Tentmaking*. Pasadena, California: William Carey Library, 1993.
- Long, P.B. "Discipling the Nations: Training Brazilians for Inter-Cultural Mission." Ph.D. diss., Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1981.
- _____. "Equipping Nationals for Cross-Cultural Ministry." *Evangelical Missions Quarterly* 20 (1984): 283-288.
- Loong, Titus. "Training Missionaries in Asia: The Asian Cross-Cultural Training Institute." *Evangelical Review of Theology* 14: 168-178.
- McKinney, Lois. "Cultural Attunement of Programmed Instruction: Individualism-Group and Expository-Discovery Dimensions." Ph.D. diss., Michigan State University, 1973.
- Park, T.K. *A Two-Thirds World Mission on the Move: The Missionary Movement in the Presbyterian Church in Korea*. Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1991.
- Pate, Larry. *A Handbook of Two-Thirds World Missions with Directory/Histories/Analysis*. Monrovia, California: MARC, 1989.

- _____. "The Changing Balance in Global Mission." *International Bulletin of Missionary Research* 15, no. 2: 56-61.
- Ponraj, S.D. *An Introduction to Missionary Anthropology*. Madras, Índia: Emerald Academic Press, 1993.
- _____. *Church Growth Studies in Mission*. Bihar, Índia: Indian Institute of Multi-Cultural Studies, 1988.
- _____. *Church-Planting Approach to Mission*. Bihar, Índia: Indian Institute of Multi-cultural studies 1987.
- _____. *Man of the Mission Field*. Bihar, Índia: Indian Institute of Multi-cultural Studies, 1990.
- Pothen, A.T. *Indigenous Cross-Cultural Missions in India and Their Contribution to Church Growth: With Special Emphasis on Pentecostal-Charismatic Missions*. Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1990.
- Ro, Bong Rin. *Train Asians in Asia: A New Missionary Strategy*. Taichung, Taiwan: Asian Theological Association.
- _____. "Train Asians in Asia." *East Asia Millions*. June/July 1992. 48-50.
- Sargunum, M.E. *Mission Mandate: A Compendium on the Perspective of Missions in India*. Madras, Índia: Mission India 2000, 1992.
- SEPAL. *Catalogue of Brazilian Mission Boards and Agencies*. São Paulo: SEPAL, 1993.
- Stacey, V. "Levels, Styles and Locations of Training Programs. Em *Gospel and Islam*, ed. D.M. McCurry. Monrovia, California: MARC, 1979.
- Sunder Raj, Ebenezer, ed. *The Management of Indian Missions*. Madras, Índia: India Missions Association, 1992.
- Taylor, William D. "Training the New Harvesters." *Training for Cross-Cultural Ministries* 1:2-3.
- _____. ed. *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*. Exeter, UK: Paternoster Press, 1991.
- Ward, T.W. *Living Overseas: A Book of Preparations*. Nova York: Free Press, 1984.

- _____. "Educational Preparation of Missionaries: A Look Ahead." *Evangelical Missions Quarterly* 23 (1987): 398-404.
- Williams, E. *Sacrifice or Investment?* Bangalore, Índia: Outreach Publications, Indian Evangelical Mission, 1985.
- Windsor, Raymond. *World Directory of Missionary Training Centres*, 2nd ed. Pasadena, California: William Carey Library, 1995.
- Wong, J. *Missions from the Third World*. Cingapura: Church Growth Study Centre, 1973.