

VALIOSO DEMAIS PARA QUE SE PERCA

UM ESTUDO DAS CAUSAS E CURAS DO
RETORNO PREMATURO DE MISSIONÁRIOS

Editado por William D. Taylor

Descoberta Editora Ltda.
Londrina – Curitiba

Título original: *Too valuable to lose:
exploring the causes and cures of missionary attrition.*
© World Evangelical Fellowship Missions Comission, 1997

Tradução: Hans Udo Fuchs
Revisão: Edison Queiróz
Capa: Luciana Marinho
Diagramação: Marianne Bettina Richter Dias
Impressão: Imprensa da Fé

1ª edição em português: 1998

Todos os direitos reservados para:

Descoberta Editora Ltda.
Rua Max Rosenmann, 364
Curitiba/PR 82600-150
Telefax: (041) 3565083
E-mail: descober@uol.com.br

À força missionária transcultural global
e aos seus filhos,

discípulos do trino Deus enviado,
de toda nação para toda nação,
no passado, no presente e no futuro,

que servem para que
o amado Cordeiro que foi morto
receba a recompensa por seus sofrimentos.

CONTEÚDO

Prefácio	7
David Tai-Woong Lee (Coréia do Sul)	
Prólogo	9
William D. Taylor (Estados Unidos)	
PARTE 1: OS TEXTOS FUNDAMENTAIS	17
1. Introdução: Examinando o <i>iceberg</i> do retorno prematuro	
William D. Taylor (Estados Unidos)	19
2. Um modelo integrado de missões	
Rodolfo “Rudy” Girón (Guatemala)	37
3. Reflexões sobre o retorno prematuro de missionários de carreira: uma perspectiva geral do futuro	
Kath Donovan e Ruth Myers (Austrália)	59
PARTE 2: A ANÁLISE DA PESQUISA	103
4. Investigando as causas e curas da perda de missionários	
Jonathan Lewis (Argentina)	105
PARTE 3: O PERFIL DO BRASIL	123
5. Os missionários brasileiros: quanto tempo eles estão ficando?	
Ted Limpic (Brasil)	125
PARTE 4: CAPÍTULOS TEMÁTICOS	141
O PROCESSO DE SELEÇÃO	
O impacto dos fatores do retorno prematuro relacionados com o processo de seleção do missionário, trabalhado à luz dos textos fundamentais e do debate específico, porém com enfoque especial no papel da igreja local.	
6. O processo de seleção e a questão do retorno prematuro	
Perspectivas dos novos países enviadores	
Bertil Ekström (Brasil)	143
7. Um chamado à parceria no processo de seleção para missões	
Perspectivas dos antigos países enviadores	
Daryl Platt (Estados Unidos)	159
TREINAMENTO FORMAL E NÃO FORMAL ANTERIOR AO CAMPO	
O efeito dos fatores de atrito relacionados com o treinamento do missionário, à luz dos textos fundamentais e dos debates específicos	
8. Treinamento formal e não formal anterior ao campo	
Perspectiva dos novos países enviadores	
Margaretha Adiwardana (Brasil)	175
9. Treinamento formal e não formal anterior ao campo	
Perspectiva dos antigos países enviadores	
Bruce Dipple (Austrália)	187

AValiação e orientação pela agência missionária

O efeito dos fatores de retorno relacionados com a avaliação e orientação do missionário pela agência

10. Avaliação e orientação pela agência missionária e seu efeito sobre as causas de retorno de missionários

Perspectiva dos novos países enviados

Seth Anyomi (Gana) 201

11. Seleção e orientação pela agência missionária: uma experiência pessoal

Perspectiva dos antigos países enviados

Brent Lindquist (Estados Unidos) 215

TREINAMENTO E SUPERVISÃO NO CAMPO

O efeito dos fatores de retorno relacionados com a supervisão do missionário no campo

12. Fatores de perda de missionários: a supervisão

Perspectiva dos novos países enviados

Sung-Sam Kang (Coreia do Sul) 227

13. Treinamento e supervisão no campo

Perspectiva dos antigos países enviados

Myron S. Harrison (Filipinas) 245

O CUIDADO PASTORAL DO MISSIONÁRIO

O efeito dos fatores de retorno relacionados com o cuidado pastoral do missionário

14. Reflexões sobre cuidado pastoral

Perspectiva dos novos países enviados

Belinda Ng (Cingapura) 259

15. O cuidado dos membros no campo: tomando o caminho mais longo

Perspectiva dos antigos países enviados

Kelly O'Donnell (Inglaterra/Estados Unidos) 273

16. O que dizer dos filhos de missionários e o retorno prematuro?

David Pollock (Estados Unidos) 295

17. Entrevistas com seis pastores de igrejas em cinco países: causas do retorno de missionários

William D. Taylor (Estados Unidos) 309

18. Um guia internacional de recursos para cuidado dos membros

Kelly O'Donnell (Inglaterra/Estados Unidos) 323

PARTE 5: OBSERVAÇÕES E CONCLUSÕES FINAIS 343

19. Desafiando os que seguram as pontas: conclusões e implicações; mais estudos

William D. Taylor (Estados Unidos) 345

PARTE 6: RECURSOS ADICIONAIS 371

O instrumento de pesquisa 373

Diretrizes para agências missionárias detectarem com antecedência a perda de missionários

Phillip Elkins (Estados Unidos) e Jonathan Lewis (Argentina) 382

PREFÁCIO

David Tai-Woong Lee

Será que Deus se importa com seus servos? Em toda a Escritura há evidências inconfundíveis de que “ele cuida de nós”. A questão é: Será que nós cuidamos dos nossos que estão servindo ao Senhor lá fora no mundo, em um ministério transcultural?

O Projeto de Redução do Retorno Prematuro dos Missionários (ReMAP) desenvolvido pela Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM) é uma das evidências mais claras e vívidas de que, assim como Deus, nós nos importamos com todos os nossos membros que estão servindo o Senhor, tanto dos antigos países enviados como dos mais novos. Há concordância geral quanto ao acerto da nossa motivação, como prova a resposta das comunidades missionárias internacionais. Mais ou menos 115 pessoas de 35 países se reuniram no All Nations Christian College em Easneye, na Grã-Bretanha, para trabalhar na tarefa de reduzir o retorno prematuro em nossos missionários. Este encontro de trabalho foi o ponto culminante de um estudo feito em 14 países sobre assuntos relacionados ao retorno prematuro, nos dois anos anteriores.

Um problema sério que veio à tona durante o encontro de trabalho foi a tremenda falta de recursos para ajudar o missionário no campo a sobreviver e a vencer no ministério. Isto vale especialmente para os novos países enviados.

Em vista desta situação, nem é preciso dizer que o próprio encontro de trabalho e este livro, que utiliza as conclusões dos grupos de trabalho nos 14

países (ampliadas por autores selecionados tanto de antigos países enviados como de novos), serão de valor inestimável.

Este livro, portanto, apresenta perspectivas de executivos de missões, pastores, missionários e conselheiros, destrinxando algumas das ambigüidades na área de cuidado de membros por um lado e, por outro, tentando formular maneiras melhores de cuidar dos nossos colegas no campo.

Horas incontáveis foram investidas nos vários estágios do ReMAP: a identificação das questões, o processo de pesquisa, a avaliação e interpretação das informações, e depois o encontro de trabalho em si, bem como o estágio de acompanhamento posterior. Não há dúvida de que um livro deste calibre estará na vanguarda na área de cuidado de misionários por muitos anos.

A equipe da Comissão de Missões da AEM, os membros do grupo de trabalho e os participantes internacionais que trabalharam com dedicação para produzir um plano sensível para cuidado de membros merecem todo o reconhecimento pela tarefa realizada. Uma palavra de profunda apreciação também é estendida aos autores que representam tanto os antigos como os novos países enviados e, por fim, ao editor do livro, o diretor executivo da Comissão de Missões da AEM, por seu ministério profético.

Que Deus receba toda a glória e honra.

David Tai-Woong Lee é o atual presidente da Comissão de Missões da AEM. Com sua esposa, Hunbok, e dois filhos, Samuel e Benjamin, reside em Seul, na Coréia. Ele é fundador da Global Missionary Fellowship, Inc. e atual presidente da sua diretoria. Também é diretor do Centro de Treinamento da Global Missionary Fellowship em Seul.

PRÓLOGO

William D. Taylor

Breves histórias de sete pessoas nos introduzem neste livro. Harold e Marion, um jovem casal terminando os estudos teológicos anteriores ao envio missionário, estiveram há pouco tempo em minha casa. Eles me perguntaram de modo bem direto: “Bill, à luz dos nossos estudos sobre retorno prematuro, o que mais podemos fazer, antes de partirmos para a Rússia, que nos ajude a ficarmos fora da sua próxima pesquisa sobre retorno prematuro como vítimas?” Que pergunta difícil! Mas eu fiquei contente de ver este casal tão capaz, decidido a dedicar-se ao serviço transcultural de longo prazo, fazendo a pergunta. E creio que Deus me deu algo para lhes dizer.

Magdalena viveu três anos em um contexto muçulmano difícil e retornou ao seu país de origem cheia de parasitas intestinais e outras doenças. Ela anseia por voltar ao seu trabalho, mas a realidade da sua saúde prejudicada a impede, pelo menos no momento. Enquanto conversávamos, durante os meses da sua convalescência, várias perguntas perturbadoras surgiram em minha mente. Será que sua condição de saúde estaria diferente se ela tivesse recebido um pastoreio mais cuidadoso no campo, de modo a permitir-lhe que continuasse seu ministério com este grupo étnico de acesso restrito, depois de passar um tempo em seu país? Estamos agindo certo ao colocar mulheres solteiras em contextos como este?

O que Magdalena pode fazer agora, de volta ao seu país, com seu compromisso apaixonado por missões?

Marcos e Mary acabaram de enviar-me um e-mail de outro canto difícil do mundo. Eles estão aprendendo sua segunda língua difícil, e fizeram um compromisso de prazo muito longo para ver a igreja implantada entre este povo não alcançado. Eu os conheço bem, e meu prognóstico sobre eles é que, a não ser que haja alguma mudança radical, eles estão no caminho de investir sua vida no ministério. Eu não acho que eles sejam vulneráveis ao retorno prematuro. Primeiro porque eles ingressaram no ministério transcultural com uma base forte de vários anos do ministério com universitários, onde os resultados não vêm com facilidade. Segundo, eles têm um alicerce sólido de intercessores em seu país natal. Terceiro, eles fazem parte de uma equipe sadia de três famílias, que se conhecem bem e confiam uns nos outros. E quarto, eles são membros de uma associação missionária sólida, com compromissos pastorais evidentes.

Ian e Susanne serviram na Ásia com uma agência denominacional bem conhecida durante alguns anos. Por várias razões, eles deixaram o campo bem como sua igreja. Agora, eles aparentemente têm pouco impulso espiritual, e muito menos interesse em missões. Eu os encontrei em um evento social, e quando descobriram que eu estava trabalhando com questões relacionadas ao retorno prematuro, sua atenção aumentou sensivelmente, e eles disseram: “Bem, se você quiser saber como nos sentimos em relação ao retorno prematuro, nós temos algumas coisas a dizer!” O que eu me pergunto é se estamos preparados para ouvi-los!

Estas histórias, e milhares de outras, formam o alicerce de vidas deste livro. As causas e soluções do retorno prematuro são complexas: culturas pessoais, familiares e institucionais são difíceis de mudar; a guerra espiritual não é algo de que se possa rir; e o ministério transcultural de longo prazo realmente é duro. Mas na verdade estamos falando de pessoas, indivíduos da vida real — crianças, jovens e adultos. É isto o que motiva o nosso estudo.

Alguns pensamentos sobre este livro e o empreendimento de pesquisa ReMAP

Seja bem-vindo a este livro histórico e único. Ele é histórico porque registra e estuda questões relacionadas com o retorno prematuro de missionários de longo prazo, tanto em traços gerais como em aplicações específicas. O livro é único porque apresenta estas questões de uma perspectiva realmente global — do ponto de vista dos “antigos países enviados” e também dos “novos países enviados”.

ReMAP

Este livro é resultado do empreendimento da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM) chamado ReMAP (Reducing Missionary Attrition Project — Projeto de Redução do Retorno Prematuro de Missionários), nosso estudo multifacetado e de longo prazo sobre este assunto tão importante. O objetivo do ReMAP não foi fazer uma simples “contagem de vítimas” nem uma “lista de culpados” das “desistências” de missionários. Nossos objetivos eram três:

- Identificar as causas principais do retorno prematuro de missionários de longo prazo (de carreira) e determinar a extensão e natureza do problema;
- Estudar soluções para o problema;
- Oferecer às agências e igrejas no mundo todo produtos e serviços que ajudem a reduzir o retorno prematuro.

Nosso alvo de longo prazo era e é pastoral, direcionado para a força missionária global nas áreas de seleção e triagem, preparo e treinamento, envio e sustento, estratégia e pastoreio, e encorajamento de missionários durante sua peregrinação de vida para que encontrem o propósito de Deus para eles, seja qual for sua localização geográfica ou seu ministério específico.

ReMAP foi desenvolvido com o intuito de produzir diversos tipos de resultados: **resultados de pesquisa** (por exemplo, novas informações sobre porcentagens internacionais e nacionais de retorno prematuro); **resultados do processo** (por exemplo, o efeito que a pesquisa teria sobre os perto de 600 líderes na área de missões que a fizeram, pois trabalhando o material os estimularia a refletir sobre o retorno prematuro relacionado à sua própria agência missionária ou igreja); e **resultados de produtos** (por exemplo, o encontro internacional de trabalho realizado em 1996, bem como este livro).

Esta publicação se origina de três fontes principais. A primeira foi o processo da nossa pesquisa internacional, realizada de 1994 a 1996, com contribuições iniciais de Jonathan Lewis e depois Rudy Girón, Peter Brierley e outros que escreveram para este livro. A segunda fonte foi nosso encontro internacional de trabalho sobre retorno prematuro realizado no All Nations Christian College na Grã-Bretanha, em abril de 1996. Esta conferência reuniu um misto rico de gerações, sexos, pastores, professores e executivos, que somaram 110 participantes chaves de todo o mundo (41% dos novos países enviados e 59% dos antigos países enviados). Os escritores deste livro formaram nossa terceira fonte de informação.

Somente três palestras foram apresentadas no encontro de trabalho, e estas depois foram modificadas para a publicação. Todo este livro foi escrito por participantes no encontro de trabalho de 1996. Trata-se de fato de uma perspectiva global, um estudo multidisciplinar, e uma equipe internacional de escritores, que são ou trabalham em 12 países.

A pesquisa ReMAP

ReMAP fez uso da extensa rede global da Comissão de Missões da AEM para reunir informações dos 14 países mais destacados no envio de missionários. Os pesquisadores do ReMAP usaram as informações primeiro para identificar e definir as causas reais e percebidas de retorno prematuro de missionários nos movimentos missionários ocidentais e não ocidentais, tanto em contextos nacionais específicos como em termos globais. Depois os dados foram analisados para tentar identificar os fatores e combinação de fatores específicos que mais podem contribuir para aumentar ou reduzir o retorno prematuro de missionários. Em seguida, em conversas criativas com a comunidade missionária a equipe de ReMAP procurou identificar soluções que melhorassem a capacidade de igrejas enviadoras e agências missionárias de enviar e manter servos transculturais eficazes. O resultado deste esforço internacional conjunto está em suas mãos.

Ainda não terminamos este processo. A pesquisa tem de continuar. É preciso desenvolver ferramentas, divulgar as informações e desenvolver treinamento que trate das razões por que obreiros valiosos são perdidos no esforço missionário. Este livro é apenas uma plataforma inicial, um compasso de abertura, um ponto de partida para tratar de questões que vão bem além do retorno prematuro e precisam resultar na maior eficiência e na melhor saúde do movimento missionário global.

Oramos para que este volume se torne um convite sério para a auto-análise e reflexão por parte da liderança múltipla do grande empreendimento missionário. Acima de tudo, desejamos que este livro sirva à nossa atual força missionária no campo, bem como à geração futura que vai avançar para o campo de batalha em nome do Deus trino e sobrenatural e da mensagem gloriosa da sua história.

A estrutura do livro

Convidamos você a olhar mais uma vez a relação do conteúdo, para ter uma visão geral da estrutura do livro. Como mencionado acima, somente três capítulos foram apresentados como palestras no encontro de trabalho na Grã-

Bretanha, e estes foram modificados ao serem preparados para esta publicação. Todos os outros foram escritos especificamente para este livro.

A **Parte 1** traz os textos fundamentais de várias perspectivas. Depois de uma visão geral ampla por Bill Taylor, vem uma descrição abrangente do retorno antecipado do coração pastoral de Rudy Girón. Depois temos um estudo geracional instigante por Kath Donovan e Ruth Myers.

A **Parte 2** passa para o projeto de pesquisa em si. Jonathan Lewis descreve a elaboração original do projeto.

A **Parte 3** volta-se para estudos nacionais de retorno prematuro de missionários. Ted Limpic, que mora no Brasil, traça um perfil bem abrangente que, pela primeira vez, dá aos líderes brasileiros base para encorajamento bem como para mudanças.

A **Parte 4** muda o enfoque, e 11 autores, escrevendo de oito países, estudam as cinco categorias mais importantes que ocasionam o retorno prematuro do missionário: o processo de seleção, com um enfoque especial no papel da igreja enviada; triagem e orientação da agência missionária; treinamento e supervisão no campo; e o cuidado pastoral do missionário. Trazemos um capítulo chave que trata de questões específicas dos filhos de missionários. Incluímos também entrevistas com pastores de vários países. Esta parte encerra com uma lista global de pessoas que residem nos campos e podem suprir cuidado pastoral. Um fator singular desta seção é que cada categoria é encarada tanto da perspectiva dos antigos países enviados como dos novos.

Na **Parte 5**, Bill Taylor resume alguns dos desafios feitos especificamente aos principais “investidores” no movimento missionário. Esta seção também propõe caminhos para a continuação da investigação do retorno prematuro.

A **Parte 6** inclui uma cópia do instrumento de pesquisa, uma sugestão de Guia de Rastreamento que pode ser usado para monitorar o retorno prematuro, e um índice geral.

Definições específicas usadas no livro

Enfrentamos diversos problemas em nosso estudo. Um foi o fato de que o termo *attrition*, traduzido nesta edição por “retorno prematuro”, não tem equivalentes fáceis em outras línguas, o que exigiu dos nossos colegas que

adaptassem seus próprios termos descritivos para atender à sua realidade — o que é um desafio em qualquer língua!

Attrition em português significa “desgaste, exaustão” (“atrito”), e tem sido entendido como “abandono” e “estafa”; os de fala hispânica usaram termos equivalentes a “deserção” e “abandono prematuro do trabalho no campo”; um sueco usou um termo que dá a idéia composta de “retirar-se, retroceder, deixar”; nosso colega da Etiópia falou de “perder o interesse até acabar caindo fora”; um holandês disse simplesmente: “*Attrition* é difícil de traduzir”; um filipino disse: “Em tagalog isto tem de ser explicado em uma série de frases ou expressões. Mas não é difícil de fazer.”

Como usamos o inglês como nossa língua internacional de pesquisa, achamos que era necessário definir os termos chaves que são usados neste livro. Aqui estão alguns deles:

Retorno prematuro é o termo mais comum com que trabalhamos, e se refere simplesmente à partida dos missionários do campo, indiferente da causa. Nossa preocupação principal era estudar o retorno prematuro de missionários de longo prazo (de carreira), com um enfoque especial no “retorno prematuro ou evitável do trabalho no campo”. Líderes de missões de curto prazo terão de investigar suas próprias manifestações do problema.

Porcentagem de retorno prematuro se refere à taxa que expressa o número de missionários que retornam do campo dentro de um espaço específico de tempo, em comparação com o número total de missionários no campo que determinada organização ou movimento tem no campo.

Retorno prematuro inevitável é entendido como retorno aceitável ou compreensível, como no caso de aposentadoria, término de contrato, problemas de saúde ou “chamado legítimo” para outro ministério.

Retorno prematuro evitável indica uma questão mais delicada — o retorno que poderia ter sido evitado, em primeiro lugar, por uma seleção ou triagem inicial melhor, ou por capacitação ou treinamento mais apropriado, ou por pastoreio mais eficiente durante o serviço missionário. Paul McKaughan chamou este tipo de retorno de “retorno devido a problemas”. Ele diz que ele acontece “quando missionários, por causa de má administração, expectativas irrealistas, abuso sistêmico, fracasso ou outras razões pessoais, deixam o campo antes que a missão ou a igreja achem que eles deveriam. Nisto podem ocorrer reflexos negativos na vida dos próprios missionários, porém mais preocupante

é o impacto negativo sobre a estrutura missionária específica e a causa de missões mundiais”.

PRI é a “porcentagem de retorno inevitável”.

PRE é a “porcentagem de retorno evitável”.

APE são os “antigos países enviados”. Nosso projeto de pesquisa abrangeu 14 países. Para podermos comparar as duas categorias, APE se refere aos seis países com uma história mais longa em missões modernas: Alemanha, Austrália, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos e Grã-Bretanha.

NPE se refere aos “novos países enviados”, os oito países em nosso estudo com uma história mais jovem em missões modernas: Gana e Nigéria na África, Costa Rica e Brasil na América Latina, Índia, Coreia do Sul, Filipinas e Singapura na Ásia.

PARA TERMINAR

Escrevemos este livro tendo em mente pessoas específicas em: os “investidores” — homens e mulheres que particularmente possuem “ações” nos assuntos relacionados com o retorno prematuro. Estes investidores são os missionários (anteriores, atuais e futuros), mobilizadores para missões (que motivam a igreja a fazer missões), líderes de igrejas (pastores, ministros de missões, membros do conselho missionário), pessoas envolvidas com o treinamento de missionários (em escolas bíblicas e faculdades de teologia, agências, programas de treinamento ou centros, formais ou não), agências que enviam missionários (igrejas ou associações), igrejas nacionais que recebem missionários (quando existem) e pessoas que prestam atendimento aos membros (pastores e profissionais da área de saúde).

Convidamos você, nosso leitor, a submergir nesta publicação, formar seu próprio entendimento destes temas críticos, e refletir sobre sua própria situação como indivíduo ou como alguém envolvido em liderança. Depois, faça tudo o que você puder, dentro da sua esfera de influência, para encarar estas questões e ajudar a corrigi-las.

William D. Taylor, diretor da Comissão de Missões da AEM desde 1986, nasceu em Costa Rica como filho de missionários. Ele viveu na América Latina

por mais de 30 anos, 17 dos quais como missionário de carreira, professor no Seminário Teológico Centro-americano na Guatemala. Casado com Yvonne, nascida no Texas, tem três filhos, que nasceram na Guatemala. Taylor editou *Internationalizing missionary training* (Internacionalizando o treinamento missionário, 1991) e *Kingdom partnership for synergy in missions* (Parceria no Reino para sinergia em missões, 1994), e foi autor de *Crisis and hope in Latin America* (Crise e esperança na América Latina, 1996), junto com Emilio Antonio Nuñez. Sua paixão é terminar bem seu trabalho e abarrotar o céu de adoradores!

Parte 1

***OS TEXTOS
FUNDAMENTAIS***



1. INTRODUÇÃO: EXAMINANDO O ICEBERG DO RETORNO PREMATURO

William D. Taylor (USA)

A maioria de nós sabe alguma coisa sobre *icebergs*, aqueles enormes blocos de gelo flutuantes que quebraram de geleiras, com sua maior parte debaixo da água e perigosamente fora do alcance dos olhos. A perda de missionários nos lembra um *iceberg*, no sentido de que temos a tendência de ver somente as evidências visíveis — missionários que, por qualquer razão, deixaram permanentemente o trabalho transcultural. Durante os últimos três anos, porém, nós como equipe de liderança da Comissão de Missões da AEM (*Aliança Evangélica Mundial, World Evangelical Fellowship*) fomos lembrados várias vezes das dimensões ocultas da perda de missionários — as “verdadeiras” razões por que missionários abandonam o campo, ou a cultura invisível da agência ou junta missionária que claramente afeta o missionário de modo positivo ou negativo. Portanto, tenha estes fatores em mente ao ler, não só este capítulo, mas também os demais deste livro. Talvez você mesmo descubra algumas dimensões novas deste *iceberg*, tanto visíveis como invisíveis!

HISTÓRIAS DE PESSOAS E A DIMENSÃO DA PERDA DE MISSIONÁRIOS

Jamais esquecerei Betty, que encontrei rapidamente antes do nosso encontro de trabalho sobre retorno prematuro de missionários, na Grã-Bretanha, em 1996. Ela era uma discípula de Cristo meiga, graciosa e talentosa, preparando-se para o ministério. Seu rosto jovem refletia um conjunto misto de emoções. Ela sorria durante a nossa conversa, mas seu olhos eram tristes. Eles estavam marcados por um sofrimento muito grande. À medida que ela derramava sua história, sua raiva justa, sua dor e lágrimas revolveram o meu íntimo. Seu pai e sua mãe tinham se formado em um centro de treinamento missionário de primeira linha. Eles foram aceitos por uma grande agência missionária e, sustentados por amigos e igrejas, foram para o campo missionário. Depois que estavam lá, porém, a realidade veio à tona, e o pai de Betty revelou ser um homem que abusava da sua esposa com silenciosa e cruel violência. Betty e seu irmão mais novo viam tudo. O “segredo da família”, contudo, nunca foi revelado. A família voltou para casa e demitiu-se da missão. Os pais se divorciaram e a família desintegrou-se. A mãe de Betty desviou-se da fé, e na meia-idade casou com um homem que não era cristão mas que, ironicamente, amou-a de verdade, de uma maneira que seu marido “cristão” nunca fizera. O pai, hoje em dia, é um homem amargurado; o irmão está distanciado da família e com raiva de todos, inclusive de Deus. Quando Betty ouviu falar do nosso estudo sobre retorno de missionários, ela me perguntou: “O Sr. acha que o estudo que vocês estão fazendo me ajudará a entender o que aconteceu com minha família, para evitar que aconteça a mesma coisa com outras pessoas?”

O fato é que esta pesquisa sobre o retorno de missionários tem sido tudo menos animadora, empolgante e cheia de alegria para mim. Há tantas histórias que as pessoas compartilhavam com muita liberdade (inclusive os “retornados”) quando descobriam que estávamos fazendo esta investigação. Nunca quisemos simplesmente “contar vítimas” nem nos tornar especialistas em “fracassos” — sejam provocados pelo indivíduo, pela família, igreja, escola ou agência. Quisemos ir além dos números para dentro das vidas humanas e das “culturas” das igrejas ou missões, para descobrir por que estamos perdendo tanta gente boa no ministério transcultural de longo prazo. Também queríamos descobrir o que mantém as pessoas no campo. Tínhamos o propósito de traçar um perfil das agências missionárias que estão fazendo um bom trabalho na prevenção de perdas. Esta tarefa complexa exige que elas encarem sua própria história de retornos prematuros e providenciem cuidado pastoral e pessoal adequado, detectando quem é

vulnerável ao retorno antecipado, e incentivando as mudanças necessárias dentro da cultura e da estrutura da missão.

Fui muito encorajado por histórias pessoais, tanto de missionários jovens como de veteranos, que ficaram firmes lá com o passar dos anos, apesar das circunstâncias difíceis. Recentemente uma mulher solteira muito talentosa que serve na Ásia central passou boa parte do dia em nossa casa. Nós tínhamos orado por ela anos atrás até que ela conseguiu entrar no mundo muçulmano, e agora ela estava de volta pela primeira vez, para os contatos regulares com seus mantenedores. Sua história era uma seqüência de tensões com colegas, sofrimento pessoal, um coração partido por causa de um namoro que acabou, dificuldades com aprendizado da língua e adaptação cultural, ministério como mulher solteira em uma cultura muçulmana, e até a mudança de agência missionária enquanto ela estava no campo. Para nosso espanto, esta mulher estava ansiosa para voltar! O que é que mantém uma pessoa como esta no campo, enquanto outros em situações bem menos difíceis se retiram do serviço transcultural?

O retorno prematuro é algo multiforme, feito de histórias dolorosas, que obriga a avaliações pessoais do missionário e das igrejas, centros de treinamento e agências missionárias. Um colega do sul do Pacífico contou-me uma história de humor negro sobre este assunto. Ele me disse que, dos primeiros cinco missionários para as ilhas Cook, dois abandonaram o campo (retorno prematuro), um tornou-se nativo (envio prematuro) e dois foram devorados (morte prematura)! Alguém me disse que os moradores das ilhas Salomão devoraram um missionário, mas se deram mal com os sapatos. Cozinharam-nos por muito tempo, mas não conseguiram amolecê-los o suficiente para comê-los!

Há não muito tempo falei em um grande congresso de líderes de missões nos Estados Unidos. Fiz três perguntas de avaliação da realidade pessoal e diverti-me com as respostas. Primeiro, perguntei quantos dos presentes tinham sido missionários no campo mas tinham retornado, por qualquer motivo. A maioria no auditório levantou as mãos. Depois, perguntei quantos deles, ao deixarem o campo, tinham sido classificados como “perda lamentável”, por sua agência ou, talvez, por seus colegas ou igreja de origem. Novamente a maioria disse que sim. Por último, perguntei quantos dos que tinham deixado o campo tiveram uma entrevista derradeira com a liderança da missão ou da igreja. A maioria respondeu que não tiveram. As conclusões em geral não eram muito animadoras.

Lembro também muito bem do estudo do caso de uma jovem família de missionários na América Latina. O marido era filho de missionários que

retornara para a amada terra onde crescera, com sua jovem esposa e uma filha pequena. Desde os oito anos de idade ele sonhara em ser missionário; decisão tomada, ele permitiu que ela moldasse a sua vida. Finalmente, depois de três anos de escola bíblica, uma faculdade, quatro anos de seminário e um período de trabalho com a Aliança Bíblica Universitária, eles partiram para o campo, para seu “lar”. Pouca noção tinha o moço do que encontraria quando suas expectativas se defrontaram com a realidade, ou que seus sonhos seriam torpedeados por um líder de missão que provocava conflitos. No fim do seu primeiro período este missionário estava totalmente esgotado e à beira de jogar a toalha e retornar à “cultura do seu passaporte” (que não era sua “cultura natal”).

Durante um dos dias mais escuros deste período, certa noite a campainha soou. Para seu espanto, o jovem missionário em dificuldades viu do lado de fora do portão um líder missionário veterano muito respeitado, que na época morava nos Estados Unidos. “O que o senhor está fazendo aqui na Guatemala?”, o missionário perguntou. “Não tínhamos nenhuma idéia de que o senhor viria!” Ele respondeu simplesmente: “Pois eu vim.” E entrou na casa. Sentou-se e perguntou com singeleza: “Como vocês estão indo?” O jovem marido e pai desmoronou e, com sua esposa ao lado, contou sua história sofrida, entre lágrimas. O veterano só ouvia. Ele discernia os gritos de socorro no fundo do coração. Quando falou, trouxe cura, e gradualmente novas perspectivas de esperança surgiram no horizonte. Humanamente falando, Deus usou este homem para “salvar” aquela jovem família de ser um caso de perda irreparável. Aquele homem não era apenas o presidente da missão; ele era também um pastor visionário amado. Além disso ele era meu pai, pois eu era aquele jovem.

Os problemas que causam o retorno prematuro desde então são extremamente importantes para mim, pois testemunhei tanto as dimensões visíveis como as invisíveis do *iceberg*.

PANO DE FUNDO

O empreendimento da Comissão de Missões da AEM chamado de ReMAP tomou a forma de uma preocupação internacional importante à medida que ouvíamos e conversávamos com nossos colegas ao redor do mundo. Durante anos tínhamos enfatizado a necessidade de um treinamento apropriado antes de ir para o campo, mas concluímos cedo que este treinamento era apenas um dos

três componentes principais de uma infra-estrutura integrada e funcional de missões. Os três componentes são:

1) **O contexto anterior ao candidato:** a mobilização da igreja e a seleção do missionário, que abrange sua avaliação, envio e sustento.

2) **O treinamento:** a capacitação eficiente da força transcultural.

3) **O campo:** sustento, estratégia, pastoreio e supervisão da força missionária global.

Da perspectiva da nossa equipe na WEF, o empreendimento missionário internacional parecia ter feito um trabalho relativamente bom na primeira área, a mobilização geral. Tinha-se pesquisado e “adotado” os grupos étnicos não alcançados e enviado trabalhadores transculturais, tanto de curto como de longo prazos. Quanto ao segundo componente, a visão de treinamento estava chegando ao mundo inteiro, e isto nos encorajou. Mas **será que o movimento global estava indo tão bem também nas dimensões estratégias relacionadas com o cuidado pastoral dos missionários no campo? Estávamos mantendo nossa nova e jovem força missionária no serviço transcultural eficiente de longo prazo? Ou estávamos enviando pessoas ao campo que não deveriam ter sido enviadas?** Começamos a nos concentrar mais na eficácia do ministério de longo prazo do que na sua duração. Qual era a verdadeira taxa internacional de retorno prematuro de missionários de longo prazo (uma expressão melhor do que “de carreira”), e por que estes trabalhadores estavam retornando? Ficamos muito animados com os pedidos de ajuda, vindos dos novos países enviadores, para tratar dos seus problemas de retorno específicos.

Demos partida ao ReMAP em 1994 para trabalhar em questões relacionadas especificamente com missionários de longo prazo (e não os de curto prazo) e seu retorno prematuro indesejável do trabalho ativo no campo. O retorno prematuro é uma expressão que se aplica a todos os tipos de missionários que voltam antes do esperado, porém sentimos que a natureza estratégica deste projeto nos levava a concentrar-nos no pessoal de longo prazo. Louvamos a Deus pelo crescimento e impacto dos missionários de curto prazo, mas também sentimos que a maioria dos povos não alcançados ou pouco alcançados terão igrejas plantadas em seu meio primordialmente pelos que estão dispostos a investir um número suficiente de anos para aprender bem a língua, compreender a herança e cultura do povo, amar profundamente as pessoas e, assim, formar credibilidade para contar a história transformadora do Deus trino.

O alvo geral do nosso estudo foi reduzir a perda indesejável do corpo de missionários de longo prazo e, assim, aumentar a eficiência da força de tarefa missionária global. O estudo levou a um processo de cinco a sete anos, que é revelado nesta publicação. Contudo, ainda não terminamos a pesquisa, e nos sentimos desafiados ao pensar nos caminhos a tomar nos próximos anos desta investigação.

ESTUDANDO O ICEBERG: OBSERVAÇÕES PESSOAIS SOBRE RETORNO PREMATURO DE MISSIONÁRIOS

1) RETORNO PREMATURO NO MUNDO SECULAR

O retorno prematuro é um problema real e muito dispendioso no mundo secular com militares, diplomatas e empresários. Não é só objeto da preocupação das missões. Tenho conversado com pessoas que conhecem estes vários tipos de vocação e emprego. Veja estas conclusões do mundo dos negócios:

"Aproximadamente 30% dos executivos transferidos dos Estados Unidos para o exterior retornam antes do previsto" (Shames, 1995). Esta afirmação surpreendente é seguida de uma discussão sobre por que acontece o retorno prematuro. Shames registra que o *stress* pessoal e da família é o fator principal. Qual é o custo financeiro disto para as empresas? Para um profissional solteiro de nível médio o valor chega perto de 150.000 dólares, porém para um profissional de grau mais elevado com família, o número chega a 350.000 ou mais. Todavia, também há diferentes etiquetas de preços. O artigo continua: "Os prejuízos humanos desafiam os cálculos. Caos emocional, famílias desfeitas, carreiras descarriladas e doenças são o preço de negligenciar o bem-estar pessoal no circuito global."

Em junho de 1996 o *Personal Journal* trouxe um relatório breve mas objetivo com o título: "Transferências para o exterior podem não estar atingindo seus objetivos." Algumas das questões levantadas foram:

1) Sua organização já teve de trazer funcionários de volta do exterior antes da hora?

Não 27% Sim 73%

2) Sua organização já teve de trazer de volta antes da hora famílias de funcionários, sem eles?

Não 55% Sim 45%

3) Sua organização já teve funcionários que tracassaram em atingir os objetivos da empresa com sua transferência para o exterior?

Não 18% Sim 82%

4) Você suspeita que muitos problemas profissionais no exterior ocorrem devidos a problemas culturais que talvez nunca tenham chegado à direção central?

Não 9% Sim 91%

5) Alguém do seu escritório tem contato regular com o funcionário no exterior, para monitorar como ele está indo em sua tarefa?

Não 36% Sim 64%

2) UMA MUDANÇA NA LINGUAGEM É NECESSÁRIA

Precisamos mudar nossa maneira de falar da perda de missionários: reduzir o uso de termos pejorativos em relação ao assunto, e começar a ver pontos positivos fortes. Alguns dos termos negativos são: “abandono”, “fracasso”, “desistir”, “cair fora”, “vítima” e “culpados”. Muitas vezes estas palavras denotam um julgamento das pessoas erradas. Talvez os missionários foram forçados a sair por líderes de campo negativos ou colegas que se sentiam ameaçados por líderes novos e dotados. Ou eles ficaram esgotados devido a cuidado pastoral inadequado ou expectativas não realistas deles mesmos, das suas igrejas e mantenedores, da junta ou agência enviadora, do projeto no campo ou até da igreja nacional. Talvez o julgamento deva ser voltado para a liderança da missão, as estruturas administrativas ou a cultura da agência.

Todavia, há outro lado nesta moeda, que acha que o retorno prematuro é a melhor coisa que poderia acontecer com um missionário, aceitando até que é “a vontade de Deus em Cristo” para a pessoa. Talvez os líderes da igreja e da missão deveriam reestruturar suas atitudes e ações na direção de encontrar o lugar correto de ministério para esta pessoa. Talvez Deus, em sua vontade soberana, permite que uma pessoa sirva em um contexto transcultural para trabalhar o caráter e as habilidades, ou fazer outros tipos de provas. Depois é hora de mudar para outro ministério, talvez de volta na cultura de origem.

Alguns outros líderes têm sugerido que o retorno prematuro é o plano de Deus para promover a nacionalização de certos ministério que precisam ser totalmente transferidos para as estruturas da igreja nacional. Algumas destas organizações não rejeitariam um missionário que podem ter “de graça”, mas isto talvez não seja o melhor para a missão e a igreja nacional.

3) ATITUDES DIVERGENTES

Líderes de missões e de igrejas apresentaram atitudes divergentes em relação aos vários aspectos do retorno prematuro neste estudo. Alguns norte-americanos foram muito francos, dizendo coisas como: “Não me incomode com mais um estudo de que não precisamos!”, ou: “Isto é desperdício de dinheiro”, ou: “Nossa igreja na verdade não tem nenhum problema com retorno prematuro.” Outros disseram: “Se tivéssemos uma boa pesquisa de dados [isto é, quais são os números?], poderíamos terminar a tarefa da evangelização do mundo.” De outros tivemos resistência passiva: “Bem, pode ser que você deva fazer isto, mas na verdade...” Também encontramos os “cabra macho”: “Isto é uma guerra, e você tem de contar com baixas. Essas coisas acontecem! É preciso ficar firme.” A atitude de alguns foi de negação, “fazendo um círculo com os carroções” para proteger sua história, tradições e estruturas. Esta foi a reação de muitas agências, e especialmente de líderes mais velhos. Muitos não valorizam seus missionários honestamente e não tomam conhecimento de que eles e suas famílias estão sofrendo, ou que algo está seriamente errado com a estratégia ou a liderança da missão. As agências têm medo de perder seu círculo de mantenedores, e isto novamente revela negação e medo.

Fomos incentivados por muitos: “Realmente precisamos de deste estudo!” Esta observação veio principalmente de fora dos Estados Unidos, praticamente da boca de cada líder dos países emergentes com os quais falamos, mas também de alguns líderes mais jovens no Ocidente. Um pastor de missões de uma grande igreja americana disse-me: “Há pouco tive de lidar com alguns dos casos mais complicados de retorno antecipado da minha vida. Por favor, diga às pessoas que nós, nas igrejas enviadoras, temos de prestar mais atenção à seleção de missionários, bem como ao cuidado pastoral deles com base no campo.” Significativo foi que alguns “retornados” apoiaram o estudo e tiveram muito a dizer sobre ele, contribuindo de modo franco com suas opiniões. Muitas vezes me perguntei por que eles estavam tão interessados, e então a resposta ficou óbvia: eles são os que sentiram a dor pessoalmente!

4) INVESTIGAÇÃO PELAS AGÊNCIAS

Algumas agências fizeram um trabalho admirável de rastrear e encarar seus fatores que causaram retorno prematuro. Fomos muito incentivados por agências como a Aliança Cristã e Missionária, cujos estudos, que cobrem décadas, são modelos de acompanhamento cuidadoso. A Junta de Missões Estrangeiras da Convenção Batista do Sul dos Estados Unidos é outro exemplo, assim como a Assembléia de Deus americana. Peter Brierly fez um estudo para a OMF (Overseas

Missionary Fellowship) que foi revelador em muitos sentidos. Algumas outras agências, como OC International (Overseas Crusade) e WEC (Missão Amém) fizeram seus próprios estudos.

O que as agências fizeram com os resultados dos seus estudos tem variado. Algumas levaram a sério as implicações e introduziram mudanças. O estudo sobre retorno prematuro feito por uma agência não denominacional revelou uma carência séria de cuidado pastoral com base no campo. Eles reconheceram a deficiência e indicaram alguém para atender à necessidade. Mas será que isto foi suficiente para estancar suas perdas? Muitas agências dizem que investigam as perdas, mas na verdade nunca analisaram as causas a fundo. Com franqueza, muitas simplesmente negam que o retorno prematuro é um problema para elas. O executivo de uma missão me disse: “Nossos missionários não precisam de cuidado pastoral.” Na outra ponta do espectro, graças a Deus cada vez mais agências querem receber ajuda para investigar seus casos de retorno prematuro e trabalhar seus problemas específicos.

Vários estudos têm esclarecido que, apesar de o retorno prematuro atingir especialmente os missionários que estão em seu primeiro período de trabalho, o fenômeno *não* está restrito a eles. Uma missão constatou que ocorriam perdas sérias no estágio em que novos líderes adquiriam experiência.

5) NOVAS NAÇÕES ENVIADORAS

A seguir há algumas vinhetas com implicações do retorno prematuro das novas nações enviadoras, que têm uma força de trabalho mais jovem, com poucos que retornaram:

Cingapura: “Uma taxa mínima de 75.000 dólares cingapuranos tem de ser paga ao governo se os pais decidem continuar dando aulas em casa no exterior aos meninos que atingem a idade de 12 anos.”

Índia: “Em média, cada missionário que trabalha na região de Malto já teve malária mais de 15 vezes. Há missionários que já foram afetados pela malária de 25 a 30 vezes. Mas eles permanecem.” A Índia também tem seus mártires, e esta categoria emergiu dos resultados das estatísticas do ReMAP.

Filipinas: As principais razões de retorno prematuro foram a falta de sustento, falta de chamado, casamento no exterior, compromisso inadequado e problemas de saúde.

Brasil: Com base em números não checados, temia-se que a taxa de retorno prematuro era de 15% ao ano, mas o estudo ReMAP registrou uma PRI

de 7% por ano. As cinco principais causas eram o treinamento inadequado, a falta de sustento financeiro, falta de compromisso, fatores pessoais como baixa auto-estima e esgotamento, e problemas com colegas. As principais causas de perdas estavam relacionadas com problemas de caráter e não com limitações de habilidade, o que terá um grande impacto sobre os programas de treinamento no Brasil.

Coréia do Sul: Em 1992 somente 23% das agências acusaram perdas, mas em 1994 este número tinha pulado para 44%. A taxa de retorno prematuro é muito maior para missionárias solteiras, principalmente devido às pressões da família para que se casem. Para o ano de 1994 a taxa de retorno prematuro para o primeiro período era de 2,75%. As principais causas constatadas foram problemas com colegas, apoio insuficiente de casa, problemas de saúde, crianças, mudança de posto e casamento no exterior.

6) QUESTÕES MAIS PROFUNDAS

O retorno prematuro é apenas a ponta do *iceberg*. Temos de avaliar todo o processo de seleção, treinamento, supervisão e cuidado pastoral dos missionários, bem como estrutura e cultura da agência. Estas dinâmicas surgiram sempre de novo, tanto no encontro de trabalho de abril de 1996 como neste livro. Kath Donovan e Ruth Myers (veja o cap. 3) trataram deste assunto diretamente e a fundo em sua palestra no encontro do ReMAP. Cada igreja e agência missionária tem uma “cultura” ou “sistema” particular, que preserva como parte da sua história. Muitas, porém, negam que haja sofrimento e perda de missionários. Talvez muitas agências sejam lideradas por visionários (ou funcionários), que não têm os dons pastorais necessários para sentir quando pessoas sofrem.

Donovan e Myers também se concentraram em compreender questões como “espiritualidade”, “chamado” e “capacidade para perseverar”. De valor especial foi seu gráfico que deu uma perspectiva de três gerações australianas. Muitos participantes do encontro gostaram especialmente da sua comparação de que “a geração mais velha é motivada pela parábola do arado, e a mais jovem pela dos talentos.”

7) MOTIVOS DO RETORNO PREMATURO

Identificamos quatro categorias de motivos por que as pessoas deixam o campo missionário. Peter Brierly foi o primeiro a identificar os primeiros três, e eu acrescentei mais um:

a) Os motivos que os líderes da agência e da igreja acham que ouviram e entenderam;

b) Os motivos registrados nos arquivos;

c) Os motivos que os missionários que saem mantêm em segredo ou talvez compartilham com amigos íntimos;

d) Os verdadeiros motivos — é possível conhecê-los?

Muitas perguntas surgem destas quatro categorias. Um dos desafios ao lidar com uma unidade familiar de missionários que volta “cedo” é tentar discernir os verdadeiros motivos, de maneiras que ajudem de verdade a eles, sua família, as igrejas que os sustentam e as agências missionárias.

8) TIPOS DE RETORNO PREMATURO

Vimos quatro tipos de retorno prematuro emergir:

RETORNO PREMATURO ACEITÁVEL

Podemos entender como “aceitável”, além da aposentadoria, o retorno relacionado com filhos (apesar de algumas vezes isto ser uma fachada para problemas não resolvidos dos pais), uma mudança legítima de ministério, ou problemas de saúde. É significativo que nos Estados Unidos, com uma força missionária de mais idade, estas são as quatro principais razões do retorno dos missionários. Há outras que também podemos aceitar.

RETORNO PREMATURO EVITÁVEL

Há causas de retorno que sentimos que são evitáveis, como falta de apoio da base (não só financeiro), problemas com colegas, preocupações pessoais, falta de chamado (resolvida antes da partida para o campo), preparo ou treinamento inadequado antes de ir para o campo, adaptação cultural deficiente e uma porção de outras que apareceram em nossa pesquisa. Foram estas as causas que achamos que podiam ser trabalhadas antes da partida para o campo, e também já estando no trabalho. Igualmente significativo é o fato de que a força missionária mais jovem enfrenta seu próprio conjunto de causas principais de retorno, que podem todas ser classificadas como evitáveis: falta de sustento, falta de chamado, compromisso inadequado e desentendimentos com a agência.

RETORNO DESEJÁVEL MAS NÃO EFETUADO

Este é o retorno que deveria ter ocorrido mas não aconteceu. Não conheço nenhum estudo formal que documentou esta situação, mas há missionários que ficam quando deveriam partir, e a tragédia fica maior pois, com sua permanência, fazem alguns dos melhores sair. Portanto, nem sempre o retorno antes da aposentadoria é mau. Pode ser muito saudável reduzir o número de missionários com permissão para continuar no campo. Fazer isto, porém, requer ação corajosa e proativa por parte da liderança da agência ou igreja responsável. Isto também desvenda uma falha estrutural importante que se vê principalmente nas chamadas “missões de fé”, mas que eu suspeito que existe em todas: para se manter vivas e aparentemente relevantes, as agências dependem de missionários — e seus mantenedores. Assim, quando vêm pessoas com um aparente chamado para missões e com apoio financeiro tangível, e se encaixam de alguma forma na agência missionária, a tendência é que sejam aceitos. E alguns jamais sairão nem serão afastados! Requer grande coragem da liderança para agir com responsabilidade, e eles fazem um grande bem aos missionários tirando-os do campo trazendo-os para casa. Esta ação certamente trará benefícios para as igrejas locais e os outros missionários.

PESSOAS SUSCETÍVEIS AO RETORNO PREMATURO

Por último, há um grupo que podemos dizer que é “vulnerável ao retorno prematuro”. Esta categoria emergiu do estudo da OMF sobre retorno de missionários feito por Peter Brierly, que se concentrou no segmento de jovem até a meia-idade do seu pessoal missionário. A compreensão deste fenômeno levou a OMF a tomar medidas corretivas. Quais são os fatores em determinada sociedade missionária ou em um setor dela, talvez diferente de um contexto nacional para outro, que faz com que este segmento da força missionária tenha predisposição para o retorno prematuro? Os líderes das missões serão sábios se estudarem esta questão.

9) IGREJAS E AGÊNCIAS

Igrejas e agências têm suas preocupações específicas com o retorno prematuro. Não só na América do Norte, mas também em vários países em volta do mundo, as igrejas estão borbulhando com seu próprio fermento de missões mundiais. Algumas estão profundamente insatisfeitas com a maneira com que as escolas treinaram mal as pessoas e as agências usaram mal os recursos humanos e financeiros. “Nós podemos fazê-lo melhor e mais barato!” Algumas igrejas estão selecionando, treinando e enviando suas próprias

equipes de implantação de igrejas, até para regiões difíceis, inalcançadas do mundo. Mas será que elas calcularam de verdade o custo de prover o sistema necessário de apoio no campo, para dar condições às suas equipes para viver e servir com eficiência por períodos mais longos? Minha tendência é duvidar. Poucas igrejas estudaram sua própria história de retorno de missionários ou as realidades que enfrentarão se não mudarem sua maneira de fazer as coisas.

Outras igrejas, que forneceram uma porção grande do sustento financeiro de um missionário, precisam dar mais atenção a outras causas de retorno. Um pastor de missões americano telefonou-me pouco antes de eu começar a escrever este capítulo para dizer: “O estudo de vocês sobre retorno de missionários é absolutamente crucial para nossa igreja. Eu acabei de passar por uma experiência horrível com duas famílias, e a tragédia é que poderíamos ter prevenido boa parte do sofrimento.” Outra igreja “perdeu” três famílias de missionários no espaço de um mês: uma por causa da doença de um dos filhos, outra devido à conduta pecaminosa de um dos pais, e a terceira por uma combinação de razões.

E o que dizer das agências? Algumas, americanas e internacionais, estão enfrentado questões muito sérias relacionadas ao retorno prematuro. Infelizmente, porém, muitas agências missionárias ainda *não* encararam sua história de perda de missionários. Este é o caso tanto em antigos como em novos países enviados. Por que isto acontece? Insegurança? A idéia de que isto não é necessário? Desconhecimento de como fazê-lo?

É significativo que o encontro de trabalho sobre retorno prematuro levou muitos líderes de agências a trabalhar em seus próprios fatores de retorno. M. Patrick Joshua, da Friends Missionary Prayer Band da Índia, escreveu-me: “Nosso departamento de pesquisa e desenvolvimento levou a sério as anotações iniciais que eu trouxe da conferência e aplicou alguns dos princípios ao nosso sistema. O efeito foi tremendo sobre a observância de cuidado pastoral intensivo, a visão diferente de como lidar com gerações mais jovens de missionários etc. Houve uma redução significativa em nossa taxa de retorno prematuro.”

Durante o encontro de trabalho do ReMAP constatamos que, quanto mais distante o líder da missão está da realidade pastoral do campo, maior é a tendência de minimizar as questões relacionadas ao retorno. Foram os homens e mulheres perto do “olho do furacão” da vida dos missionários que sentiram como a questão é crítica.

10) A “ESCATOLOGIA” DO RETORNO PREMATURO

Ao usar “escatologia” neste sentido, refiro-me a fatores de retorno que podem afetar as gerações futuras de missionários, especialmente os que ainda estão se preparando ou acabaram de se formar. Será que podemos tentar prever o que acontecerá com estes jovens, dentro das atuais estruturas das missões, ou das que estão sendo criadas?

Novamente, foram Kath Donovan e Ruth Myers que incentivaram muitos de nós a avaliar o perfil futuro tanto do pessoal como da sociedade missionária. Antes do encontro de trabalho, um participante do Ocidente escreveu irritado que o programa preparado por Donovan e Myers era mais uma imposição de algo ocidental sobre os países emergentes. Minha reação foi dupla: nós tínhamos pedido aos palestrantes que falassem sobre o assunto a partir da sua experiência e da sua perspectiva nacional, porém eu suspeitava que cada país tinha algum tipo de fator geracional a considerar, tanto em termos da igreja como do movimento missionário. Felizmente eu estava certo nos dois aspectos! Um líder filipino disse que, quando leu sobre o elemento geracional pela primeira vez, achou que isto não tinha aplicação em sua nação; mas quando compartilhou estas idéias com alguns colegas mais jovens, eles o ajudaram a ver seus problemas entre gerações dentro da própria casa. Em todo o mundo um fenômeno semelhante está ocorrendo, e exigirá muito criatividade por parte dos líderes cristãos mais velhos.

Quando avalio a geração mais jovem na América do Norte — chamemo-la de “Geração X” (sendo que o “X” representa as possibilidades ilimitadas da álgebra, não uma brandura genérica! — sobre a definição das gerações representadas pelos termos “Geração X”, “boosters”, “boomers” e “busters”, veja o cap. 3) — eu me pergunto como muitos destes jovens se encaixarão nas estruturas das missões de hoje, em particular das agências com o peso da história e da tradição. Estas estruturas específicas de subculturas cristãs existem em todas as espécies, gradações e estilos possíveis de doutrinas, estratégias, regras não escritas e particularidades ou peculiaridades próprias. Depois que falei sobre retorno prematuro de missionários na conferência de 1996 da Associação Evangélica/Internacional de Agências Missionárias (EFMA/IFMA) na Flórida, um líder de 31 anos de idade de uma agência bem conhecida perguntou-me diretamente: “Você acha que a Geração X irá se encaixar nestas agências?”

Eu lhe dei quatro respostas. Primeiro: Sim, alguns irão, porque a Geração X é tão diversificada. Sempre haverá alguns que cresceram em uma subcultura que combina com a da agência. Podem ser filhos de missionários que acham que aquele mundo é “normal”, e retornarão ao campo missionário.

Alguns serão incapazes de encaixar-se em outro lugar ou na “cultura do seu passaporte”. Podem ser formados de escolas bíblicas e seminários que combinam com aquele mundo. Segundo, existe a esperança de que algumas das agências mais antigas façam mudanças substanciais, até estruturais, para abrir espaço para estes jovens capacitados e consagrados. Terceiro, outros jovens da Geração X encontrarão sua comunidade global no contexto de igrejas locais vibrantes onde empreendedores na área pastoral, missionária ou comercial mesclam suas visões e criam novas estruturas de envio e sustento. Por fim, ainda outros jovens da Geração X começarão suas próprias organizações específicas, que reflitam seus valores, compromissos e paixões. Isto já está acontecendo por todos os Estados Unidos. O fato, porém, é que muitos jovens da Geração X enfrentarão frustração ao exercerem seu compromisso global.

Sendo franco, estou profundamente desanimado com a atitude dos missionários e líderes mais velhos, que julgaram os jovens com rudeza e mostraram pouca compaixão, graça e misericórdia com uma geração quebrada. Por que os “boomers” estão reagindo de modo tão negativo, quando muitos da Geração X são seus próprios filhos? Michael Schwarz, o jovem editor criativo e comprometido de *Vox: The Voice of a Generation* (uma revista escrita por e para jovens), recentemente me disse que sua geração encontrou ouvidos mais compassivos da geração dos mais velhos do que dos “boomers”. Por esta razão respeitam mais aqueles. A Geração X está mais perto da situação sócio-moral-espiritual dos cristãos do primeiro século do que imaginamos. Todavia, à medida que trabalha seu quebrantamento no poder do Espírito, também se tornará uma geração de gloriosa promessa, tanto para a igreja como para a causa global de Cristo!

11) REVENDO ESTUDOS SOBRE RETORNO PREMATURO DE MISSIONÁRIOS

A avaliação das causas do retorno dos missionários por parte das agências missionárias não é algo novo, como muitos de nós já sabemos. Eu encontrei em meus arquivos a cópia de um artigo não publicado de quatro páginas do Dr. J. Herbert Kane, com o título “Um Estudo das Baixas de Missionários”. Ele comenta um estudo feito pela Biblioteca de Pesquisa de Missões de Nova York que cobre a década de 1953 a 1962. Durante este período foram informadas 1.409 “baixas” por 36 agências, pequenas e grandes, denominacionais e missões de fé. O estudo tinha duas classificações: “retornos evitáveis” e “retornos previstos”, cobrindo missionários de carreira com 20 ou mais anos de serviço.

As estatísticas são enganosas sob qualquer circunstância, e sua confiabilidade é questionada com justiça. Enfrentamos o problema no ReMAP, e oferecemos nossos números com cuidado, dentro do seu contexto e realidade. Alguns já exageraram os dados para construir seus próprios casos. Uma agência de um APE (antigo país enviado) escreveu pouco depois do nosso encontro de trabalho de 1996: “47% dos missionários abandonam o campo durante os primeiros cinco anos. 71% deles o fazem por motivos evitáveis. Treinamento eficiente, ou a falta dele, tem um papel crucial.” O fato é que, para os APE, o treinamento não apropriado constava como 20ª causa no estudo. Nos NPE (novos países enviados), porém, estava em 11º lugar.

Talvez uma maneira melhor de visualizar a questão do treinamento é verificar as cinco principais causas “evitáveis” de retorno prematuro nos APE e constatar que estas têm a ver primordialmente com caráter e relacionamentos. Depois podemos fazer a pergunta: De que maneiras nosso treinamento formal e não formal prepara nossos missionários nestas duas dimensões cruciais? As instituições teológicas formais que dizem que treinam missionários muitas vezes se concentram em elementos de conhecimento, não de caráter nem de habilidades necessárias para sobreviver e fazer um bom trabalho em missões transculturais. O que precisa ser feito para mudar a maneira como treinamos missionários? Será que nossos líderes de igrejas, missões e instituições de ensino têm a coragem para abrir uma nova trilha?

Vejamos uma das principais descobertas da pesquisa do ReMAP: calcula-se que, da força missionária global, um missionário em cada 20 (5,1% da força missionária) deixa o campo missionário para voltar para casa a cada ano. Destes que saem, 71% o fazem por motivos evitáveis. O que estes números nos dizem? Se estimamos a atual força missionária internacional transcultural de longo prazo em 150.000 pessoas — um número bastante conservador — uma perda anual de 5,1% representa 7.650 missionários por ano que deixam o campo. Para um período de quatro anos este número pula para 30.600. Esta é o total da perda de missionários, somados todos os motivos. A porcentagem evitável de 71% de 30.600 representa 21.726 missionários.

As implicações financeiras já são dramáticas, mas ainda podem ser calculadas. Porém as implicações humanas são assustadoras e realmente incalculáveis. Podemos simplesmente tocar o negócio como sempre fizemos? De forma alguma!

REFLEXÕES FINAIS SOBRE RETORNO PREMATURO DE MISSIONÁRIOS A PARTIR DE UMA EXPERIÊNCIA PESSOAL

Em março de 1996 minha esposa e eu passeamos na praia gelada e batida pelo vento da distante ilha de Iona, a noroeste da Escócia, um lugar essencial de peregrinação para estudantes da história dos celtas e do cristianismo. Sentimos a história tornando-se real para nós ao revivermos o testemunho poderoso daqueles homens e mulheres de fé que moldaram de tal maneira o seu mundo e o futuro. Em 563 a.C. Columba, um missionário peregrino, velejou através do mar da Irlanda para estabelecer sua base nesta pequena ilha. Esta se tornou o ponto de apoio da evangelização dos celtas que moravam na terra que hoje chamamos de Escócia. Cristãos celtas da Irlanda mais tarde enviaram missionários tão longe como a Ucrânia.

De interesse especial para meu estudo sobre perda de missionários é a visão missionária dos celtas, que eles chamavam de *peregrinatio* (peregrinação, no sentido de prazer em viajar para explorar o desconhecido), sob um dos seus símbolos para o Espírito Santo, o ganso selvagem. Com o passar dos anos os celtas desenvolveram um conceito fascinante de martírio, com três cores: o martírio *vermelho* simbolizava perseguição, derramamento de sangue, ou a entrega da vida por Cristo; o martírio *verde* falava da negação de si mesmo e de atos severos de penitência que conduzissem à santidade pessoal; e o martírio *branco* descrevia a dor de deixar para trás a família, o clã e a tribo para difundir a causa de Cristo, talvez sem jamais voltar para casa.

Quando penso nas diversas causas de retorno de missionários que emergem do ReMAP e da nossa própria *peregrinatio* das missões cristãs modernas, sinto que aqueles homens e mulheres celtas, de fé missionária, poderiam compreender alguns dos nossos problemas. Eles teriam muito a nos dizer hoje sobre a relevância do seu martírio de três cores. Talvez possamos adaptar a sabedoria e visão deles ao nosso tempo e realidade.

É glorioso poder viver na época atual, servindo em missões globais ao Deus trino sobrenatural. Não devemos evitar pagar o preço, mas temos de administrar muito melhor nossa força missionária.

BIBLIOGRAFIA

Tarefas no exterior podem não estar atingindo seus objetivos. Personal Journal, junho de 1996.

G. W. SHAMES, *United Airlines Hemispheres*. Fevereiro de 1995.

William D. Taylor, diretor da Comissão de Missões da AEM desde 1986, nasceu Em Costa Rica como filho de missionários. Ele viveu na América Latina por mais de 30 anos, 17 dos quais como missionário de carreira, professor no Seminário Teológico Centro-americano na Guatemala. Casado com Yvonne, nascida no Texas, tem três filhos, que nasceram todos na Guatemala. Taylor editou *Internationalizing missionary training* (*Internacionalizando o treinamento missionário*, 1991) e *Kingdom partnership for synergy in missions* (*Parceria no Reino para sinergia em missões*, 1994), e foi autor de *Crisis and hope in Latin America* (*Crise e esperança na América Latina*, 1996), junto com Emilio Antonio Nuñez. Sua paixão é terminar bem seu trabalho e abarrotar o céu de adoradores!

2. UM MODELO INTEGRADO DE MISSÕES

Rodolfo “Rudy” Girón

A questão do retorno prematuro de missionários tem relação direta com a maneira que o missionário é escolhido, preparado e enviado. Neste capítulo quero apresentar a declaração fundamental de que **o retorno evitável pode ser minimizado se escolhemos, treinamos, enviamos, pastoreamos e supervisionamos corretamente nossos missionários**. Estudaremos um modelo no qual sugerimos que, se não integrarmos mais estes vários elementos, teremos um aumento na taxa de retorno dos nossos obreiros.

Será instrutivo começar citando um artigo de Robert T. Coote (1995, p. 6), onde ele afirma:

Em um mundo onde centenas de milhões ainda estão para ouvir o nome de Cristo e outros tantos milhões ainda não ouviram o evangelho apresentado de modo eficiente em seu contexto cultural, não há substituto para o missionário de carreira. Diante desta constatação, só poderemos ter uma satisfação limitada com os relatórios de milhares de pessoas que se envolvem com missões a curto prazo, de igrejas locais e escolas que fazem incursões de “exposição” transcultural, e de vários meios de comunicação de alta tecnologia que são usados no apoio à proclamação do evangelho. Estes e outros fatores positivos não podem compensar

a diminuição de compromissos de longo prazo por parte de homens e mulheres que estão preparados para comunicar o evangelho de Jesus Cristo de maneira profundamente encarnacional a pessoas de outras culturas.

Esta citação reflete a situação do movimento missionário nos Estados Unidos e no Canadá hoje em dia, mas não está longe do que está acontecendo em boa parte do restante mundo ocidental e dos países emergentes.

Compromisso missionário de longo prazo não pode ser obtido por meio de recrutamentos simples em conferências, seminários ou centros de treinamento. Antes, ele resulta de um alicerce sólido colocado na família e na igreja local. Um missionário de carreira é produto de um processo. Leva tempo.

Compromisso missionário de longo prazo pressupõe permanecer no campo, superar o desgaste e viver de tal maneira que o campo se torna lar, e o lar se torna campo.

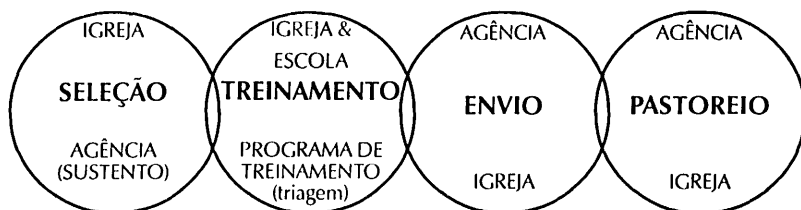
Nossa tendência, quando pensamos no envio de missionários, é lembrar da agência missionária ou da igreja local. Ambas são partes essenciais no processo de envio, mas não são as únicas. Precisamos ver o envio de missionários como um processo integrado onde a igreja, a agência missionária, os centros de treinamento e outros elementos são parte.

Historicamente tem havido uma tensão entre a igreja e a agência missionária no recrutamento e envio de missionários. Alguns missiólogos definiram claramente as duas instituições como tendo características distintas que torna cada uma ideal para aquilo que faz melhor. A igreja é descrita como grupo aberto, definida como uma fraternidade estruturada de tal maneira que nela não há limitações de sexo ou idade. A agência missionária é chamada de grupo fechado, uma fraternidade restrita porque os membros têm de tomar uma segunda decisão quanto à filiação. Em uma sodalidade considera-se questões como sexo, idade e estado civil.

Os dois conceitos de grupo aberto e fechado têm feito parte do movimento missionário ocidental. Encontramos alguma influência destas idéias em outras regiões do mundo, mas na maior parte das igrejas dos países emergentes vemos que um paradigma diferente está sendo desenvolvido. No Novo Testamento não parece haver distinção entre a igreja e a agência missionária, apesar de alguém poder dizer que as duas atuaram na carreira missionária do apóstolo Paulo.

Neste capítulo quero propor outra maneira de ver o empreendimento de enviar missionários. O modelo apresentado aqui é um modelo missionário integrado que reúne quatro elementos distintos: seleção, treinamento, envio, e cuidado pastoral e supervisão do missionário. A implementação deste modelo deve resultar em mais missionários de carreira que estão comprometidos com ficar no campo aonde Deus os chamou, diminuindo desta forma o retorno antecipado na força missionária. A Figura 2-1 ilustra este modelo.

→
O primeiro movimento é da igreja local para o campo, passando pelo processo de treinamento e seleção pela igreja e pela agência missionária.



←
O segundo movimento vai do campo de volta para a igreja local, pelo processo de reentrada e adaptação cultural, que é alimentado pela agência e pela igreja.

Não veremos um trabalho missionário bem sucedido enquanto não integrarmos os quatro elementos representados na ilustração. No mundo ocidental, por exemplo, normalmente se tem pensado que a melhor maneira de treinar pastores e líderes é enviá-los para um instituto bíblico ou seminário antes que comecem seu ministério. Esta postura tem sido exportada para as nações onde o trabalho missionário ocidental tem sido feito. Entretanto, em países que experimentaram um crescimento de igreja surpreendente, não só nas igrejas pentecostais mas também em muitas outras igrejas novas nos países emergentes, a realidade é que pastores e líderes são primeiro identificados, autenticados e reconhecidos pela igreja local. Depois que estes indivíduos se tornam pastores ou líderes, eles são enviados para um instituto bíblico ou seminário para treinamento.

Assim como líderes de igreja não são produzidos por um instituto bíblico ou seminário, missionários não são produzidos por uma agência missionária ou centro de treinamento. Eles são produzidos primeiro por igrejas locais, que os treinam e discipulam, reconhecem seu chamado e os testam como indivíduos e como futuros

líderes e missionários. Depois as igrejas enviam os candidatos a missionários para um centro de treinamento, que os apronta para irem para o campo missionário, e depois os passa para a agência missionária. Esta os avalia e equipa para tarefas específicas. Uma vez no campo, os missionários precisam receber a supervisão apropriada do seu trabalho, e precisam ser pastoreados pelo pastor da sua igreja local ou pelo líder da missão, bem como pelo supervisor pastoral da agência missionária. Quando os missionários visitam seu país para refazer contatos e desenvolver parcerias, tanto a agência como a igreja precisam ser envolvidas, para garantir que a experiência será satisfatória para os missionários bem como para seus filhos.

A descrição acima soa idealista; entretanto, este tipo de integração é necessário se pretendemos ter um movimento missionário de longo prazo bem sucedido.

Vejamos cada um dos componentes do nosso modelo.

SELEÇÃO

A seleção inclui todos os elementos que tornam possível que o chamado por Deus para missões seja reconhecido pelo missionário, pela comunidade cristã e pela agência missionária. Em alguns casos a própria igreja local faz a identificação do missionário. Nestes casos o missionário é discipulado pela igreja e depois enviado para o campo missionário sem passar pela avaliação de uma agência experiente. Para muitos candidatos não há problemas com este processo, mas a longo prazo a falta de avaliação por parte de uma agência compromete a boa seleção e pode diminuir a eficiência do missionário no campo.

Nos casos típicos a agência missionária avalia o candidato. Há quem prefira chamar este processo de seleção, mas eu prefiro chamá-lo de avaliação, pois a seleção abrange muito mais do que uma análise por meio de testes psicológicos e outros instrumentos. Muitas agências aprovam o candidato para o trabalho missionário sem perguntar o que a igreja pensa dele. Com base em suas ferramentas de avaliação, a agência envia o missionário para o campo sem a necessária experiência de discipulado, que só pode ser obtida na igreja. O resultado é uma taxa elevada de retorno devido ao caráter cristão imaturo. Surgem problemas entre o missionário e outros na equipe, ou no relacionamento com os líderes nacionais ou de agências.

É inquestionável que a melhor entidade para autenticar o chamado para missões de determinada pessoa é a igreja. **Não importa quão profissional uma**

agência seja, ela jamais poderá tomar o lugar da avaliação da igreja local. Em Atos 13 vemos um modelo bíblico na experiência da igreja em Antioquia. O apóstolo Paulo era bem conhecido pela igreja. Quando Deus, por meio do seu Santo Espírito, chamou Paulo e Barnabé, a igreja validou o chamado por meio de oração e jejum. Este é um modelo muito bonito de como a igreja confirma o chamado de um missionário.

A seguir estudaremos com mais detalhes os elementos envolvidos na seleção de um missionário.

DISCIPULADO DO MISSIONÁRIO

O modelo que Jesus estabeleceu quando tomou 12 homens de contextos diferentes e fez deles discípulos é, sem dúvida, o melhor exemplo para nós quando pensamos no trabalho missionário. Não há nenhum método de treinamento que pode substituir o processo de discipulado para lançar os alicerces para um trabalho missionário bem sucedido.

Normalmente o processo de discipulado é conduzido na maior parte pela igreja local. A agência apenas toma o que a igreja fez e finaliza o processo dando ao missionário as ferramentas necessárias para adaptar seu ministério à cultura específica servida pela agência. Todavia, duas semanas ou mesmo três meses não produzirão um verdadeiro discípulo cristão. Isto é algo que vem de um período mais longo de instrução, durante o qual os pastores, líderes e membros da igreja local discipulam o candidato a missionário.

Olhando para a vida de Paulo, vemos o processo de discipulado em ação quando ele vai para Jerusalém como crente novo (At 9.26-30). Por causa das ameaças à sua vida, Paulo foi enviado primeiro para Cesaréia e depois para Tarso, sua cidade natal. Este pode muito bem ser o período em que Paulo passou pela maioria das tribulações descritas em 2Coríntios 11 (Bruce, p. 127). Ele também testemunhou grande crescimento espiritual entre seus concidadãos judeus. Estes anos constituíram um período de discipulado, durante o qual Paulo estava sob os cuidados espirituais da sinagoga em Tarso.

IDENTIFICAÇÃO E AUTENTICAÇÃO DO CHAMADO MISSIONÁRIO

Este elemento é crucial, pois muitos candidatos apenas acham que têm um chamado de Deus para serem missionários. Outros podem querer ir para o campo missionário simplesmente porque não há ministério ou trabalho para eles em na igreja local.

Quando alguém expressa interesse em tornar-se missionário, a igreja ou agência precisa certificar-se que o chamado ou motivação é genuíno *antes* que a pessoa vá para o campo. Há um grande risco de prejuízo quando se descobre depois que um missionário está no campo que ele não tem um chamado missionário de verdade. Esta constatação não afeta apenas a vida do missionário, mas também a das pessoas que trabalham com ele. **A igreja local tem o papel importante de autenticar o chamado da pessoa antes que ela passe pelo processo de avaliação em uma agência missionária e vá para o campo.** Tanto a igreja local como a agência precisam ter procedimentos claros para identificar e validar o chamado de Deus para o candidato a missionário.

Como observamos acima, a igreja em Antioquia reconheceu e confirmou o chamado de Paulo e Barnabé para a missão aos gentios. Esta confirmação foi necessária durante toda a carreira dos dois como missionários, pois a igreja de Antioquia era sua base de operações e de apoio.

ACOMPANHANDO O MISSIONÁRIO

Uma vez que a igreja reconheceu o chamado de alguém para o trabalho missionário, é necessário acompanhá-lo para prepará-lo para o próximo passo em sua carreira. Esta expressão de apoio é importante, não apenas para orientar o missionário quanto à sua melhor opção de ministério, mas também para identificar o campo para o qual Deus está chamando a pessoa, e para escolher a agência missionária.

A agência apropriada para esta parceria pode ser escolhida estabelecendo-se canais de comunicação entre o conselho missionário ou a liderança da igreja local e as agências que oferecem as melhores opções para o futuro campo de trabalho do candidato a missionário.

Em resumo, a seleção não se limita à avaliação de um candidato a missionário. Ela é um processo natural de reconhecimento e validação de que a pessoa tem um chamado genuíno de Deus para missões. Ao mesmo tempo, é a maneira natural de excluir aqueles cujo chamado não é autêntico. Muitos danos ao empreendimento missionário serão evitados se prestamos atenção a estes aspectos da seleção.

TREINAMENTO

A figura 2-2 retrata o desenvolvimento de um missionário durante a sua vida, usando como modelo os traços básicos da fachada de um templo grego.

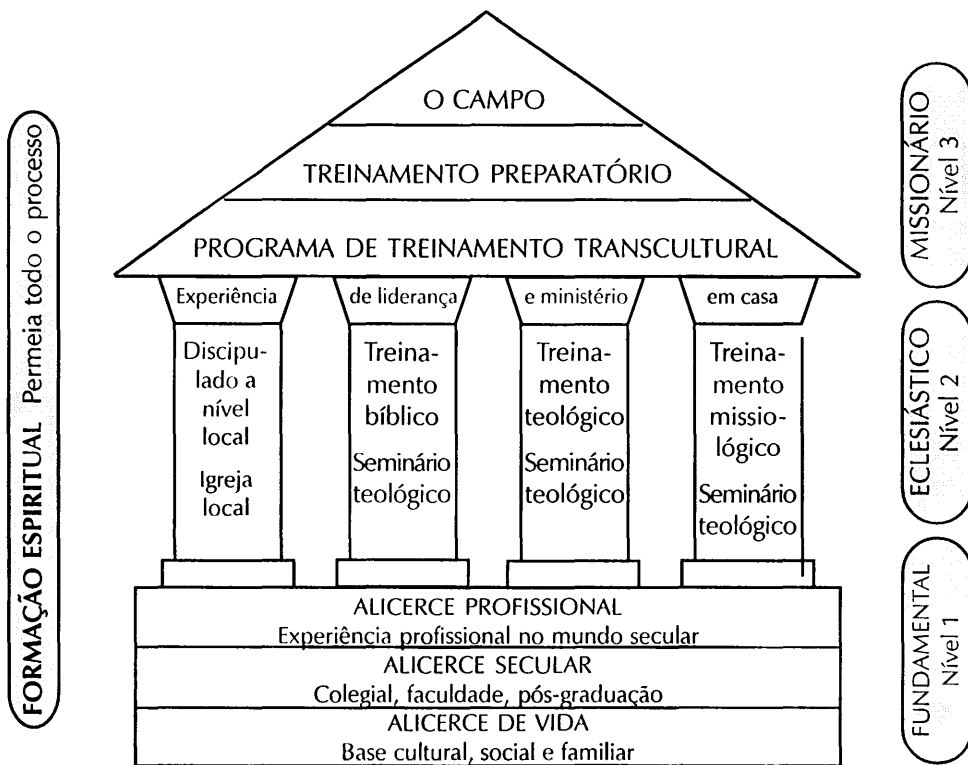


FIGURA 2-2 PROCESSO DE FORMAÇÃO DO MISSIONÁRIO DURANTE TODA A VIDA:

O EDIFÍCIO DO TREINAMENTO

Em qualquer edifício, o alicerce é vital para sustentar toda a construção. Geralmente o fundamento não está visível, mas isto não diminui sua importância. A durabilidade de todo o edifício depende da qualidade dos alicerces. Paulo enfatiza a importância dos fundamentos espirituais em 1Coríntios 3.11, onde ele afirma: “Ninguém pode lançar outro fundamento, além do que foi posto, o qual é Jesus Cristo.”

Em cima do alicerce, as colunas com suas bases e capitéis formam a segunda parte da fachada do templo. As colunas servem para erguer o edifício do chão e sustentar o telhado. Em nosso modelo, quando alguém se converte e depois entra no processo de crescimento e desenvolvimento em uma igreja local e em um centro de treinamento bíblico e teológico, de certa maneira ele é levantado do nível do chão até o nível de ser um candidato a missionário.

Por último, a parte mais visível da fachada de um templo grego é o frontão triangular no topo, conhecido como tímpano, onde geralmente se encontram figuras decorativas. Em nossa ilustração, este nível é a fase mais visível na vida de um candidato a missionário. Neste nível a igreja local envia o missionário para um centro de treinamento, onde seu potencial é avaliado. Presume-se que o treinamento fará tudo o que é necessário para preparar o missionário para o campo. Contudo, o seu potencial também dependerá muito do seu desenvolvimento na vida e na igreja.

Um modelo nunca pode representar completamente as realidades da vida, mas ajuda a ilustrar o que estamos tentando dizer. Nosso modelo do desenvolvimento de um missionário tem como nível fundamental a estrutura de apoio na vida e no ser do missionário. No nível 2 o chamado do missionário é confirmado e ele é levantado da condição de crente novo até estar preparado para ir para uma escola de treinamento. O nível 3 é o que vemos do missionário no campo.

Referimo-nos aqui ao crescimento e desenvolvimento do missionário como o modo de ele ser preparado de maneira apropriada para atender ao chamado de Deus. O processo inclui mais do que a mera instrução em um programa de orientação para missionários. É um processo que dura a vida toda, em que Deus vai fazendo do candidato um missionário. A educação na família, o ambiente social, a formação escolar e as experiências profissionais são todas partes deste processo. A igreja local, através de um programa de discipulado, leva o candidato ao ponto em que ele está pronto para ir para uma escola bíblica ou seminário. Neste instituto o candidato é preparado para apresentar o evangelho de modo eficiente em sua própria cultura. Ao completar este programa educacional, ele está pronto para receber treinamento transcultural. Por último, ele vai para um programa de treinamento preparatório já em um contexto transcultural, onde é polido até se encaixar nas exigências de um campo missionário específico.

Mais uma vez, este cenário parece ser idealista demais para ser real. Mesmo assim, temos de levar a sério todo o processo de desenvolvimento do missionário como pessoa e como cristão, se queremos ver resultados positivos do esforço missionário.

FORMAÇÃO ESPIRITUAL

Antes de examinarmos cada nível de desenvolvimento em detalhe, devemos lembrar que um traço destacado neste modelo é a formação espiritual do missionário. Representamos esta formação à esquerda da fachada do templo.

A formação espiritual é algo que continua em cada nível de treinamento. Se alguém vem de um lar cristão, seu desenvolvimento espiritual começa na infância. Em muitos casos isto é uma grande vantagem, e muitos bons missionários se desenvolveram desta maneira. Em outros casos, a pessoa nasce de novo em alguma altura da sua vida em que já está na sua atividade profissional. Nestes casos a igreja tem o papel de nutrir a vida espiritual da pessoa. Mesmo se a sua vida anterior transcorreu fora da vontade de Deus, Deus ainda pode usar esta vida para a sua glória. Isto faz parte dos seus caminhos misteriosos. Ele pode usar pescadores para pescar gente e fabricantes de tendas para construir templos santos.

A formação espiritual é essencial em todo o desenvolvimento de um missionário. Ela não termina nem quando ele chega no campo missionário. Pelo contrário, um novo nível de desenvolvimento espiritual começa a partir dali. O verdadeiro teste de um missionário é se ele é capaz de lidar com as novas realidades e exigências espirituais da vida no campo.

A formação espiritual precisa fazer parte de cada passo ao longo do caminho de um missionário. Temos de evitar a tendência de reduzir o treinamento do missionário a meros exercícios acadêmicos. Para ser realmente eficaz, todo programa de treinamento precisa ter em sua base um elemento espiritual muito forte.

Depois desta introdução, olhemos cada um dos componentes da figura 2-2, para compreendermos melhor este processo de desenvolvimento na vida de um missionário.

FUNDAMENTAL: NÍVEL 1

Além do que a igreja ou qualquer instituição bíblica ou teológica pode fazer para moldar o caráter de alguém, há um nível fundamental na vida. Este nível consiste de três camadas: um alicerce de vida, um alicerce secular e um alicerce profissional. O nível fundamental como um todo tem a ver com a maneira como o indivíduo foi criado. Ninguém pode subtrair-se à influência do seu contexto cultural, social e familiar. Examinando cada elemento do nível fundamental, descobriremos indicações quanto ao que a pessoa tem potencial para fazer na vida. Deus usa e molda o que encontra na pessoa que vem a ele.

ALICERCE DE VIDA

É relativamente fácil compreender este estágio de desenvolvimento, mas são poucas as igrejas ou agências que levam em conta o alicerce de vida ao colocar missionários em determinado campo. Deus levou o desenvolvimento da vida em consideração quando escolheu Paulo e não Pedro para ser missionário

aos gentios. Ele usou Pedro como apóstolo aos judeus. Deus coloca cada pessoa no lugar apropriado para um ministério eficaz.

Ao olharmos para a vida de Paulo, podemos compreender como Deus o moldou e escolheu até antes de nascer. Paulo descendia de uma família de fariseus. Ele nasceu fora da área palestina em uma cidade greco-romana, em um contexto cultural helenista. Teve a vantagem de ser de uma família próspera, e o privilégio de nascer cidadão romano. Foi educado como hebreu, tanto em casa como na escola. Ainda jovem, foi enviado a Jerusalém para estudar com o rabino Gamaliel, que seguia uma escola de pensamento farisaica rígida. Mesmo assim, Paulo ainda era capaz de compreender e valorizar o mundo helenista.

Podemos dizer que, pela situação da vida de Paulo, Deus o preparou para ministrar aos gentios. Ele não tinha a orientação etnocêntrica de Pedro, que passou por muitas dificuldades em relação aos gentios, durante o seu ministério. Deus deu a Pedro o encargo de trabalhar com seus compatriotas judeus, e Paulo foi enviado aos gentios.

Ficamos admirados com quantas vezes missionários foram enviados sem que alguém levasse mais seriamente em consideração as características do seu alicerce de vida. Para todos nós que somos parte do movimento missionário dos países emergentes, este aspecto é significativo. Ao enviar um missionário, não é suficiente simplesmente ter recursos financeiros para sustentar os obreiros, como alguns países na Ásia têm. É necessário levar em conta o contexto de vida do missionário e o chamado de Deus. Não é suficiente ter o entusiasmo dos povos latinos para enviar missionários à Espanha ou a outros países europeus. Precisamos escolher os obreiros com base em seu alicerce de vida. Deste modo podemos evitar muitas frustrações e perdas na força missionária.

ALICERCE SECULAR

O alicerce secular de um missionário pode abranger toda a bagagem de estudo da pessoa, desde o primeiro grau até a faculdade ou pós-graduação. Pode incluir também o treinamento vocacional. Em um mundo que espera mais e mais que trabalhadores estrangeiros tenham qualificações profissionais, os missionários estarão melhor preparados para trabalhar no campo se buscarem esta formação.

O crescimento da força missionária bi-vocacional é uma evidência da importância da formação profissional para o empreendimento missionário hoje em dia. Precisamos incentivar mais missionários que não têm formação em alguma

área secular a pensarem na possibilidade de buscar tal formação, para otimizar sua carreira missionária.

A formação secular, portanto, é um ponto a favor no trabalho missionário. Com cada vez mais profissionais entrando na força missionária, estamos vendo muito mais oportunidades para alcançar países que restringem o acesso. O próximo século sem dúvida testemunhará números ainda maiores de profissionais seculares juntando-se às fileiras dos missionários. Para todos estes obreiros, o desenvolvimento espiritual por meio do discipulado será a chave para equilibrar o ministério profissional e o espiritual no campo.

ALICERCE PROFISSIONAL

Referimo-nos aqui não à formação técnica ou acadêmica, mas ao período posterior ao segundo grau ou à faculdade, em que a pessoa se estabelece como profissional. Este é o tempo de familiarizar-se com o mundo dos negócios e da produção, além do mundo acadêmico. Missionários que têm este tipo de treinamento prático estão mais atentos às realidades da vida. Eles começam a compreender a grande diferença entre o mundo acadêmico e o mundo real.

Ter experiência profissional no mundo secular é especialmente importante para missionários que desejam servir em países onde o trabalho missionário vocacional é restringido. Precisamos incentivar mais empresários a considerar este tipo de trabalho missionário. Muitos missionários latinos estão usando esta estratégia e conseguindo entrar nos países restritos do mundo muçulmano, através do mundo secular dos negócios. Este aspecto da experiência profissional deve ser levado em consideração no momento de escolher o campo em que o missionário irá trabalhar.

NÍVEL 2: ECLESIAÍSTICO

Chegando neste nível de treinamento, compreendemos que, quanto mais treinamento eclesiástico um missionário tem, melhor ele fará seu trabalho. Vejamos cada componente.

DISCIPULADO A NÍVEL DA IGREJA LOCAL

Mais uma vez, enfatizamos a importância do discipulado no âmbito da igreja local. Com o passar dos anos do trabalho missionário, foi provado que o missionário que tem este preparo na igreja será mais capaz de atender às exigências do campo. Não podemos sublinhar o suficiente o valor da experiência da igreja quando consideramos o tipo de missionário que é necessário para iniciar um movimento de implantação de igrejas entre povos não alcançados do mundo.

O treinamento em discipulado em uma igreja local é chamado de treinamento ou educação informal. Pastores e líderes de igreja devem estar cientes dos benefícios deste preparo. O missionário reproduzirá (de modo contextualizado, espera-se) o que recebeu da igreja local.

TREINAMENTO BÍBLICO

O treinamento bíblico tem a ver com educação formal e não formal. Ele pode ser administrado à distância ou do modo residencial. De qualquer das duas maneiras, a formação bíblica preparará o missionário para apresentar o evangelho de maneira clara aos que ainda não ouviram a mensagem da salvação. **A igreja local, em muitos casos, pode suprir o treinamento bíblico que o missionário necessita**, se o pastor ou os líderes da igreja pessoalmente têm treinamento bíblico suficiente.

Por mais simples que esta perspectiva possa parecer, muitos candidatos a missionários, especialmente nos países emergentes, não consideram o valor deste tipo de treinamento. As exigências de custo e tempo para a formação bíblica levam alguns candidatos a pular este estágio tão necessário. Não é possível especificar o quanto o treinamento é importante. Enfatizamos, porém, que ir para o campo missionário sem treinamento bíblico diminuirá em muito o impacto que o missionário pode ter.

TREINAMENTO TEOLÓGICO OU MISSIOLÓGICO

No mundo ocidental, e cada vez mais em alguns países não ocidentais, a formação teológica ou missiológica fundamental é pré-requisito para ser aceito como missionário. Esta formação pode incluir o grau de bacharel ou, até melhor, de mestrado. O grau pode ser na área de teologia ou missiologia. Em algumas áreas, exige-se doutorado.

Pular este nível de desenvolvimento resulta no envio de missionários sem um alicerce bíblico e teológico sólido. Em regiões onde a pregação do evangelho é restrita, um nível elevado de educação teológica pode ser crucial. A apologética é o coração da proclamação do evangelho. Missionários que vão para regiões não alcançadas do mundo devem gastar tempo adquirindo o alicerce teológico e missionário de que precisam, antes de ir.

Apesar da afirmação acima, temos de tomar cuidado para não dar ênfase demais na educação teológica e missiológica, em detrimento de um desenvolvimento sadio nos primeiros estágios da vida. Algumas agências, por exemplo, se concentram mais no treinamento teológico e missiológico do que

em estágios anteriores do desenvolvimento do missionário. Este erro vem da influência de uma sociedade desenvolvida, em que se exige diversificação e conhecimento especializado para que uma pessoa seja aceita em determinado papel na sociedade. Além disso, a indústria da educação religiosa vende seu produto (diplomas) à igreja e faz esta crer que, sem esta educação, o indivíduo jamais se dará bem no campo missionário.

Concordamos totalmente com a grande vantagem de ter um diploma teológico ou missiológico, mas discordamos da idéia de que um missionário fará um trabalho melhor no campo somente por ter um diploma. Aqueles de nós que são de países que têm recebido missionários podem testemunhar como esta pressuposição está errada.

O melhor missionário nem sempre é o que mais estudou. O melhor missionário é aquele que foi abençoado com um alicerce bíblico e teológico sólido, que conhece o que é a igreja e como ela funciona, e que se relaciona de modo eficiente e respeita as pessoas na cultura que o hospeda e onde ele serve.

EXPERIÊNCIA DE LIDERANÇA E MINISTÉRIO

Os melhores missionários são os que provaram em sua cultura de origem que podem ministrar a outras pessoas de maneira relevante. A experiência provê o tipo de educação informal que molda a maior parte dos bons hábitos e habilidades de que o missionário necessita. Os cristãos que levam a sério seu papel como discípulos de Jesus podem, neste estágio, aproveitar muitas oportunidades de ministério, incluindo experiências missionárias de curto prazo.

NÍVEL 3: MISSIONÁRIO

Neste estágio do desenvolvimento missionário, um treinamento transcultural específico é necessário. Muitas agências e instituições, especialmente no mundo ocidental, negligenciam este passo e enviam missionários apenas com um curso breve, introdutório, para familiarizar seus candidatos com a cultura a que a agência serve.

Nossa posição é que um missionário neste estágio ainda não está pronto para ir para o campo. Primeiro ele precisa participar em um programa de treinamento em que vários fenômenos transculturais são explicados. O treinamento pode ser feito em um ou dois estágios, dependendo da qualidade dos programas oferecidos pelos centros de treinamento à disposição do missionário. O ideal é que sejam dois estágios, neste nível.

PROGRAMA DE TREINAMENTO TRANSCULTURAL

Referimo-nos aqui a programas que os alunos podem seguir em seu próprio contexto cultural. Vários destes programas têm sido desenvolvidos, especialmente no mundo não ocidental. O candidato a missionário pode ir para uma escola ou centro para receber treinamento especializado em áreas como comunicação transcultural, lingüística, missiologia, história de missões e assuntos relacionados. Alguns candidatos podem já ter algumas destas informações, caso tenham feito um curso geral de missões. A diferença entre este curso e os anteriores é que os alunos e suas famílias experimentam a vida comunitária no centro enquanto estudam. Eles aprendem a lidar com diferentes estilos de vida, em especial na convivência com seus colegas no centro.

Como é importante saber — antes de gastar milhares de dólares indo para o campo missionário — se a gente tem facilidade para adaptar-se a mudanças ou à vida em comunidade, o que muitas vezes será exigido no campo missionário!

Precisamos incentivar o desenvolvimento de mais programas de treinamento como os que são oferecidos pelo All Nations Missionary Training Center na Grã-Bretanha, o Global Missionary Training Center em Seul, na Coréia, e o Centro de Capacitacion Misionera Transcultural em Córdoba, na Argentina. Programas como estes fazem uma grande diferença na maneira como os missionários são enviados.

PROGRAMA DE TREINAMENTO PRELIMINAR

Além de seguir um programa de treinamento em sua cultura, o ideal é que o missionário também freqüente um programa de treinamento em algum campo missionário. Este programa deve ser perto da cultura em que o missionário irá trabalhar. Pode ser uma escola de línguas ou um programa de curto prazo (três a seis meses). Programas como o Outreach Training Institute da Indian Evangelical Mission em Bangalore, na Índia, são de grande valor. Outro programa de treinamento preliminar ao campo é oferecido pelo Asia Cross-Cultural Training Institute em Cingapura. Para muitos missionários da América e da África, freqüentar um programa como estes será uma experiência que vale a pena ter antes de seguir para o serviço no campo definitivo.

O CAMPO

Finalmente o missionário está pronto para ir para o campo. A esta altura, muitos estarão dizendo: “Deste jeito, leva uma vida inteira até chegar ao campo!” Sim, realmente leva uma vida inteira para ir para o campo com um compromisso

missionário de longo prazo. Tente imaginar um avião. Muitos de nós já fizemos viagens curtas, em que geralmente se usa um avião pequeno. Um avião pequeno precisa apenas de uma pista curta e de 18 a 20 segundos para levantar vôo. No entanto, quando partimos para uma viagem para além-mar, geralmente tomamos um avião bem grande. Este precisará de uma pista de decolagem muito mais longa, e de 35 a 38 segundos para levantar vôo.

Em um mundo “instantâneo”, em que se faz as coisas em um piscar de olhos, temos de nos lembrar que missionários de carreira não são produzidos em seis meses e nem em dois anos. Leva tempo. Colocamos o alvo de alcançar o mundo para Jesus Cristo antes da virada do século. Mas é difícil ver como faremos para atingir este alvo, se consideramos que, para alcançar os 10.000 povos não alcançados que restam, precisamos de missionários de carreira que estão dispostos a passar sua vida no campo missionário. Temos de calcular o investimento que será necessário fazer para enviar estes missionários aos que ainda não foram alcançados, e mantê-los lá.

Ir para o campo já é uma experiência de treinamento. Vale a pena mencionar que um missionário que vai para o campo disposto a aprender tem mais chances de ser bem sucedido. David de la Rosa, um missionário porto-riquenho na Espanha, depois de cinco anos de serviço missionário bem sucedido concluiu que a chave para o seu sucesso nas igrejas da Espanha era que ele estava disposto a morrer para si mesmo. Ele disse que estava disposto a morrer para seu conhecimento e a não saber nada. Esta atitude tornou-o ensinável, e os irmãos espanhóis tiveram prazer em ensiná-lo a fazer trabalho missionário em seu país. Queremos ver mais pessoas como este irmão. Apesar do nível elevado de formação do missionário, ele precisa estar disposto a ser ensinado pela cultura ou igreja que o hospeda. O melhor local de treinamento para um missionário é o campo.

ENVIO

O Ocidente tem tanta experiência em enviar missionários que um líder de um país emergente talvez não seja a pessoa mais apropriada para falar sobre este assunto. Entretanto, alguns aspectos significativos do processo de envio precisam ser mencionados.

O trabalho feito por muitas agências missionárias é tão valioso que precisamos orar que Deus faça com que estas agências continuem como estão fazendo. O trabalho de uma agência inclui fazer pesquisas sobre os vários campos missionários, recrutar novos missionários, orientar missionários sobre a cultura específica servida pela agência, canalizar fundos para os missionários, prover os

missionários com uma base de apoio, distribuir as cartas de oração e comunicar-se com os doadores. As agências também fornecem aos missionários os seguros de saúde e de vida mais adequados às suas necessidades. Em caso de emergências causadas por acidentes, crises políticas ou atos hostis aos missionários, as agências estão preparadas para lidar com estas situações especiais e ajudar a resolvê-las.

As igrejas locais também podem cuidar de alguns dos detalhes com que as agências se ocupam, mas sua experiência está em outras áreas. Em termos gerais, as igrejas precisam que as agências missionárias assumam a responsabilidade por muitos dos detalhes do envio dos missionários e da manutenção deles no campo.

Apesar de se reconhecer que a igreja e a agência missionária necessitam uma da outra, quando se trata do envio de missionários há uma tensão bem conhecida e documentada (já mencionada) entre ambas. Enviar um missionário sem o apoio logístico apropriado é tão perigoso como enviá-lo sem o período necessário de discipulado na igreja local ou o treinamento adequado em escolas ou programas de treinamento especializados. Um sistema bem elaborado de sustento precisa existir, para que os missionários possam ser bem sucedidos em seu serviço no campo missionário.

Há uma tendência crescente entre as igrejas do mundo ocidental de deixar a agência de fora ao enviar missionários. Muitas igrejas tomaram a decisão de enviar seus missionários sem a ajuda de uma agência. Geralmente nomeia-se um conselho missionário na igreja local para tomar conta da logística de envio dos missionários. Os argumentos citados para esta atitude são numerosos, mas um dos mais comuns é: "As agências querem muito dinheiro para fazer seu trabalho. Nós utilizaremos melhor nossa verba para missões se fizermos o trabalho pessoalmente. Deus ficará contente ao ver que estamos cuidando bem do seu dinheiro."

Este argumento soa plausível, mas está errado. Deus estabeleceu a igreja como um corpo em que os muitos membros exercem funções e ministério diferentes. A igreja não é a melhor entidade para dar conta de toda a logística exigida para o envio de um missionário. O resultado de deixar a agência de lado é que aquilo que parece ser a alternativa menos cara acaba custando muito. As pessoas inexperientes a que a igreja recorre gastam mais dinheiro do que as da agência. Um provérbio popular na América Latina diz: "O barato sai caro." Este provérbio pode ser aplicado a uma igreja que tenta assumir o papel de uma agência missionária.

Reconhecemos que muitas agências estão gastando dinheiro demais em divulgação, administração e despesas gerais, mas a solução não precisa

necessariamente ser fazer as coisas pessoalmente. A solução pode ser que as agências façam uma reengenharia da sua maneira de trabalhar para a investir melhor o dinheiro dos doadores, de modo que os fundos sustentem missionários no campo e não executivos em hotéis. Esta reestruturação incentivará as igrejas a contribuir com missões e apoiar as agências missionárias que estão melhor preparadas para fazer seu trabalho.

Quando olhamos para as igrejas dos países em desenvolvimento, a situação assume outra dimensão. A maioria dos países emergentes simplesmente não tem dinheiro suficiente para pagar uma agência para fazer o trabalho de enviar os missionários, de modo que decidem que, como têm dinheiro apenas para o sustento do missionário no campo, farão o trabalho de envio por si mesmas. A idéia sempre é que Deus ficará contente com o uso sábio que as igrejas estão fazendo dos poucos recursos que ele está lhes dando para fazer missões. Em muitos países, ainda, não há estruturas de envio suficientes para canalizar as muitas pessoas que estão prontas para ir para o campo, de modo que as igrejas e denominações estão fazendo o trabalho por si mesmas.

Nossa sugestão é que agências experientes do mundo ocidental ajudem abrindo oportunidades para missionários do mundo não ocidental, através dos seus canais de envio. Uma solução ainda melhor seria que as agências ocidentais ajudassem a desenvolver estruturas de envio em países onde elas são necessárias.

Uma segunda razão por que muitas igrejas não recorrem às agências é que querem ter contato e comunicação direta com seu missionário. Este argumento merece ser ouvido, pois a igreja fica com um senso de responsabilidade pessoal e relacionamento mútuo com o missionário quando o envia sem a intermediação de uma agência. A conclusão que temos de tirar disto é que, não importa se enviamos nossos missionários por meio de uma junta de missões denominacional ou por meio de uma agência independente, as igrejas locais precisam ter um senso de participação no envio dos seus missionários.

Onde for possível, sugerimos que agências sejam criadas em resposta a igrejas que expressam o desejo de ajudar a definir o campo e enviar seus missionários. Em países enviados onde existem tensões entre igrejas e agências, a única solução viável pode ser reformular o processo de enviar missionários, criando novas parcerias entre agências existentes e os novos grupos enviados.

CUIDADO PASTORAL E SUPERVISÃO

Esta fase do empreendimento missionário tem sido negligenciada mais que qualquer outra na área de missões. Frank Allen (p. 121), ao escrever sobre por que missionários abandonam o campo, constatou: “Provavelmente um dos maiores desapontamentos que novos missionários enfrentam é que a vida diária no campo está muito aquém do que lhes foi dito.” Allen concluiu que as principais causas do retorno prematuro de missionários são expectativas não atingidas, problemas morais e dificuldades familiares. No mesmo estudo ele traz algumas entrevistas com executivos de missões de quatro agências enviadoras grandes: The Evangelical Alliance Mission (A Missão da Aliança Evangélica), Christian and Missionary Alliance (Aliança Cristã e Missionária), Conservative Baptist Foreign Missions Society (Sociedade Batista Conservadora de Missões Estrangeiras) e World Gospel Mission (Missão Evangélica Mundial). Todos os líderes citaram problemas pessoais e familiares como os principais motivos por que missionários deixam o campo.

Cuidado pastoral e supervisão são essenciais para um trabalho missionário bem sucedido. Missionários no campo frequentemente têm necessidades pessoais. Também podem ter preocupações em relação a filhos, pais ou vida familiar, ou podem enfrentar situações difíceis como doenças ou a morte do cônjuge. Todos estes problemas podem ser classificados como necessidades pastorais.

Outros problemas podem ser: insatisfação com a missão ou a tarefa recebida, desentendimentos com a liderança, desacordo com a estratégia da missão, e problemas de adaptação a nova cultura e língua. Todos estes problemas requerem supervisão.

Cuidado pastoral é uma coisa e supervisão é outra. É típico que o trabalho feito por um líder de campo ou supervisor se concentre em questões administrativas ou funcionais, e não em cuidado pastoral. A visita de um supervisor ao campo geralmente é usada para verificar como as coisas têm sido feitas. Muito raramente um supervisor separa tempo para indagar sobre o bem-estar da família do missionário ou os problemas que o casal de missionários pode estar enfrentando para educar seus filhos. É claro que a supervisão é necessária, para garantir que o trabalho atribuído a cada missionário seja concluído com sucesso, mas a longo prazo o trabalho pastoral é ainda mais importante que a supervisão.

O trabalho pastoral requer líderes de campo voltados para pessoas e não só para alvos. Em uma sociedade em que alvos e programas têm precedência sobre pessoas, precisamos ter cuidado para não sermos apanhados pelos modelos

do mundo ao fazermos nosso trabalho. Precisamos orar para que a atitude de Jesus em relação a Pedro (João 21) domine nosso coração ao pastorearmos missionários no campo. Que desafio, seguir o exemplo dado por Jesus quando Pedro e seus companheiros voltaram para suas redes. Eles se sentiam desanimados, mas Jesus procurou por eles e restaurou-os para o seu reino.

Muito mais poderia ser dito sobre o cuidado pastoral. Terminemos mencionando apenas mais uma coisa. A igreja local, por meio da sua liderança, pode fazer uma contribuição tremenda à dimensão pastoral do apoio do missionário. Incentivando os membros da igreja a manter contato com seus missionários, o pastor está contribuindo para o sustento moral do missionário.

O apoio pastoral também é necessário quando os missionários voltam para casa. Missionários que voltam para sua cultura de origem podem ficar tão chocados como quando foram para o campo. Uma história contada por Neal Pirolo (p. 11-13) ilustra o problema do retorno:

“Beth! Acorde! Por favor, Beth! Acorde!” A colega de quarto de Beth segurava o vidro de Valium vazio na mão e sabia que Beth não iria acordar. Instintivamente, porém, ela foi procurar ajuda. As pessoas do apartamento ao lado ajudaram-na a carregar Beth até o carro. Um quilômetro que parecia a metade da distância em volta do mundo levou-os até o hospital. Ali fizeram lavagem estomacal com Beth. Ela se mexeu e abriu os olhos.

Meses mais tarde Beth conseguiu falar sobre o episódio:

“Eu tinha uma vida normal antes disto... Eu acabara de retornar de uma viagem missionária de seis meses ao Oriente... *Eu só queria que alguém percebesse que eu tinha voltado para casa!*

“Um domingo de manhã, depois do culto, consegui reunir forças para ir até o meu pastor e dizer: ‘Estou pendurada na ponta de uma corda! Tenho a impressão de que estou soltando-a! Preciso da sua ajuda!’ Ele pôs o braço em volta dos meus ombros e disse: ‘Beth, estou muito ocupado. Estou com a agenda cheia esta semana. Mas, se for mesmo muito necessário, ligue para a minha secretária e marque uma hora para quarta-feira da semana que vem. Que tal aprofundar-se um pouco mais na Palavra enquanto isto?...’

“Em meio ao nevoeiro fechado da existência que eu estava levando, de repente tudo ficou muito claro: ‘Pastor, eu não tenho o valor do seu tempo!’ Em desespero, eu já procurara vários outros conselheiros. Um deles tentou namorar comigo. Um psiquiatra dera um nome gozado à minha condição. Mas agora estava claro: ‘Eu não tenho o valor do tempo de ninguém.’

“Então decidi tomar o resto do vidro de Valium.”

Mesmo sendo triste, esta história mostra o dilema que o missionário pode enfrentar ao voltar do campo missionário para casa. Quantos missionários enfrentam situações semelhantes no campo sem que alguém os ajude?

Quantas igrejas proclamam que querem participar mais do processo de envio do missionário, mas quanto têm a oportunidade de fazer algo significativo para esta pessoa, simplesmente estão ocupadas demais para atender a estas necessidades críticas? Que Deus nos ajude a compreender como é importante pastorear os missionários que enviamos, e como é importante ajudá-los quando entram de novo em sua cultura de origem.

CONCLUSÕES

O retorno prematuro do empreendimento missionário pode ser analisado de várias maneiras. Nossa proposta tem sido que veremos um decréscimo nos casos evitáveis de retorno se levarmos em consideração a integração dos vários elementos do trabalho missionário. A igreja, a agência e o centro de treinamento precisam começar a dialogar para ver como podem integrar melhor seus recursos. Missionários que vão para o campo precisam ter um alicerce sólido, ser bem treinados e ser bem sustentados, para poderem ser eficientes e eficazes em seu trabalho.

Cumprir a Grande Comissão de Jesus Cristo exige mais do que talvez pensemos. A Grande Comissão é uma tarefa abrangente que deve ser realizada pela igreja de Jesus Cristo. Cada elemento no esforço missionário é tão importante como os outros. Seleção, treinamento, envio, supervisão, cuidado pastoral e reentrada são todas facetas da mesma realidade. Devemos olhar para esta realidade não com uma mentalidade compartimentalizada, mas integrada.

A unidade do corpo de Cristo é a premissa à qual nos seguramos ao nos empenharmos em atingir este ideal. O mundo será alcançado com mais facilidade se somarmos todos os nossos recursos. Cooperação e parceria serão necessários. Países ocidentais, não ocidentais, emergentes, do primeiro mundo, do norte, do sul — todos precisam contribuir para que seja alcançado o alvo de estabelecer o reino de Deus nesta terra.

Para concluir, algumas perguntas para reflexão:

1) Como podemos chegar a um modelo integrado de missões, diante da grande diversidade de estratégias e ministérios usados para fazer missões?

- 2) Como podemos melhorar nossos procedimentos de seleção, integrando igreja e agência no processo?
- 3) O modelo que foi apresentado pode ser concretizado?
- 4) A igreja e a agência podem trabalhar lado a lado ao determinar o local e enviar missionários?
- 5) Quais são as questões essenciais que a igreja e a agência estão esquecendo quando se trata de pastorear a família missionária?
- 6) Este modelo é relevante para a sua realidade? Por que ou por que não?

BIBLIOGRAFIA

- F. ALLEN, *Why do they leave? Reflections on attrition*. Evangelical Missions Quarterly 22, 1986, p. 118-122.
- F. F. BRUCE, *Paul: apostle of the heart set free*. Grand Rapids, Eerdmans, 1977.
- R. T. COOTE, *Good news, bad news: North American Protestant overseas personnel statistics in twenty-five-year perspective*. International Bulletin of Missionary Research 19, 1995, p. 6-8, 10-13.
- N. PIROLO, *Serving as senders*. San Diego, Emmaus Road, Intl., 1991.

Rudy Girón nasceu na Guatemala em 1952 e formou-se como arquiteto na Universidade de San Carlos na cidade de Guatemala. Deus o chamou para o ministério em tempo integral em 1980. Ele tem sido evangelista, pastor e educador em sua denominação, a Igreja de Deus, em Cleveland. De 1990 até 1997 ele foi presidente de COMIBAM Internacional, trabalhou como coordenador do projeto ReMAP, e é membro do Comitê Executivo da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial. Em 1997 ele e sua família mudaram para Moscou, na Rússia, onde ele está servindo como presidente da Escola de Ministérios Eurásia, um instituto bíblico denominacional. Ele está casado com Alma e tem quatro filhos: Rudy (23), Marta (22), Carolina (20) e Karla (19).

3. REFLEXÕES SOBRE O RETORNO PREMATURO DE MISSIONÁRIOS DE CARREIRA: UMA PERSPECTIVA GERAL DO FUTURO

Kath Donovan e Ruth Myors

Observação: Este artigo foi escrito a partir de uma perspectiva ocidental e reflete a situação de países ocidentais e seus missionários. Como não tínhamos conhecimento de qualquer material escrito sobre este assunto em países não ocidentais, estávamos muito interessadas em ouvir os comentários dos representantes destes países no congresso. Aqueles que falaram na sessão plenária da conferência da Aliança Evangélica Mundial concordaram que tendências similares podem ser observadas em seus países. Estes representantes eram da Ásia, América do Sul e África. Isto nos incentivou a entender que o que dissemos pode ter relevância global.

Em 1983, Myron Loss (p. 1) escreveu: “Numerosos obreiros com potencial excelente abandonam o ministério transcultural.” Nossa experiência como pessoas que trabalham com missionários que retornaram é que o fenômeno continua acontecendo hoje em dia — apesar dos esforços de muitas agências missionárias para tratar do problema. Muitos missionários retornam com o coração partido e o espírito arrasado. Isto não é apenas uma perda importante para missões, mas uma

tragédia pessoal para os envolvidos. Por que isto está acontecendo? O que pode ser feito?

Um ponto a considerar é que o retorno prematuro de missionários é um fenômeno bastante recente. Em 1966, na missão em que uma de nós trabalhava, as únicas maneiras de sair do campo eram por morte ou idade de aposentadoria compulsória. Hoje em dia o quadro de retorno é este que Loss descreveu. Alguns retornaram porque seu trabalho foi concluído, muitos pensando na educação dos filhos, e ainda outros por uma ampla variedade de outros motivos. Deane (1994) fez uma pesquisa excelente dos fatores que ele percebeu que contribuem para o retorno prematuro. Ele relaciona 16 fatores evitáveis, que vão desde problemas de trabalho, familiares e pessoais até dificuldades que têm a ver com localização e relacionamentos. O interessante é que boa parte destes fatores eram igualmente reais em 1966 — mas as pessoas não retornavam. O que, então, está por trás desta mudança?

Estudamos o assunto refletindo sobre a pergunta: “O que a atual saída de pessoas, com potencial excelente, do ministério transcultural tem a nos dizer?” cremos que nos diz que os missionários de hoje são tão diferentes dos de 30 anos atrás que não se encaixam mais em modelos missionários tradicionais. Em outras palavras, estamos colocando vinho novo em odres velhos ou, na melhor das hipóteses, em odres velhos remendados. Esta situação está tirando a força tanto dos missionários como das agências missionárias.

Sobre os missionários de hoje, Elder (p. 51) diz: “As diferenças entre as gerações são tão grandes [...] que não vejo como as gerações mais jovens podem ser incorporadas com apenas alguns ajustes. [...] Mudanças fundamentais são necessárias na indústria de missões se quisermos atrair, incluir e liberar sua contribuição.” Elder (p. 55) continua levantando a pergunta: “Será que a maioria das agências de hoje faz adaptações suficientes, a tempo, para absorver o potencial das gerações mais novas?” Nós cremos que elas têm condições de fazer isto e que algumas já têm feito algumas das modificações necessárias. Entretanto, as mudanças radicais necessárias, apesar de serem difíceis e assustadoras, precisam continuar acontecendo.

Este artigo foi escrito em primeiro lugar para destacar as implicações, para missões, da diferença cultural que há entre as gerações, e depois sugerir uma resposta prática das agências missionárias que possibilite aos missionários mais jovens a execução da tarefa missionária sem desanimar.

IMPLICAÇÕES PARA MISSÕES DA DIFERENÇA CULTURAL QUE HÁ ENTRE AS GERAÇÕES

Tom Sine afirma que a igreja precisa acordar para a realidade da “revolução geracional”. A mesma coisa vale para as agências missionárias tradicionais. Os eventos históricos e as mudanças na sociedade nos últimos 70 anos levaram a mudanças significativas nas atitudes, valores e conduta das pessoas. Estas mudanças foram tão significativas que podemos identificar claramente várias gerações — tão diferentes entre si que pode-se falar de descontinuidade cultural.

Sine distingue três gerações principais: os *boosters* (nascidos entre 1927 e 1945), os *baby boomers* (entre 1946 e 1964) e os *busters* (nascidos entre 1965 e 1983). Os missionários de hoje vêm em sua maior parte dos últimos dois grupos. Para facilitar o estudo, nós os chamamos em conjunto de pós-boosters.

PANORAMA DAS CARACTERÍSTICAS DAS GERAÇÕES

1) BOOSTERS: OS MISSIONÁRIOS DA ESCOLA TRADICIONAL

Os *boosters* cresceram em um mundo que passara pela Grande Depressão e a Segunda Guerra Mundial. Nestes dois eventos, as pessoas suportaram muitas dificuldades e as superaram.

Os *boosters* eram muito trabalhadores, objetivos, perseverantes, comprometidos, estáveis, frugais, e dispostos a arregañar as mangas para qualquer coisa que precisasse ser feita para alcançar o alvo. Os líderes eram fortes, autoritários e respeitados por sua posição. Os *boosters* eram fortes na lealdade à instituição, que podia ser a liderança, o casamento, a organização que os empregava, seu país ou sua igreja.

Como missionários, os *boosters* promoveram o modelo de serviço missionário seguido até hoje pelas agências missionárias tradicionais. Eles saíam em resposta firme a um senso claro de chamado para determinado país com determinada agência missionária para toda a vida, não importa o que acontecesse. Eles estavam preparados para ir a qualquer lugar e fazer qualquer coisa. Nenhum sacrifício era grande demais por amor ao evangelho e, por maior que fosse a dificuldade, desistir estava fora de cogitação. Estes servos dedicados viviam de modo muito simples e frugal, e se empenhavam com toda diligência em qualquer coisa que a situação exigisse deles.

Individualistas independentes e austeros, os *boosters* conquistaram avanços espantosos do evangelho em áreas antes não alcançadas. Plantaram igrejas,

traduziram a Bíblia, dirigiram escolas, forneceram assistência médica, executaram programas de alfabetização, prepararam pastores, e suportaram privações físicas e sociais, sem reclamar e apelando apenas para o Senhor, em muitos lugares remotos do mundo. Eram paternalistas e autoritários na liderança e respeitados e seguidos por jovens cristãos nacionais (Donovan, 1992). Sua estratégia está resumida na advertência: “Ninguém que põe a mão no arado e olha para trás é apto para o Reino de Deus” (Lucas 9.62, NVI).

Muitos *boosters* ainda estão na liderança dos conselhos e diretorias das nossas agências, onde contribuem com estabilidade e tenacidade. Muitas vezes lhes parece que o estilo dos jovens de hoje indica falta de “compromisso” e “obediência”.

2) OS PÓS-BOOSTERS: A NOVA GERAÇÃO DE MISSIONÁRIOS

OS BABY BOOMERS

Os *baby boomers* nasceram em uma época de prosperidade material, resultado do trabalho duro dos seus pais. Sua memória coletiva é sobre o Vietnã, a guerra que não era deles nem eles aprovaram e que, no fim, não foi ganha. Eles também foram mais conscientizados dos horrores que das glórias da guerra — ouvindo sobre o Holocausto e Hiroxima e as consequências devastadoras de seguir líderes cegamente.

Os *baby boomers* tornaram-se a geração dos protestos e questionamentos, pragmática mas idealista. Eles se diziam serem responsáveis por sua própria vida e escolhas, e respeitavam o direito dos outros de fazerem o mesmo. Por isto são tolerantes em relação a aborto, estilo de vida homossexual, e viver junto. Durante sua vida eles viram e se beneficiaram de grandes mudanças tecnológicas e tornaram-se parte destas mudanças. Geralmente eles são bem instruídos, especialistas, agentes de mudança, sempre em busca da excelência. Não toleram desperdício, ineficiência e liderança incompetente. Sua lealdade é mais a pessoas do que a instituições. Trabalho e família são muito importantes para eles. Marido e esposa trabalham e, como resultado, sua qualidade de vida e investimento na família diminuiu. Houve um incremento significativo em casamentos desfeitos. Os *boomers* têm baixa lealdade institucional, expectativas elevadas, alta tolerância à diversidade, o desejo de serem vistos e tratados como profissionais, impaciência com estruturas hierárquicas, e a necessidade de um estilo de liderança informal, participativo, em contato com as bases. São impacientes com o que é visto como antiquado, e estão constantemente buscando sentido na vida (Anderson, 1990).

Os *baby boomers* contribuem para missões com seu conhecimento especializado, habilidade, visão, energia e disposição para trabalhar duro. Eles dão muita importância ao uso das habilidades e do preparo que Deus lhes proporcionou, para sua maior glória. Realização no trabalho é muito importante para eles, assim como a continuação do seu desenvolvimento profissional. Se estas coisas não estão disponíveis ou não parecem ter chances de acontecer, os *boomers* ficam frustrados e desencorajados, e podem abandonar a missão. Eles desafiam a direção da missão se acharem necessário, e têm muita dificuldade para lidar com incompetência que eles percebem na liderança missionária. Alguns dos primeiros a voltar profundamente desanimados, frustrados e zangados são deste grupo (Donovan, 1992).

Os *boomers* também dão muita importância às responsabilidades familiares e muitas vezes insistem em que seus filhos cursem a escola em casa. Eles retornam ao seu país natal para proporcionar a melhor educação possível aos seus filhos. Como têm baixa lealdade à instituição, eles consideram o compromisso com uma organização muito menos importante do que com o ministério. Por isso é característico dos *boomers* que eles queiram experimentar o serviço missionário antes de comprometer-se com ele. Por esta razão não vêem problemas em um trabalho de curto prazo, com a opção de um período mais longo, se as coisas derem certo. Programas de experiência de curto prazo também são a melhor maneira de recrutar estes obreiros. Para conservar os missionários *boomers*, as agências missionárias precisam prestar muita atenção no local onde os colocam, em uma função em que eles se encaixem bem, funções para as esposas adequadas aos dons delas, liderança participativa, e oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional. As missões também precisam prover apoio emocional e cuidado pastoral para os *boomers*.

OS BUSTERS

Os *busters* foram descritos por Sine (p. 157) como “os precursores do nosso futuro muito incerto”. Os *busters*, como a geração mais mimada materialmente e menos suprida emocionalmente de todas, nasceram em um mundo ameaçado pelas armas nucleares e a diminuição da camada de ozônio. Isto criou neles o que Grenz chama de “pessimismo encardido” e o senso de fragilidade da vida neste planeta. O lado positivo desta maneira de pensar é a preocupação com questões ambientais, mas o lado negativo é um senso de que não há esperança e não há futuro.

Um número significativo de *busters* nunca tiveram emprego. Muitos são produto de famílias fragmentadas e com frequência foram vítimas de abuso sexual e outras formas de violência. Muitos se tornam crianças de rua e se voltam para a

prostituição e as drogas para disfarçar sua baixa auto-estima. Sentem-se alienados, esquecidos, abandonados e enganados pelos *boomers*. Todos estes fatores contribuíram para uma grande desilusão com a vida. Os *busters* buscam apoio uns dos outros e tendem a formar grupos bem fechados de pessoas da mesma idade. Eles são intensamente leais ao grupo ou comunidade de que fazem parte. Por causa da sua vulnerabilidade, são muito sensíveis às pessoas e procuram ter relacionamentos profundos e duradouros. Cresceram em meio a mudanças e sentem-se bem com elas.

Em forte reação contra a mentalidade moderna das gerações precedentes com seu prezado racionalismo, os *busters* querem ser pessoas “integrais” — cultivar todas as dimensões da vida, explorar o misterioso (Grenz). Esta maneira de pensar, junto com sua necessidade de encontrar sentido na vida, gerou um profundo interesse em assuntos espirituais. Como os *boomers*, Os *busters* são pragmáticos e tolerantes diante da diversidade. Eles têm um anseio profundo por crescimento espiritual, e apreciam a orientação e instrução de pessoas que consideram autênticas. Os *busters* são honestos e transparentes, reconhecendo sua necessidade de disciplina, instrução e direção (Barna).

Desta geração são os candidatos a missões que vêm de lares desfeitos, e muitas vezes tiveram de trabalhar muito sofrimento em sua vida. Eles podem ser particularmente vulneráveis a problemas emocionais no campo. Por causa da sua orientação pelo grupo, os *busters* trabalham melhor em equipe, e não se pode esperar que vençam em lugares isolados, sem o apoio dos colegas. Por outro lado, eles são sensíveis e abertos, dando membros excelentes de equipes. Sua auto-estima é facilmente minada, de modo que são especialmente vulneráveis durante o primeiro período no campo e em épocas de crise.

Como membros da geração desiludida, os *busters* também são muito vulneráveis à desilusão. Seus colegas podem considerá-los egocêntricos, sem disposição para assumir muito trabalho e muito sensíveis a qualquer indício de rejeição. Os *busters* querem levar uma vida equilibrada — festejar a vida, além de trabalhar. Eles sentem uma grande necessidade de cuidado pastoral e de ajuda e orientação freqüente em seu desenvolvimento espiritual. Por causa da sua forte orientação pelo grupo, trabalham muito bem entre pessoas voltadas para relacionamentos, e compreendem muito bem o conceito de estar inserido na comunidade (Grenz). Devido à sua forte tolerância à diversidade, eles trabalham muito bem com pessoas de outros grupos étnicos. Também trabalham muito bem com e sob líderes nacionais. São honestos e abertos, dispostos a encarar também questões dolorosas. Todavia, sua tendência de dizer exatamente como as coisas são pode representar uma ameaça aos líderes *boosters*.

Como muitos *busters* vêm de lares destruídos, estão lutando com as feridas do passado, podem ter sofrido abuso sexual, e estão se esforçando para manter juntos os pedaços da sua vida, eles precisam ser avaliados com muito cuidado e muitas vezes receber aconselhamento antes de partir. Eles também precisam receber cuidado pastoral freqüente e encorajamento no campo, e precisam fazer parte de equipes de apoio.

DIFICULDADES ENTRE AS GERAÇÕES DE MISSIONÁRIOS

Como expressou Dave Daugherty da OMF (citado em Elder, p. 54), “as características dos *boomers* e dos *busters* colidem de frente com as agências.” A seguir há alguns motivos de colisão:

1) CHAMADO, COMPROMISSO E DURAÇÃO DO TRABALHO

Para os *boosters*, o chamado é a motivação principal para ir para o exterior e permanecer ali, aconteça o que acontecer. *boomers* e *busters* não falam tanto sobre o chamado como pensar que é certo ir. Muitas vezes eles chegam a esta conclusão informando-se com uma série de agências missionárias e reunindo descrições de atividades, para depois apresentar-se à agência que tiver o trabalho que melhor combina com seus dons, preparo e outras exigências.

Enquanto os *boosters* entendem que compromisso implica em trabalho de longo prazo com determinada organização em determinado lugar, os *boomers* entendem que significa fazer o melhor uso dos dons e talentos, onde quer que seja o melhor lugar para fazê-lo (ou seja, seu compromisso é com o ministério, e não com uma organização ou lugar específico). Mesmo estando abertos para um serviço prolongado se as coisas vão bem, os *boomers* também estão abertos para a idéia de mudar para um outro lugar onde percebem que têm um potencial maior de dar frutos. Assim, eles podem montar programas excelentes e depois ir adiante. Às vezes isto significa que faltará continuidade ao que eles fizeram. Os *busters* só se comprometerão em ímpetos curtos, porque não sabem o que o futuro trará e porque duvidam da sua própria capacidade de perseverar.

2) ATITUDE EM RELAÇÃO À AGÊNCIA MISSIONÁRIA

Este ponto está relacionado intimamente ao anterior. Por causa do seu chamado para um trabalho de longo prazo, os *boosters* geralmente serão leais à sua agência missionária. Wilcox (p. 102) comenta: “Durante meus 12 anos de trabalho missionário, fiquei impressionado com a importância que os missionários

veteranos dão ao seu senso de vínculo com a organização missionária. A expressão ‘nossa família missionária’ é muito ouvida, denotando sentimentos profundos de vínculo valorizado.” Em seu estudo de fatores que influenciam a decisão de continuar, no caso de professores de filhos de missionários, Wilcox constatou que o *compromisso afetivo* (isto é, a força da disposição de um empregado de fazer um esforço considerável em prol da organização e de aceitar os alvos e valores dela) estava relacionado de modo significativo com a decisão de continuar, que, por sua vez, estava relacionada com uma idade mais avançada. Esta lealdade institucional, como vimos, é baixa tanto no caso dos *boomers* como dos *busters*, por causa da sua visão do ministério.

3) QUESTÕES DE LIDERANÇA

Os *boosters* trabalham bem sob líderes autoritários, tratando-os com respeito e obediência. Os *boomers* se consideram profissionais e esperam ser tratados como tais, o que inclui serem consultados em suas áreas de especialização. Por isso eles querem uma liderança participativa e consensual, com um líder competente. Elder (p. 54) dá um exemplo de um *boomer* que, depois de desligar-se de uma missão tradicional, disse que o trabalho em questão parecia ter maior valor para os líderes do que o desenvolvimento das pessoas que o faziam. Ele se sentiu “esmagado pelo estilo autoritário de liderança deles”.

Outro missionário *boomer* nos disse: “A liderança tinha sacrifício e rendimento em alta conta, e nós nos sentíamos roubados em nossa individualidade e capacidade de tomar decisões.”

Os *busters* exigem dos que tomam as decisões que expliquem exatamente o que é pedido e por que (Barna). Sua atitude pode fazer com que os líderes se sintam irritados e inseguros porque têm a impressão que sua competência está sendo posta em dúvida. Se os *busters* ficam satisfeitos com as respostas às suas perguntas e convictos de que receberão ajuda naquilo que lhes está sendo pedido, eles cooperarão.

Esta diferença de atitude nas gerações nos foi desvendada em um curso de orientação, e nós perguntamos a pessoas de cada geração presentes que atendessem ao pedido do líder para que *pulassem*. A reação dos *boosters* era: “A que altura?” Os *boomers* perguntaram: “Por quê? Se você nos convencer que é necessário, pularemos.” Os *busters* disseram: “Se você pular conosco, nós pularemos.”

4) MANEIRA DE ENCARAR SITUAÇÕES DE CONFLITO

O estudo que Gish fez sobre os fatores que estressam missionários revelou que “a necessidade de confrontar” está no alto da lista. Os *boosters*

tendem a varrer as coisas debaixo do tapete, ou lidam com o conflito de modo indireto. Muitas vezes o resultado é a escalada ou a supressão do conflito — e ambas têm um efeito negativo sobre os relacionamentos. Os *boomers* preferem trazer a coisa à luz e trabalhar na reconciliação, que é a maneira mais eficiente de dirigir uma equipe. Sua tolerância de outros pontos de vista torna a solução de conflitos muito mais fácil para eles do que para o *booster* típico. Os *busters* vão direto ao ponto, dizem o que está acontecendo, e buscam uma solução para o bem da equipe.

5) NECESSIDADE DE SUSTENTO E CUIDADO PASTORAL

Os *boosters* têm iniciativas independentes e mantém sua própria vida espiritual. Quando recebem cuidado pastoral, sua tendência é responder que eles têm o Senhor. Quando lhes é oferecido aconselhamento, eles murmuram algo no sentido de que não precisam de um “psiquiatra”. Os *boomers* acham o bom relacionamento em equipe muito útil para o ministério eficaz, e estão dispostos a experimentar uma avaliação psicológica para ver se funciona. Os *busters* declaram de antemão que sem uma boa equipe, acompanhamento e cuidado pastoral eles não conseguirão dar conta do recado. Quando perguntados sobre por que escolheram determinada missão, muitos *busters* dizem: “Porque parecia a que cuida melhor dos missionários.” Um dos maiores temores dos *busters*, de acordo com Engel e Jones (citados por Elder), é o de ficar isolado na missão, de não fazer parte de uma equipe.

6) QUESTÕES RELACIONADAS A FUNÇÕES

Os *boosters* estão dispostos a assumir qualquer trabalho que lhes for solicitado, mesmo se não foram treinados para ele e mesmo que signifique sacrificar alvos pessoais. Eles foram inovadores e muito bons em fazerem as coisas funcionar.

Os *boomers*, por sua vez, dado o seu compromisso com a excelência no ministério, esperam receber descrições de atividades muito acuradas, e podem ficar muito irritados com a missão se a descrição das atividades não for implementada. Eles também trazem consigo o senso de merecimento, característico da sua geração (Sine): “Nós desistimos de um bom emprego e uma bela casa e colocamos nosso futuro e o dos nossos filhos em jogo para vir para cá. Temos o direito de esperar pelo menos uma moradia decente da missão.” Além disto, as expectativas de ministério dos *boomers* são elevadas. Como a realidade da situação normal no exterior quase sempre fica aquém da sua expectativa, os *boomers* são muito vulneráveis à desilusão.

Em sua comparação interessante entre o *stress* de quem esteve em combate e o dos missionários, Miersma mostra que uma das primeiras coisas que os dois grupos perdem são os ideais, o que leva à desilusão, que é um dos principais fatores psicológicos de risco para estas pessoas.

7) O PAPEL DAS MULHERES

As mulheres *boosters* geralmente estavam à vontade ajudando seus maridos e encaixando-se em qualquer papel que estivesse disponível no lugar onde tinham sido colocados. Em muitas missões, elas não podiam ser eleitas para o conselho e definitivamente não podiam assumir liderança sobre missionários homens. As mulheres *boomers*, por sua vez, com frequência tiveram formação profissional, e muitas esperam que lhes seja conferida uma função à altura do seu preparo. “Preciso ter minha própria função e um ministério que é meu”, elas exigem. Hoje em dia há muito espaço para mulheres solteiras se desenvolverem profissionalmente e exercerem um ministério de acordo com seus dons e formação, mesmo em países muçulmanos. Entretanto, encontrar um ministério apropriado para as mulheres casadas é muitas vezes bem mais difícil. Por isso alguns casos de retorno prematuro acontecem por causa da insatisfação das mulheres com seu ministério.

8) VIDA DEVOCIONAL

O missionário *booster* comum era bastante disciplinado em seu tempo de silêncio diário (“sem Bíblia não há café”). Em contraste, os missionários da nova geração têm muita dificuldade em disciplinar-se para um tempo regular. Especialmente os *busters* clamam por ajuda na disciplina e na perseverança da sua vida devocional. Mentores espirituais e tempos de retiro são, por isso, especialmente necessários para eles.

9) RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE LOCAL

Os missionários *boosters* vinham com um forte senso de que sabiam o que as pessoas precisavam, e o compromisso de garantir que o recebessem. Por isso agiam de maneira paternalista. Os *boomers* vieram como especialistas para atender a necessidades expressas pelas igrejas. Eles estão dispostos e preparados para ensinar o que têm em um relacionamento. Como a maioria das comunidades que os recebem, os *busters* são muito voltados para relacionamentos e também trabalham bem sob a direção de líderes nacionais. Tanto os *boomers* como os *busters* estão acostumados a trabalhar com pessoas de outras culturas e não têm nenhum sentimento de superioridade em relação a elas.

10) ATITUDE EM RELAÇÃO À DESISTÊNCIA

Um missionário *booster* certa vez comentou: “Até onde posso ver, o maior pecado que um missionário pode cometer é desistir” (Donovan, 1991). Um missionário *boomer*, por sua vez, perguntou: “Qual é o problema? O que há de tão errado em ir embora?” Se um ministério mais eficaz o atrai em outro lugar, um *boomer* acha que é apropriado demitir-se. Diz-se que o *boomer* médio muda de carreira duas ou três vezes durante sua carreira ativa.

As diferenças discutidas acima estão resumidas na Figura 3-1.

PERSPECTIVA GERAL DOS ASSUNTOS RELACIONADOS A MISSÕES			
Assunto	<i>boosters</i> (acima de 50)	<i>boomers</i> (30-50)	<i>busters</i> (abaixo de 30)
Chamado	Místico	Tarefa mais adequada	“Melhor” missão: muitas vezes a que cuida melhor
Ênfase do compromisso	Certa pessoa ou certo país e certa missão	Minist. e local em que seus dons são melhor usados	Projeto pessoal
Duração do compromisso	Vida toda	Curto prazo e renovação	Longo prazo
Atitude em relação à agência	Lealdade elevada	Lealdade baixa	Lealdade baixa
Liderança	Autoritária; respeitam a posição	Participativa, de consenso; respeitam a competência	Eq. participativa; respeitam autenticidade e abertura
Maneira de resolver conflitos	Indireta ou negação	Esclarecem e trabalham pela reconciliação	Diretos, abertos e honestos
Atitude em relação a apoio e cuidado pastoral	Independentes	Esperam por oportunidades; estão dispostos a experimentar	Entendem ambos como essenciais ao bem-estar
Funções	Generalistas; preparados para fazer qualquer coisa; fazem acontecer	Especialistas; buscam a excelência; são agentes de mudança	Funcionam melhor em equipes, cada um com ministério específico
Papel das esposas	Ajudar o marido	Contribuição própria	Preferem eq. de marido e esposa; casamento igualitário
Vida devocional	Sem Bíblia não tem café	Sempre que der para encaixar	Têm dificuldades com a disciplina mas anseiam por coisas espirituais
Relacionamento com a comunidade local	Paternalista	Fraternalista	Trabalham bem debaixo da igreja

Figura 3-1

PREVISÃO DAS CAUSAS DE RETORNO DE MISSIONÁRIOS PÓS-BOOSTERS

Reconhecemos que, como um missionário disse, “uma razão respeitável como a educação ou saúde dos filhos é dada como razão principal quando há outras razões para o retorno da pessoa do campo.” Com isto não queremos dizer que a razão dada não é real, mas sublinhamos o fato de que razões não expressas com frequência são muito fortes.

Com base nas diferenças entre as gerações anotadas acima, fizemos as seguintes previsões hipotéticas dos fatores ocultos que podem contribuir para o retorno de missionários pós-boosters:

1) **Assuntos do trabalho**, como atribuição insatisfatória, falta de oportunidade para o desenvolvimento profissional, descrição de atividades inexata, falta de oportunidades para usar os dons e a formação, e função insatisfatória da esposa.

2) **Problemas com a liderança**, como não ser consultado em áreas que são sua especialidade, entender que os líderes são incompetentes, e falta de participação no processo decisório.

3) **Questões de apoio**, como falta de cuidado pastoral, de encorajamento, de acompanhamento, de apoio emocional, de direção espiritual, e de reciclagem.

4) **Questões familiares**, como as necessidades escolares dos filhos, a segurança da família, moradia, falta de lazer e de tempo para relacionamento na família, e risco de enfermidade.

5) **Problemas de relacionamento**, em especial a má comunicação e solução de conflitos, percepção de que falta transparência e honestidade, e ênfase insuficiente na formação da equipe.

MOTIVOS PARA O RETORNO PREMATURO DO CAMPO MISSIONÁRIO

Pedimos que um grupo de 61 missionários *baby boomers* identificasse os fatores que mais contribuíram para sua decisão de retornar antes do tempo previsto do serviço missionário no exterior. A maioria mencionou vários fatores. Os mais citados, de longe, foram **questões familiares** (educação dos filhos e necessidades dos pais idosos), **assuntos do trabalho** (como função errada, falta de desenvolvimento profissional, função insatisfatória da esposa, excesso de trabalho a ponto de produzir estafa), e a **atitude da liderança com os missionários** (autoritária, insensível, tratando-os como peças de xadrez, não consultando-os em áreas de sua especialidade ou em decisões que afetavam suas famílias).

Quando perguntados sobre se algo poderia ter mudado sua decisão de retornar, 15% responderam que não. Dos 85% que disseram que certas mudanças poderiam tê-los influenciado a ficar, 32% mencionaram assuntos do trabalho (mudança de função, oportunidade para desenvolvimento profissional, e função adequada para a esposa), 25% mencionaram questões de apoio (72% destes indicaram apoio emocional da parte dos líderes, e 27% indicaram apoio de outros missionários), 20% mencionaram questões de liderança e administração, e 14% mencionaram a escola dos filhos. Esta foi uma pesquisa muito preliminar, com o propósito de definir perguntas para um questionário, e não serve para nenhum tipo de análise estatística. Contudo, ela dá apoio à impressão de que as diferenças fundamentais entre as gerações provavelmente são fatores que contribuem de modo significativo para as decisões dos missionários *baby boomers* de não continuarem.

Temos a impressão de que, diante da vulnerabilidade dos *baby boomers* e sua necessidade de trabalhar em equipe, a questão do apoio será um fator cada vez mais importante a aumentar sua taxa de retorno.

Além das questões familiares, geralmente fora do controle da missão, os principais fatores mencionados como influências sobre a decisão de não continuar parecem estar relacionados intimamente às diferentes perspectivas das gerações. Na próxima seção veremos algumas mudanças que têm por objetivo tratar destes problemas.

UMA ATITUDE PROATIVA DAS MISSÕES À PERDA DE MISSIONÁRIOS

Se a dificuldade de relacionamento entre as gerações contribui para a perda de missionários, que mudanças as agências missionárias poderiam fazer para enfrentar este problema?

Nossa proposta é que precisa ser feita uma mudança de paradigma na maneira de se pensar sobre as diferenças entre as gerações. A partir disto, pode-se fazer mudanças criativas para o melhor uso dos nossos recursos missionários pós-boosters, de modo a reduzir a taxa de retorno.

Uma mudança de paradigma na maneira de pensar sobre as diferenças entre as gerações

Tanto *boosters* como pós-boosters precisam compreender que, como diz Elder (p. 54): “Boa parte da dissonância entre as gerações é devida à diferença cultural com que os objetivos e princípios bíblicos são implementados.” Na medida em que as atitudes não são bíblicas, elas não devem ser aceitas. Todavia, as pressuposições básicas dos dois lados que impedem mudanças (resumidas na queixa: “Por que eles

não podem ser como nós?”) precisam ser trabalhadas. Para os líderes *boosters*, os passos em direção à solução podem incluir a compreensão de por que eles não são “como nós”, a aceitação de que os missionários pós-*boosters* são as pessoas certas para a nossa época, e passando do confronto entre as gerações para a sinergia.

1) COMPREENDENDO POR QUE ELES NÃO SÃO “COMO NÓS”: O MOVIMENTO DA MODERNIDADE PARA A PÓS-MODERNIDADE

Uma das mudanças mais significativas na segunda metade deste século tem sido o movimento da modernidade para a pós-modernidade (Grenz). Os *boosters* são da era da modernidade, os *busters* da pós-modernidade, e os *boomers* estão em algum lugar no meio.

Em essência, a **modernidade** destaca o intelecto humano, a razão e o individualismo, e encara o universo como algo mecânico (funciona de acordo com leis predizíveis). Uma pressuposição básica é que o conhecimento é exato, objetivo e bom. Considera-se que o caminho para a realização humana está em desvendar os segredos do universo, dominar a natureza em benefício humano, e assim criar um mundo melhor. A modernidade do século vinte entende que os avanços tecnológicos através de descobertas científicas são os meios para este fim. Os cristãos que cresceram em um mundo com mentalidade moderna tendem a ser pessoas de ação, voltadas para alvos, perseverantes, trabalhadoras, otimistas, e comprometidas com a obediência e o sacrifício em prol do evangelho.

O **pós-modernismo** surgiu como reação ao modernismo. Ele questiona os ideais, princípios e valores da modernidade. De acordo com Grenz, o pós-modernismo tem sido a filosofia mais significativa a moldar a sociedade a partir de meados da década de 1980. Abaixo há alguns elementos-chaves da consciência pós-moderna:

a) Há um profundo **pessimismo** diante da realidade de que o mundo claramente não está ficando melhor, apesar de realizações tecnológicas notáveis. A aplicação racional do conhecimento *não* parece ser a solução para os problemas do mundo.

b) Diante da percepção da **fragilidade da vida** neste planeta, faz-se necessária a ação urgente para sobreviver, pela cooperação com a natureza e não pelo domínio sobre ela.

c) A **razão é destronada** como único árbitro do destino humano, levando à apreciação das dimensões não racionais da verdade e ao desejo de cultivar as dimensões afetiva e intuitiva da vida, além da cognitiva. Isto explica o novo interesse

em aspectos espirituais e sociais da vida, característico dos *busters*. **Os busters são mais experimentais que cognitivos, mais voltados para relacionamentos do que para tarefas.** Assim, relacionar-se com Deus e passar tempo com ele têm prioridade sobre fazer coisas para ele. Os *busters* gostam de contemplação, reflexão e meditação. Por isso apreciam tempos de retiro e orientação e acompanhamento espiritual mais do que ensino bíblico intensivo.

d) O reconhecimento do fracasso do culto moderno ao indivíduo produziu a percepção da **importância da comunidade**. Prevalece o senso de que a verdade está enraizada na comunidade de que cada pessoa faz parte. Verdade é vista como tudo o que é necessário para o bem-estar de cada comunidade. Como há uma multiplicidade de diferentes grupos e comunidades no mundo, os pós-modernos toleram e até celebram a diversidade — seja ela cultural ou religiosa. Ligado a esta orientação para a comunidade está o movimento na direção oposta à autoridade centralizada e hierárquica e em direção ao processo decisório participativo e em rede.

e) O **igualitarismo** é um traço marcante da geração *buster*. Isto é simbolizado de maneira fascinante em muitas igrejas ocidentais, onde a tendência é abandonar as fileiras de bancos com o ministro um metro e meio mais alto, e adotar cadeiras em círculo, onde todos têm o mesmo valor e possibilidade de participar. A filosofia também se mostra na recusa dos *busters* de usar títulos, roupas clericais e diplomas, e do tratamento apenas pelo primeiro nome. Junto com estas atitudes vem uma falta de respeito pela experiência e pela autoridade.

f) Há uma **consciência global** (resultante da aldeia global) que mina a lealdade nacional. Esta consciência global é acompanhada da celebração da diversidade cultural. Fazemos parte de um “multiverso” e não de um “universo” (Grenz).

g) Orientação para o grupo e aceitação da diversidade levaram a uma **ausência de centro**. Não há padrões comuns aos quais as pessoas podem apelar, e não há uma fonte de autoridade reconhecida por todos.

Com estes valores, não é surpreendente que os *busters* cristãos, que cresceram na pós-modernidade, estão preparados para enfrentar realidades dolorosas, estão profundamente preocupados com o meio ambiente, são experimentais em sua fé, são orientados para a comunidade, têm lealdade institucional baixa, e celebram a diversidade. Apesar de não lhes faltar nem o centro nem a esperança, eles continuam sendo vulneráveis nestas áreas, perdendo facilmente a confiança e o ânimo.

2) CONSIDERANDO OS PÓS-BOOSTERS OS MISSIONÁRIOS ADEQUADOS PARA A NOSSA ÉPOCA

As agências missionárias precisam aceitar que, longe de ser um problema, a nova geração de missionários são os homens e mulheres de Deus para fazer o trabalho de missões em nossos dias. O diretor da Africa Evangelical Fellowship no Canadá, Scott Forbes, pensa que a explicação para a crise nas missões hoje em dia não está com os missionários da nova geração, como alguns têm dito, mas com as agências missionárias (Forbes).

Assim como os missionários *boosters* eram ideais para o trabalho em seu tempo, os *boomers* e *busters* têm muitos pontos fortes, especialmente forjados para as necessidades de hoje. Por exemplo, eles têm habilidades especializadas adequadas às necessidades atuais; eles conseguem trabalhar bem ao lado ou debaixo das igrejas nacionais; eles ficam contentes em contribuir com sua experiência e depois avançar para outros lugares de trabalho; são voltados para relacionamentos, como as culturas em que trabalham; foram preparados para treinar, acompanhar e disciplinar, enquanto mantém a atitude de aprendizes; são realistas o suficiente para não se sentirem indispensáveis, de modo a não ficar mais tempo do que são bem-vindos (Forbes).

Pontos fortes dos *boomers*:

- Preocupam-se com a excelência no ministério;
- São bem preparados, agentes de mudança, visionários;
- Concentram-se no desenvolvimento pessoal e profissional e na boa administração dos recursos;
- Formam equipes.

Pontos fortes dos *busters*:

- São orientados para a comunidade;
- Preocupam-se com a pessoa toda;
- Aceitam as pessoas como são;
- Agem com o coração, usando os recursos interiores.

Se os *boomers* e *busters* são os missionários que Deus nos deu para este próximo estágio do trabalho missionário, eles precisam ser bem-vindos e ajudados de todas as maneiras para desincumbir-se da tarefa missionária de maneira apropriada ao mundo moderno.

3) PASSANDO DO CONFRONTO PARA A SINERGIA

Na figura 3-1 foram anotadas as questões de confronto entre as gerações. Mudanças na mentalidade, como acima, poderiam abrir o caminho para a sinergia.

Sinergia refere-se à dimensão misteriosa que se forma além da soma das contribuições individuais quando duas ou mais pessoas trabalham juntas em harmonia. Percebemos este efeito quando ouvimos uma sinfonia ou oratório muito bem apresentado. Sinergia é algo que deve caracterizar nosso trabalho em equipe como cristãos. Romanos 15.5-7 dá a chave. Deus dá os ingredientes necessários de perseverança e encorajamento para que, à medida que seguimos a Cristo Jesus, possamos trabalhar em harmonia tal que juntos glorifiquemos a Deus. Este é o espírito que estamos objetivando com as mudanças propostas. Não queremos descartar nenhuma das coisas antigas que seja relevante e valiosa, nem incorporar nada de novo que não seja bíblico ou de valor. Queremos reunir os pontos fortes de ambos em um novo modelo, para a glória de Deus. Quanto maior for a diversidade, maior será o potencial para sinergia.

Alguns pontos positivos dos *boosters* que precisam ser passados para as gerações mais novas:

- Experiência;
- Conhecimento da cultura e da língua;
- Disciplina espiritual e métodos de crescimento espiritual;
- A capacidade de manter o alvo do trabalho missionário firmemente em foco;
- Continuidade com as grandes tradições do passado;
- Perseverança em meio aos obstáculos, suportando as dificuldades como bons soldados de Cristo;
- Ajuda aos missionários mais jovens para olharem constantemente como enquadrar seus pontos fortes e suas capacidades nos propósitos do Senhor e na extensão do seu reino.

Estes recursos, somados aos pontos fortes dos pós-boosters mencionados na última seção, têm um grande potencial em termos de sinergia. Ao mesmo tempo, aquilo que pode impedir a sinergia precisa ser encarado e eliminado.

Aspectos da estratégia tradicional que precisam ter permissão para passar para a história:

- Liderança autoritária;
- A tendência de inchar e, assim, inflacionar a equipe missionária;
- A expectativa de que os missionários tomem conta de si mesmos e não precisem de cuidado pastoral;
- Varrer os conflitos debaixo do tapete.

Características dos boomers/busters que precisam ser especialmente temperadas com a sabedoria dos líderes boosters:

- O senso de merecimento. Especialmente os boomers têm um forte senso de direito. Eles acham que o governo, o sistema educacional e o sistema de saúde lhes “devem” algo (Sine). Alguns vão para o exterior com a idéia de que a missão lhes deve coisas, como certo padrão de moradia. Isto pode causar muita tensão na equipe, em termos financeiros e de relacionamento. Os boomers precisam ser desafiados com a idéia de que eles devem algo à sua igreja local e a seus mantenedores. Por exemplo, deve haver certo grau de compromisso com um tempo razoável de serviço para justificar o dispêndio financeiro dos mantenedores. Também deve haver ensino e exemplo do “nosso direito de abrir mão dos nossos direitos”, citando Oswald Chambers;
- A tentação do desenvolvimento profissional por motivos egoístas. Para membros da geração cujo lema é “tenho uma obrigação comigo mesmo”, é difícil ser claro quanto à motivação. Chamamos isto de “mistura de objetivos”, e propomos que o desenvolvimento profissional deve ser visto à luz dos alvos da organização, além dos alvos pessoais do missionário. Precisa haver equilíbrio entre desenvolvimento profissional e aplicação do que foi aprendido;

ALGUNS PONTOS FORTES E NECESSIDADES DOS MISSIONÁRIOS PÓS-BOOSTERS		
PONTOS FORTES		NECESSIDADES
Boomers	Habilidades especializadas; boa formação; busca da excelência	Boa escolha do trabalho; boa administração; desenvolvimento profissional
	Visionários, agentes de mudança	Liderança participativa
	Esposas com habilidades especializadas	Função adequada
	Orientados para a família	Escolha da escola para as crianças
	Orientados para a comunidade	Trabalho em equipe
Busters	Genuínos, receptivos, sensíveis	Cuidado pastoral
	Visão integral	Programa equilibrado
	Interesse profundo em coisas espirituais	Tempo para reflexão e retiro
	Igualitários	Liderança participativa, consensual
	Familiarizados com o sofrimento	Cuidado pastoral

Figura 3-2

• Falta de respeito por experiência e autoridade. Este é o outro lado da capacidade de pensar de modo independente, sonhar, e ser agente de mudança. Estes dons podem ser grandemente enriquecidos quando há uma apreciação genuína pela sabedoria dos mais velhos;

• Franqueza. Este é o outro lado de transparência e honestidade. A tendência dos *busters* de dizer as coisas exatamente como elas são pode ferir e ser contraproducente para o relacionamento na equipe.

MUDANÇAS SUGERIDAS PARA CORRESPONDER ÀS CARACTERÍSTICAS PÓS-BOOSTER		
	Características	Mudanças sugeridas
Recruta- mento	Querem informações exatas Querem várias alternativas Querem tentar antes de se comprometer Orientação para o grupo; medo de isolamento	Atualizações regulares no campo Lista de atividades possíveis Experiências de curto prazo Recrutamento de equipes
Avaliação	Desemprego elevado Alta tolerância à diversidade Não se fala de “chamado”	Avaliação profissional cuidadosa, inclusive psicológica História traumática Compreender o uso de termos e enfoque diferentes
Orientação e treinamento	Necessidade de aprender da experiência	Ensino pela experiência Orientação dos novatos no campo
Liderança no campo	Trabalham melhor com liderança de estilo participativo, consensual Trabalham melhor com boa administração	Treinamento adequado para líderes Não toleram “incompetência” Identificar e treinar líderes cedo
Questões de apoio	Emocionalmente vulneráveis (<i>busters</i>) Precisam trabalhar em equipe Visão integral (<i>busters</i>) Dificuldade com disciplina espiritual	Programas regulares de aconselhamento e cuidado pastoral, em especial nas crises do primeiro período no campo Recrutar equipes Evitar sobrecarga; incentivar o equilíbrio Retiros dirigidos regulares
Assuntos do trabalho	Querem usar seus dons da melhor maneira Esposas querem funções	Programas de carreira Contratos de curto prazo Procurar postos para equipe de marido e esposa

Figura 3-3

MUDANÇAS SUGERIDAS PARA FACILITAR O MINISTÉRIO DOS MISSIONÁRIOS PÓS-BOOSTERS

Na Figura 3-2 estão resumidos os principais pontos fortes e necessidades dos pós-boosters. Cada ponto forte aponta para a mudança que facilitaria sua expressão. Por exemplo, o compromisso dos *boomers* de ministrar onde quer que suas habilidades e formação podem ser melhor usados aponta para a necessidade de um bom “casamento” entre a pessoa e o seu trabalho, e para a necessidade de desenvolvimento profissional e posicional. Para os *busters*, a orientação para a comunidade incentiva o trabalho em equipe e o uso de liderança participativa e consensual.

Outras relações deste tipo serão estudadas nas áreas importantes que seguem (veja também a Figura 3-3).

1) RECRUTAMENTO

Informação exata:

A mentalidade especialista e a eficiência dos *boomers* se mostra no desejo de receber informações honestas e acuradas para ter base para tomar decisões acertadas. Uma das queixas de alguns *boomers* é que eles foram “recrutados sob pretextos falsos”. Eles sentiram que as informações que lhes foram fornecidas pelo recrutador não bateram com a realidade que encontraram. “Os países de origem projetam uma imagem gasta de missões que não combina com a realidade”, disse um missionário que agora lidera um campo. Isto aponta para a necessidade de revisões freqüentes do exterior, para que os recrutadores tenham informações atualizadas.

Experiências de curto prazo:

A necessidade que os pós-boosters têm de experimentar as coisas antes de assumir um compromisso pode ser atendida com programas de experiências de curto prazo. As agências missionárias que recorrem a estes programas estão descobrindo que eles são meios muito produtivos de recrutamento. De acordo com Barnes, 22% de todos os *baby boomers* visitaram uma organização cristã no exterior, e destes quase 75% estão interessados em um ministério de curto prazo. Barnes enfatiza, porém, que, para os programas de experiências de curto prazo serem bem sucedidos no recrutamento, eles precisam ser bem executados, isto é, os participantes precisam ser escolhidos e preparados com cuidado, o programa precisa ser bem organizado, e o trabalho deve ser feito em parceria com a igreja nacional e os missionários de longo prazo.

Deve-se observar, contudo, a importância de temperar as impressões recebidas por meio de uma experiência de curto prazo com um quadro geral exato das realidades da vida missionária. De outro modo, os missionários calouros recrutados através de programas de curto prazo podem chegar ao campo esperando que todo trabalho missionário será feito da maneira que eles experimentaram. Esta perspectiva não realista pode contribuir para sua desilusão e retorno em pouco tempo.

Equipes:

A orientação dos *busters* para o grupo e o medo de trabalhar isolados apontam para o ideal de recrutar equipes para estudar e trabalhar juntos. Isto também gera sinergia e cuidado mútuo.

Ministério de curto prazo:

O pragmatismo dos pós-boosters e a falta de confiança dos *busters* em sua capacidade de ficar tornam o ministério de curto prazo uma alternativa atraente. De fato, como Barnes observou (p. 376), “o número de pessoas de curto prazo, que serve pelo menos dois meses, continua sendo o segmento da força missionária que mais cresce.” À luz desta tendência, as agências tradicionais precisam abandonar a convicção de que os únicos missionários que merecem seu esforço são os que se apresentam para o serviço de longo prazo. Modelos de curto prazo precisam ser abraçados como normais e válidos. A questão é que, para serem eficientes, os missionários precisam aprender bem a língua e a cultura, para depois, a partir desta base, desenvolver seu ministério. Poucos discordarão deste ideal. Todavia, estamos lidando com um grupo de pessoas que consideram normal mudar de carreira duas ou três vezes durante sua vida profissional. Por outro lado, também estão empenhados na busca da excelência. São pensadores criativos. Eles sonham. Contratos bem elaborados e planejados podem ser uma maneira de acomodar *baby boomers*.¹

Se aqueles que saem por um prazo curto são desafiados, realizados, e desenvolvidos profissionalmente e pessoalmente durante o período no exterior, eles podem muito bem renovar seu compromisso por mais um período.

2) QUESTÕES RELACIONADAS À INSCRIÇÃO

Seleção:

Devido ao passado traumático e à fragilidade emocional dos *busters* e à alta tolerância à diversidade de *boomers* e *busters* em uma geração em que “vai tudo”, é necessário fazer uma avaliação muito cuidadosa dos candidatos.

A preservação dos missionários começa com a escolha das pessoas certas e a identificação dos que não servem para o ministério transcultural antes que estejam muito adiantados na trilha dos preparativos. Causa-se mais dor aceitando as pessoas erradas do que não aceitando aqueles que talvez dessem conta do recado.

Nestes dias de desemprego elevado, a motivação precisa ser analisada com cuidado. Além disso, é necessário fazer perguntas sobre envolvimento com ocultismo, abuso sexual na infância, consumo de drogas e sexo fora do casamento. Muitos candidatos vêm de lares desfeitos e experimentaram muito sofrimento em sua vida. Devido à sua vulnerabilidade emocional, eles precisam passar por uma avaliação profissional completa e cuidadosa e talvez receber aconselhamento antes de partir. Consideramos a avaliação psicológica uma ferramenta importante para ajudar os missionários a compreender a si e seus parceiros e a reconhecer áreas em que podem encontrar dificuldades em uma situação transcultural. A avaliação psicológica também é valiosa para prever a capacidade do candidato de enfrentar a pressão transcultural.²

Chamado x decisão:

A dificuldade dos pós-boosters de pensar em termos de chamado provavelmente reflete uma terminologia diferente e uma capacidade maior de encarar a realidade do que era o caso com alguns membros da escola tradicional. Nossa sugestão é que, se o chamado dos *booster* for comparado à decisão dos *boomers* de que “este é o caminho a seguir”, pode haver pouca diferença entre eles. Seja como for, a situação deve motivar as agências missionárias a decidir se a terminologia dos pós-boosters pode ser entendida e aceita como bíblica.

Um missionário *boomer* escreveu que achava que a idéia de chamado era responsável por muitos problemas. Alguns destes eram: dispensa de uma avaliação mais criteriosa dos missionários; separação dos missionários da sua igreja local por causa de um senso de chamado individualista oposto à idéia de que a igreja é quem envia; a luta dos missionários com métodos não apropriados, e sua permanência por mais tempo do que são bem-vindos.

3) TRABALHO COM O CANDIDATO PARA DETERMINAR A LOCALIZAÇÃO NO EXTERIOR

A descrição de atividades veio com o missionário *baby boomer*. Na época do missionário *booster*, aceitar o posto sem ter sido consultado era parte do trabalho. Hoje em dia isto não é aceitável. Os missionários pós-boosters simplesmente não estão preparados para ir para o exterior sem informação

completa sobre onde irão trabalhar e qual será seu ministério. Muitas agências missionárias já atenderam esta exigência fazendo descrições de atividades bem detalhadas. Os candidatos *boomers* com quem temos contato muitas vezes mencionam uma boa descrição de atividades como uma razão importante para a opção por determinada missão.

A importância da informação acurada antes da partida precisa ser sublinhada mais uma vez. O candidato já terá passado por vários empregos antes de escolher este. Sabemos de duas famílias — em organizações missionárias diferentes — que foram recentemente para o exterior com a expectativa de que iriam para certo posto, só para descobrir que a posição não existia ou tinha sido preenchida por outra pessoa. Um dos dois missionários foi então solicitado pela liderança de campo a fazer um trabalho para o qual não fora preparado, e o outro foi liberado para procurar outro ministério. A primeira família já retornou ao seu país de origem, e a segunda está prestes a fazê-lo. Isto é um desperdício claro de recursos missionários.

Ao mesmo tempo, é muito importante que os pós-*boosters* sejam desafiados a calcular o preço e ter certo grau de compromisso com sua base de apoio em casa. A situação muitas vezes é complicada por expectativas não realistas, às quais os *baby boomers* são especialmente suscetíveis.

4) ORIENTAÇÃO E TREINAMENTO

Lidando com expectativas elevadas e estilo de aprendizado pela experiência:

Organizações missionárias que desejam que os candidatos morem na sede da missão por semanas ou até meses têm uma oportunidade muito boa para observar o comportamento diário e as reações dos futuros missionários. As instalações da sede também são um bom lugar para aprender sobre a filosofia da missão e familiarizar-se necessariamente com seus métodos e políticas de ação. Seria interessante verificar se a duração do curso de orientação tem relação com a tendência de permanecer no exterior. Outra pergunta interessante é se o método de ensinar antes da partida tem relação com a capacidade de reter o que foi ensinado.

Os que freqüentam os cursos de orientação missionária muitas vezes parecem incapazes de ouvir muito do que é ensinado em palestras. Comentários como “geralmente é uma questão de bom senso” ou “todos eles parecem estar-se repetindo” são muito comuns. No entanto, na primeira vez que voltam é aquela choradeira: “Deviam ter-nos dito isto e aquilo”, falando de algo que foi enfatizado

várias vezes, o que confirma a suspeita de que pessoas que estão entusiasmadas preparando-se para trabalhar no exterior não prestam atenção no que ouvem sobre stress de missionários, dificuldade de adaptação etc. Friedman descreve um fenômeno semelhante com seminaristas: “Obreiros [...] são incapazes de entender conselhos antes de experimentar o mundo real de sua atuação. [...] Eles se lamentam constantemente de que aquilo que aprendem em congressos depois de ordenados deveria ter-lhes sido ensinado quando estavam estudando. Acontece que foi.”

Para os *busters*, é preciso dar mais ênfase em aprendizado pela experiência, em orientação genérica, e em treinamento em equipes e grupos, em vez de qualquer tipo de palestras formais. Cursos de orientação genérica como o que é dado pela Missions Interlink na Austrália, que usa aprendizado experimental e baseado na competência, estão ficando muito populares entre os candidatos a missões. Pode ser predito que o treinamento baseado na competência atenderia de modo especial as necessidades dos *boomers*, e o treinamento experimental as dos *busters*.

Orientação no campo:

Tendo em vista as dificuldades que os candidatos têm em ouvir o que lhes é ensinado antes da partida, pode ser melhor concentrar-se na orientação ao missionários depois que eles chegam ao campo, quando estão experimentando as coisas que lhes são ensinadas. Apoio, acompanhamento e discipulado também devem ter prioridade durante o primeiro ano no exterior, quando as pessoas estão mais vulneráveis e correm mais risco de desistir (Deane). Além da orientação inicial de chegada durante o aprendizado da língua, deve haver ocasiões regulares em que um missionário mais experiente se senta com o novato. O propósito deve ser fazer e responder perguntas, ensinar, e ver como está enfrentando a situação. Avaliação regular, verificação do rendimento e revisão dos alvos devem ser parte do processo. Pelo menos uma reunião com outro missionário a cada trimestre do primeiro ano e pelo menos uma a cada semestre dos anos seguintes do primeiro período no campo é altamente desejável.

Outra prioridade deve ser tempo suficiente para aprender a língua. Em algumas missões que investiram muito no aprendizado da língua durante décadas, ainda há novatos que servem em funções especializadas como contabilidade que não têm tempo adequado para aprender a língua. A experiência mostra que eles teriam uma qualidade de vida e satisfação no trabalho muito melhor se tivessem tido o tempo necessário para aprender a língua antes. A satisfação no trabalho e no ministério é maior com o conhecimento da língua local.

Disciplinas espirituais:

O anseio dos *busters* por crescimento espiritual, sua orientação para a experiência e sua dificuldade com a disciplina precisam ser trabalhados. Consideramos altamente desejável que os missionários pós-boosters recebam uma oportunidade para desenvolver as disciplinas espirituais antes de partirem. Períodos de retiros dirigidos podem ser muito proveitosos. Isto também deve continuar a ser programado na situação no campo, junto com períodos de ensino bíblico.

5) QUESTÕES DE LIDERANÇA NO CAMPO

Abandonar a liderança autoritária, não consultiva e voltada para alvos é, provavelmente, a mudança mais importante que precisa ser feita.

A insatisfação com a liderança foi um dos fatores que contribuíram para o retorno que foi mais mencionado pelos que participaram da nossa pesquisa. Alguns dos motivos de insatisfação mencionados foram a falta de habilidade do líder para administrar recursos humanos, o fato de não dar oportunidade à equipe para ser ouvida, e de tratar os novos obreiros “como peões”. Alguns se queixaram que não estavam sendo tratados de modo humano, ou sendo subvalorizados. Muitos mencionaram não estarem sendo consultados em áreas que diziam respeito diretamente a eles ou a suas famílias.

Mudanças no estilo de liderança e a compreensão das responsabilidades da liderança são necessárias. Depois os que têm potencial de liderança precisam ser identificados cedo e receber treinamento apropriado.

Estilo de liderança:

Os *baby boomers* sentem-se melhor com uma liderança amistosa que usa mais a influência pessoal do que o poder do posto. Eles preferem líderes que dão o exemplo, inspiram e equipam. Eles querem os que trabalham como facilitadores e técnicos e que motivam mantendo um senso de envolvimento e parceria. Quanto mais os processos, decisões e trabalhos envolvem todos, mais confortáveis os *boomers* se sentem (Elder). Eles querem ser tratados pelo primeiro nome, em bases iguais, desde o primeiro dia. Esperam ser tratados como profissionais e valorizam franqueza e honestidade, com incentivo à participação. Eles gostam que os níveis de hierarquia sejam mantidos no mínimo e que os líderes sejam sensíveis às necessidades individuais (Anderson). Os *busters* trabalham melhor em equipes com um estilo participativo, consensual, de tomar decisões, e de liderança compartilhada.

Responsabilidades da liderança:

Os líderes da nova geração de missionários têm a responsabilidade de liderar de uma maneira que induza o crescimento tanto dos indivíduos como da organização. “Missionários jovens”, diz Finzel, “devem ir com um grupo que cuide deles, os lidere com integridade e excelência, e tenha seus melhores interesses em mente. É uma questão de mordomia — missionários usando bem seus dons e as agências cuidando bem da sua gente.”

Finzel lembra que organizações cristãs podem ser ambientes de trabalho muito estressantes. É verdade que há comunidades de filhos de Deus trabalhando no poder do Espírito, mas também há instituições humanas com frequência com muito a aprender sobre como os seres humanos trabalham juntos. O que é preciso é a dinâmica da influência do Espírito e uma boa administração.

Finzel alista nove elementos organizacionais que os líderes de hoje precisam:

- Vida devocional pessoal consistente;
- Compromisso em facilitar o ministério de cada missionário;
- Compromisso com visão, alvos e estratégias;
- Coerência e flexibilidade;
- Uso de boas descrições de atividades, organogramas e delegação de autoridade e responsabilidade;
- Boa comunicação com a equipe;
- Boa administração financeira;
- Compromisso em prover cuidado pastoral nas crises;
- Compromisso com qualidade e excelência.

Estratégia de sistemas:

Por serem orientados para o grupo, uma estratégia de sistema no treinamento é particularmente adequada aos *busters*, e por serem orientados para a equipe, ela é adequada aos *boomers*. Em vez de ver a missão como um ajuntamento de indivíduos trabalhando lado a lado, a estratégia de sistema olha para o relacionamento entre as pessoas. Uma missão sadia é aquela em que as pessoas trabalham juntas com padrões saudáveis de coesão, limites, adaptabilidade, regulamentos e comunicação (White). Com isto, uma dificuldade enfrentada por um dos missionários é vista no contexto da dinâmica de todo o grupo. Ela gera perguntas como: “O que, em nosso sistema, contribuiu para esta crise?” e: “Como nossa maneira de atuar deve ser mudada em resultado desta experiência — ou

modificada para evitar que aconteça de novo?” A perda de um missionário é vista como falha do sistema, e não como responsabilidade da pessoa que vai embora.

Por exemplo, uma jovem mãe era considerada como missionária problemática, que chegou ao campo como resultado de processos de avaliação fracos. Entretanto, a realidade era que ela estava se dando muito bem até que houve um assalto violento pouco depois que seu primeiro filho tinha ido para o internato. Não houvera uma conversa de aconselhamento depois deste incidente, nem alguém se solidarizara com ela em sua dor pela separação do seu filho. As dinâmicas da equipe tinham sido claramente inadequadas, e era necessário fazer mudanças nesta questão.

Alguns outros conceitos usados na estratégia de sistema de família também são relevantes para as dinâmicas de equipes de missionários:

Diferenciação. Ao selecionar líderes, as missões farão bem procurando pessoas bem diferenciadas. Pessoas pouco diferenciadas vêem a vida através das lentes das suas emoções, gastam energia buscando aprovação e esperando confirmação. Por outro lado, pessoas com boa diferenciação sabem pensar claramente e tomar decisões, encaram as críticas e opiniões dos outros com objetividade, discernem com clareza as opções e conseguem resolver problemas. Isto não implica em distância ou independência, mas na capacidade de distinguir entre pensamento e sentimento (Bowen).

A **triangulação** parece ser bastante comum em missões. Como o confronto é muito estressante para missionários (Gish), uma maneira de lidar com um problema que provoque menos ansiedade é criar um triângulo e enfocar uma terceira pessoa ou coisa. Um líder inexperiente ou inábil que tente fazer isto empobrece a equipe. Por exemplo, um líder que estava preocupado com o baixo nível de aprendizado da língua em uma equipe decidiu tratar do assunto chamando constantemente a atenção da equipe para o rendimento de um dos membros que era um bom lingüista e estava indo bem. Isto não ajudou em nada a corrigir o problema e tornou as coisas muito difíceis para a pessoa que estava sendo elogiada. A estratégia certa teria sido discutir o problema com a equipe e elaborar uma solução aceitável para todos. Às vezes dois missionários e um projeto podem formar um triângulo, pois ambos olham para o problema pelas lentes dos alvos bloqueados, em vez de discutir alternativas e idéias individuais.

Achar um bode expiatório. Esta é a situação em que uma pessoa em uma família ou equipe nervosa é identificada como o problema. Temos notado

isto com frequência em situações de *stress* de missionários, e é um caminho garantido para o retorno prematuro.

É de particular importância para a equipe de liderança contar com pessoas que têm experiência pastoral. Estes líderes terão interesse por todos os missionários e lhes darão tempo para expressar o que estão sentindo. Também consultarão os missionários em todas as propostas de mudanças que afetam seu trabalho.

Lições de administração do mundo secular:

No cenário secular de hoje o reconhecimento é geral de que o cuidado e desenvolvimento da equipe facilita a concretização dos alvos da organização (Shedlosky). As agências missionárias nem sempre deram atenção suficiente a este relacionamento. Contudo, como os *boomers* estão especialmente buscando desenvolvimento profissional e os *busters* cuidado pastoral, é uma hora muito boa para aprender da experiência secular. Instrumentos que são bem cuidados e usados da maneira correta trabalham melhor e têm uma vida útil mais longa do que os que não são. Este princípio é muito relevante na questão do retorno prematuro.

Shedlosky indica que as organizações se compõem de quatro sistemas, que precisam todos estar em condições saudáveis. O primeiro é o sistema *estrutural*, que abrange a relação entre pessoas, departamentos e administração, bem como as linhas de autoridade, responsabilidade e prestação de contas. Insegurança nesta área pode ser muito estressante. Em segundo lugar vem o sistema de *recursos humanos*, que engloba o cuidado e desenvolvimento de pessoal. O terceiro sistema é o *político*, que cobre o poder e a alocação de recursos. Por último há o sistema *simbólico*, ou a política e cultura da organização.

O sistema estrutural precisa estar claro; o de recursos humanos, bem desenvolvido; o político, justo; e o sistema simbólico deve inspirar lealdade. Além disso, os quatro precisam estar em equilíbrio adequado.

É interessante considerar o que pode ser aprendido do conceito amplamente usado de administração com **qualidade total**. O objetivo deste sistema gerencial é a excelência, e ele usa quatro princípios básicos para conseguí-la: qualidade definida pelo cliente, melhoras contínuas, envolvimento de cada membro, e trabalho em equipe.

Em missões, a qualidade definida pelo cliente pode significar descobrir e concentrar-se nas necessidades percebidas e o que é realmente importante na cultura em vista. Isto incluirá perseguir o nível mais elevado possível de aprendizado

da língua e da cultura para cada missionário, investir muito tempo em construir relacionamentos, e não deixar os missionários muito dispersos.³

Identificação e treinamento de líderes:

Missionários pós-boosters não respeitam a posição do líder e por isso não toleram facilmente a incompetência que percebem nos líderes. Uma das deficiências mais sérias no modelo missionário tradicional tem sido a identificação e preparo de líderes. Muitos missionários foram colocados em posição de liderança no campo porque não se achava ninguém mais para o posto. Muitas vezes estas pessoas foram tiradas de ministérios frutíferos e são jogados na água para que nadem ou afundem como líderes, sem qualquer treinamento ou experiência anterior. Por isso não é surpreendente que toda esta experiência às vezes é dolorosa e humilhante tanto para o líder como para os liderados.

Podemos aprender das organizações seculares que líderes em potencial podem ser identificados cedo e treinados de modo adequado para a função. Como comentou um missionário retornado: “As organizações seculares iriam à falência se fossem administradas à maneira de muitas missões!”

Treinamento na teoria de sistemas e em técnicas apropriadas de administração seria um bom começo. Todo líder deve estar comprometido com investir na equipe e facilitar o cuidado dos membros. Os líderes também precisam conhecer do potencial sinérgico da harmonia da equipe (veja Romanos 15.5-6).

6) QUESTÕES DE APOIO

Os benefícios positivos do apoio social para pessoas em situações de stress elevado tem sido bem fundamentados (Elliott & Eisdorfer). Este apoio pode ser *tangível* (por exemplo, ajuda prática em crises), a nível de *informação* (mantendo as pessoas informadas de maneira aberta e honesta), e *emocional* (ter alguém para ouvir e discutir problemas). **Especialmente os missionários pós-boosters têm necessidade de apoio, primeiro por causa das situações em que muitos trabalham, e segundo por serem vulneráveis emocionalmente.**

Situações de trabalho:

A mudança do domínio colonial para a independência em muitos países resultou em que os estrangeiros em geral e os missionários em particular muitas vezes são muito menos considerados do que eram antes. Por isso há um risco maior de rejeição do missionário hoje em dia. A isto especialmente os *busters* serão muito sensíveis.

Muitos missionários também têm estado sujeitos a violência ou ameaça de violência ou testemunharam crueldades e fomes terríveis. Todas estas experiências aumentam sua necessidade de sentir-se parte de equipes de apoio. Também é importante que haja planos de emergência para enfrentar situações assim.

O fato de missionários em alguns lugares estarem trabalhando debaixo de líderes nacionais aponta para a realidade bem-vinda de que as igrejas nacionais se tornaram independentes. Todavia, este arranjo pode causar problemas para alguns dos missionários envolvidos. Alguns destes são o excesso de exigência das suas habilidades a ponto de levá-lo à estafa, e a falta de cuidado pastoral apropriado dentro da cultura. As duas circunstâncias sinalizam que há a necessidade de um maior apoio emocional e prático por parte da liderança da missão.

Ameaça e exposição a doenças sérias, em especial as que afetam as crianças, é outra causa válida de desânimo. Alguns missionários foram infetados com o vírus HIV por meio de equipamento médico contaminado e transfusões de sangue. Malária crônica fez alguns voltar para casa definitivamente. Planos de emergência, por exemplo para HIV/AIDS, fornecem apoio tangível.

Pessoas que trabalham em países onde há restrições culturais significativas ao ministério, como as esposas nos países muçulmanos, também são vulneráveis e precisam de cuidados especiais.

Vulnerabilidade emocional:

Os *busters* são particularmente vulneráveis, já que muitos tiveram uma história de bastante sofrimento. Como a vida missionária é muito estressante por causa das pressões que lhe são inevitáveis (veja, p. ex., Donovan, Dye e Wilcox), os *busters* precisam de cuidado constante, incluindo o apoio de uma equipe. Eles têm muita dificuldade em lidar com o isolamento, e nossa recomendação é que não devem estar em situações em que estão longe de amigos.

Deve haver planos de emergência para momentos de especial vulnerabilidade, como o primeiro retorno, transferência para outro ministério e crises de todos os tipos. Já dissemos que a análise dos fatores de *stress* de missionários mostra que muitos fatores estão ligados à perda em áreas de necessidades humanas básicas de pertencer a alguém (sentir-se amado, aceito e acompanhado) e de função (sentir que o que estamos fazendo faz diferença), além da perda da capacidade de prever e controlar o que acontece à nossa volta (Donovan, 1992). A conclusão é que pessoas que estão insatisfeitas com seu trabalho precisam especialmente de cuidado. A importância da satisfação com a função também fica evidente. Como a sua função é de importância especial para os *boomers*, sua vulnerabilidade e necessidade de cuidado

quando seu trabalho não é o certo podem ser facilmente compreendidas. “Provavelmente eu o teria feito”, disse alguém que estava lutando com questões do trabalho, “se alguém tivesse tomado o tempo de me ouvir e explicar as razões porque estavam me transferindo.” A impressão de não estar sendo valorizado como membro da equipe pode ser devastadora para os missionários, e servir como um incentivo poderoso para deixar o campo. Por isso, o compromisso da liderança com o investimento nos relacionamentos por todos os meios provavelmente fará muito para evitar perdas de missionários.

A pessoa integral:

O compromisso sério da liderança da missão de cuidar da pessoa integral é vital no cuidado de pós-boosters. Mesmo se as coisas não estão perfeitas, as pessoas que sabem que alguém se importa com elas, que são consideradas adultas e de confiança em seu ministério, se sairão muito melhor do que outras. Em outro artigo fizemos um esboço de um programa de cuidado pastoral de missionários em toda sua carreira, abrangendo a igreja local, a agência missionária e a equipe missionária (Donovan, 1992).

Deve-se dar prioridade a ouvir, e a aconselhamento regular. Missionários podem aprender a fazer isto uns pelos outros.

Em sua comparação de missionários com veteranos do Vietnã, Miersma observa que faltaram aos dois grupos oportunidades para aconselhamento, discussão dos seus problemas e descompressão — no exterior ou em casa. As áreas mais carentes de aconselhamento foram a impressão de não ver progresso em seu trabalho, de que não tinham feito bem ou suficientemente bem o seu trabalho (por causa de interrupções constantes, pouco material e mão de obra, e dependência dos sistemas burocráticos do país em que trabalhavam), e de que desperdiçaram seu tempo ou sua vida. Oportunidades regulares para aconselhar-se ou descarregar, como parte do cuidado dos membros, e tempo adequado longe do trabalho para descanso, recreação e reflexão são obrigatórios para a nova geração de missionários. Tempos de retiro espiritual também são vitais.

O aconselhamento depois de qualquer incidente traumático é obrigatório e deve fazer parte da rotina da equipe. Uma conversa não só ajuda a pessoa a contar sua história com o incentivo da atenção plena de outra pessoa, mas também lhe facilita esclarecer, reconhecer e expressar emoções negativas. Isto é um passo muito importante no processo de cura (Mitchell & Bray). O líder depois deve manter contato com o missionário em intervalos regulares, para verificar o progresso. Líderes precisam conhecer os

sintomas iniciais de *stress* incidental crítico e ter um plano para lidar com emergências (Carr).

Também é necessário que os líderes e membros da equipe tenham conhecimento e técnicas básicas para aconselhamento em casos de luto, já que muito do que os missionários experimentam ao ir de uma cultura para outra é luto em relação a perdas (Donovan, 1992).

É interessante observar que a Organização Mundial da Saúde identificou em 1976 quatro situações sociais que aumentam a vulnerabilidade com diminuição do apoio normal: a mudança para longe das suas raízes, a desvalorização como ser humano, os efeitos psicológicos de inovações, e as pressões psicológicas de programas e atividades (Elliott & Eisdorfer).

Desilusão:

Tanto *boomers* como *busters* são particularmente vulneráveis à desilusão — os primeiros por causa de expectativas demasiado elevadas e os últimos por causa da sua vulnerabilidade emocional e predisposição à desilusão. Alguns obreiros podem ser ajudados pelo que Sell chama de “des-ilusão”. Esta abordagem lida com a distância entre o sonho da pessoa e a concretização dele. Na verdade consiste em modificar e personalizar (contextualizar) os sonhos, de modo a se encaixarem melhor nas realidades presentes. Talvez seja só a escala de tempo que precisa ser modificada, mas muitas vezes haverá restrições em outra cultura que nunca permitirão a concretização de sonhos em sua forma presente. Sell (p. 159) diz que a des-ilusão “pode resultar em um belo aumento de conhecimento de si mesmo e em auto-aceitação animadora. Representa uma avaliação madura das próprias capacidades, energias e décadas futuras.” Em uma situação transcultural, a des-ilusão também pode ser um estímulo poderoso para o crescimento pessoal, do qual flui um ministério mais eficaz. Talvez este conceito possa ser introduzido e praticado antes da partida, para depois ser continuado por um mentor, avaliação regular, e encorajamento pela liderança no exterior.

O outro lado da vulnerabilidade emocional dos *busters* é sua sensibilidade para os sentimentos dos outros e sua capacidade para relacionamentos profundos. Por isso eles podem ser muito bons membros de equipe.

7) ASSUNTOS DO TRABALHO

Satisfação no trabalho:

A parábola dos talentos tem um significado especial para os *boomers*. Eles entendem que seu treinamento e habilidades foram lhes dados por Deus para seu ministério específico. Por isso representa um fator de *stress* especial para eles se estão em uma função à qual não se adaptam ou são sub-aproveitados. Ao perguntar pelas razões de retorno de missionários da equipe, David Camburn (p. 128) cita um líder de campo que disse: “A estrutura pode saltar sobre a pessoa e estrangular sua criatividade.” Camburn insiste em que a ênfase deveria ser em eficiência e execução, e não em restrições e limitações. É claro que muitas restrições e limitações estão fora do controle da liderança do campo. Algumas, porém, não estão, e estas serão diminuídas se o líder se dedica a identificar o potencial de cada membro da equipe e facilita seu desenvolvimento até onde for possível. Isto se aplica tanto a mulheres como a homens, a solteiros como a casados. Wilcox mostra que educadores “parecem permanecer no exterior enquanto sentirem que a organização está acompanhando-os, facilitando seu ministério.” Isto é outra maneira de dizer que, se o missionário tem confiança na liderança, será mais provável que ele se contente com uma situação que não seja a ideal. Ligado de perto a isto está a necessidade já mencionada de garantir que a missão dê ao missionário uma descrição de atividades clara e acurada antes da partida. Nestes dias de correio eletrônico, deve ser possível manter os candidatos atualizados com qualquer mudança que possa afetar seu trabalho. Esta eficiência e atenção contribui muito para gerar confiança e satisfação.

Suspeitamos que as sementes do retorno prematuro podem ser semeadas nos primeiros dias na nova cultura ou até antes da partida. Eu ouvi um jovem candidato *buster* dizer a um administrador do escritório da sede: “Está na hora de vocês chegarem a um acordo!” É evidente que este jovem não sabia que há momentos em que é melhor ficar quieto. Todavia, ele também estava expressando uma queixa da sua geração quanto ao uso apropriado dos recursos. É uma queixa à qual temos de atender se quisermos evitar perder alguns destes dedicados servos do Senhor.

Wilcox também demonstrou em seu estudo que continuar no exterior estava estreitamente relacionado à satisfação com o trabalho. Parte desta satisfação, como foi expresso pelos missionários com quem falamos, tem a ver com a oportunidade de aperfeiçoar-se profissionalmente. É evidente que este aperfeiçoamento precisa ser vinculado com o trabalho presente e os alvos de longo prazo da organização. *Boomers* mais jovens podem realmente buscar refúgio em mais estudos se as coisas estão ficando difíceis, e por isso uma das tarefas do líder é fazer com que os estudos para aperfeiçoamento profissional sejam feitos na hora certa e pelos motivos corretos.

Se as pessoas e seu trabalho combinam bem, o resultado geralmente é maravilhosamente enriquecedor. Contudo, é importante, como lembra Wilcox, analisar as características do trabalho para ver se a carga é razoável ou se o obreiro está apenas sobrevivendo. Isto nos leva a um dos fatores mais eficazes para minar o relacionamento entre os missionários, sua saúde e seu ministério — o **excesso de trabalho**. Esta condição geralmente transmite um modelo muito confuso ao povo do lugar, que sabem o valor de deixar o tempo passar com calma para saboreá-lo e que dão a mais alta importância aos relacionamentos. O excesso de trabalho é como uma praga que ataca o trabalho missionário em todo lugar. Quando levado ao seu freqüente extremo, causa estafa e leva ao retorno prematuro.

Há uma necessidade urgente de as missões encontrarem maneiras de proteger seu pessoal da dedicação excessiva. O mal afeta agências missionárias de todos os níveis. Missionários mais jovens geralmente são atingidos por ele. Depois se sentem dentro de uma armadilha. Como disse um jovem *boomer*: “Não é verdade que é melhor se desgastar do que enferrujar. Ambos desonram a Deus.”

Esta situação continuará até que alguém tem a coragem e visão para dizer que a única solução é estar concentrado no ministério o suficiente para não pôr em risco a capacidade de ministrar. Isto pode significar dizer não a uma nova oportunidade empolgante até que haja suficiente pessoal qualificado para dar conta dela. O ministério de muitos jovens missionários já naufragou nos recifes das idéias extravagantes de expansão de algum líder de missão. Nestes dias nenhum missionário deve ser enviado para o exterior sem apoio adequado de colegas mais velhos e experientes.

DUAS INICIATIVAS PARA ATENDER AS NECESSIDADES DOS PÓS-BOOSTERS

1) PROGRAMAS PARA DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Os missionários pós-boosters vêm de contexto em que programas de desenvolvimento de carreira são componentes normais das descrições de atividades. Como estes programas são muito importantes para os *boomers*, as agências missionárias que tomam o tempo para elaborá-los têm mais possibilidades de reter o pessoal desta faixa.

Peter Shedlosky descreve as experiências de Jovens com uma Missão (JOCUM) com o desenvolvimento de carreiras dos missionários. A missão está empenhada em desenvolver ao máximo o potencial do indivíduo, dentro dos alvos gerais da organização. Isto implica em prestar atenção nos alvos tanto do indivíduo como da organização, tendo em vista um aperfeiçoamento progressivo da

combinação dos dois. A idéia é que um plano de desenvolvimento de carreira é elaborado no começo da carreira do missionário, em consulta com um líder adequado. Depois o plano é revisto e ajustado a intervalos regulares. Programas de treinamento sempre são avaliados à luz dos alvos da organização e do indivíduo antes de lhes ser dado andamento.

Como parte de seu programa de desenvolvimento de carreira, a equipe da JOCUM em Los Angeles organiza simpósios sobre o assunto. Considera a personalidade, os interesses, o conjunto de habilidades para o trabalho e os valores, e testa cada indivíduo em todas estas áreas. No fim do encontro, os participantes elaboram seu próprio programa de desenvolvimento de carreira. Outros componentes do programa são o aconselhamento pessoal em áreas com problemas, listas de locais de trabalho disponíveis para ajudar a escolher o que melhor combina com o perfil da carreira, e projeções de promoções. Este último item na verdade é uma maneira de identificar os que podem avançar para outros níveis de ministério. Também há oportunidades para treinamento no próprio local de trabalho e para períodos de licença para reciclagens adequadas. Os benefícios que pode haver para as agências missionárias com este tipo de programa são missionários mais realizados e por isso mais eficientes, maior motivação do pessoal, e melhora na reputação da missão.

2) *PROJETOS DE CURTO PRAZO*

Projetos de curto prazo parecem ser uma boa maneira de ir ao encontro da busca dos *boomers* por excelência, da sua necessidade de desenvolvimento profissional e de liderança participativa, do seu pragmatismo e da sua relutância em fazer um compromisso de longo prazo. A maneira como os projetos são elaborados também tem em mente a necessidade dos *busters* de ver a pessoa de modo integral. No exemplo a seguir é esboçado um contrato para a elaboração do programa de um centro de saúde.

Exemplo de um projeto de curto prazo e tempo determinado

Este projeto tem um tempo limite de oito anos, que pode ser revisto.

Alvo: Organizar um centro de saúde no país Tal, em resposta a uma necessidade expressa pela comunidade local.

Pessoa procurada: Líder de equipe com qualificação médica e administrativa.

Passos de recrutamento:

- 1) Divulgar uma descrição detalhada do projeto proposto, com o perfil do país, da doença em questão, e da comunidade local;
 - 2) Fornecer o perfil da missão e descrever como este projeto se encaixa nos propósitos gerais da missão;
 - 3) Descrever as qualificações e a experiência necessárias para este projeto (recorrer à assessoria de um especialista);
 - 4) Descrever a equipe de apoio prevista.
- Seleção:** Paineis de entrevistas para incluir um especialista no campo.

Depois da aceitação:

1) Visita ao campo. Recolher informações, envolver-se no planejamento inicial e tomar conhecimento das necessidades de recursos (profissionais e pessoais) e das restrições. Começar a resolver problemas. Começar a desenvolver relacionamentos com pessoas chaves, p. ex. funcionários do governo, outros missionários em campo semelhante etc. Trabalhar no que precisa ser feito antes da partida, como treinamento em administração, contatos com mantenedores, recrutamento do restante da equipe, e aperfeiçoamento profissional e pessoal.

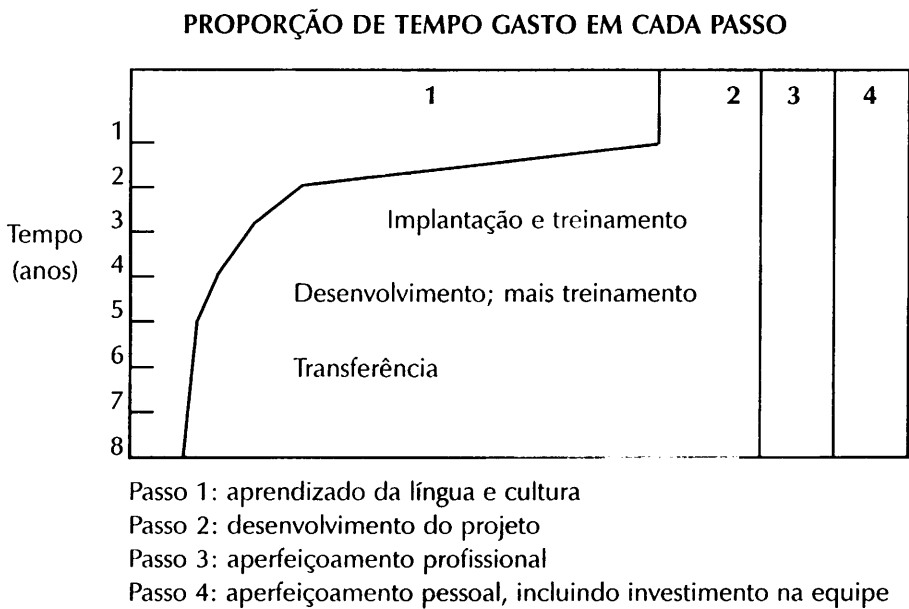


Figura 3-4: Passos de desenvolvimento de um contrato de curto prazo

2) Preparo antes da partida. Estabelecer contato com especialistas no país de origem. Definir os métodos de aperfeiçoamento profissional, p. ex. por computador. Completar as instruções e adquirir as técnicas necessários. Estabelecer contato com a futura equipe missionária.

Depois de chegar no exterior: Sugere-se que se faça um fluxograma com quatro passos. Cada um ocupará quantidade diferente de tempo em cada estágio.

1) Aprendizado da língua e da cultura. Pode-se prever que, se esta área é considerada vital para o sucesso do projeto, o aprendizado será mais rápido. Sugere-se que seja usado o método de aprendizado que melhor se adapte a cada indivíduo.

2) Implantação e desenvolvimento do projeto. No primeiro estágio, quando o aprendizado de língua e cultura tem prioridade, pode-se fazer reuniões de planejamento do projeto, visitas ao local, contatos preliminares com as pessoas e apresentação aos funcionários do governo. No próximo estágio, deve-se dedicar mais tempo na implantação do programa de saúde e no começo do treinamento. Com o passar do tempo, a dedicação ao projeto em si deve ser maior.

3) Aperfeiçoamento profissional. Isto deve ser iniciado imediatamente e continuar por todo o projeto, combinando com os alvos do projeto e atendendo às necessidades do missionário.

4) Cuidado pastoral, investimento na equipe e aperfeiçoamento pessoal. No primeiro estágio, deve-se dar mais tempo para o cuidado pastoral, mas os três devem receber atenção durante a execução do projeto.

Cuidado adequado de alta qualidade deve ser o objetivo do projeto. Em seu estágio final, transferi-lo para uma organização local deve ser um componente importante.

CONCLUSÃO

Na atual geração de missionários temos um grupo excelente de jovens muito bem preparados para assumir a tarefa missionária em seu próximo estágio. Todavia, para poderem fazer o trabalho bem feito, como os *boosters* quando foi sua vez, eles precisam de muito apoio.

Especificamente, eles precisam de organizações missionárias preparadas para mudar para recebê-los. Precisam de líderes que lhes confiem o trabalho e

funcionem como facilitadores e como inspiração para eles. Precisam do tipo certo de administração e aperfeiçoamento pessoal e profissional para possibilitar o bem-estar pessoal e um ministério de alto padrão. Precisam do tipo certo de apoio para mantê-los no campo quando sua coragem ameaça falhar.

A direção das mudanças necessárias está clara. Algumas agências missionárias já fizeram mudanças, mas muito trabalho duro ainda é necessário para chegar nas mudanças fundamentais de que Elder falou em 1991. Para concluir, voltamos à pergunta de Elder: “Será que as principais agências de hoje conseguem fazer ajustes suficientes a tempo de captar o potencial dos *boomers* e *busters*?”

APÊNDICE A: CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES NA AVALIAÇÃO DE CANDIDATOS

1) História. O que pode ser aprendido da história desta pessoa, em termos de evidências da sua maneira característica de enfrentar problemas?

2) Administração de stress. Como esta pessoa lida com o stress atualmente? Se ela está sob pressão no seu país natal, isto não é um bom sinal para a adaptação bem sucedida às tensões do ajuste transcultural e da vida missionária.

3) Relacionamentos. Como esta pessoa se dá com outros? Há evidência de que está resolvendo conflitos? Ela tem a atitude de disposição para pedir perdão? A tendência de sempre acusar os outros quando as coisas dão errado deve servir de luz amarela. A pessoa tem habilidade suficiente para trabalhar bem em equipe? Ela teria confiança suficiente para enfrentar uma solução difícil em vez de apenas contorná-la? Que evidências há de que os relacionamentos de longo prazo são mantidos com sucesso?

4) Expressão. Durante a entrevista, a pessoa é aberta e cooperativa, ou defensiva e reticente? Ela consegue expressar-se de modo adequado? Se a pessoa é muito tímida, seria bom recomendar algum treinamento em técnicas de comunicação.

5) Família de origem. Que informações úteis podem ser obtidas sobre a família de origem e o lugar do candidato nesta família? Comunicação pobre na família de origem é um fator importante a considerar. Relacionamentos rompidos devem ser discutidos. Sair de casa é muito mais fácil se tudo foi feito para curar as feridas do passado. Quanto mais a pessoa consegue resolver questões da família de origem, mais habilidade terá em enfrentar mudanças e ser um membro de equipe funcional.

6) Motivação. O que pode ser descoberto sobre a motivação da pessoa ao apresentar-se para o serviço missionário? Atualmente isto é mais difícil onde o desemprego ou sub-emprego é um problema. A possibilidade de haver uma reação impulsiva a um relacionamento partido ou desilusão no emprego também deve ser examinada com cuidado.

7) Administração do tempo. Como o candidato lida com o tempo? O que ele já organizou do zero? Esta questão é especialmente importante para pessoas que assumirão um trabalho não estruturado, como plantar igrejas.

8) Relacionamento matrimonial. Para candidatos casados, deve-se prestar bastante atenção no relacionamento do casal. Depois de Deus, o casamento deve ser o primeiro recurso para enfrentar problemas. Qualquer tensão no casamento, emocional ou física, deve ser tratado antes da partida.

9) Filhos. Se há crianças que acompanham os pais missionários, deve-se prestar muita atenção às necessidades delas. Problemas psicológicos ou dificuldades de aprendizado devem ser discutidas e as implicações avaliadas. Qual é a atitude dos adolescentes que estão sendo desenraizados? Também é necessário discutir a atitude de jovens que são deixados em casa. Desajustes em qualquer uma destas situações aumentará o stress que os pais já estão enfrentando com sua adaptação transcultural.

10) Questões sensíveis. Devido à forma como nossa sociedade se apresenta, é importante falar com franqueza sobre certos assuntos. Questões sensíveis precisam ser levantadas: sobre experiências com ocultismo, abuso sexual na infância, e atitudes em relação a homossexualismo e sexo fora do casamento. Se houve imoralidade de qualquer tipo, deve haver um período de restauração (um escritor sugeriu quatro anos). Algumas respostas a perguntas nesta área indicarão se há necessidade de aconselhamento antes da partida.

11) Testes psicológicos. Esta é uma ferramenta essencial na avaliação, para detectar qualquer desordem emocional. Os perfis levantados também devem fornecer informações sobre a condição emocional atual, tipo de personalidade, pontos fortes e fracos, capacidades como QI e aptidão para línguas, e tendências de ser impulsivo ou obsessivo. Um índice elevado de hostilidade pode indicar luto não resolvido, que deve ser tratado antes da partida. O perfil pode indicar taxas elevadas de depressão, ansiedade ou tensão. Como os testes são preenchidos pela própria pessoa, eles devem concordar com os dados da entrevista e as recomendações. Seja qual for a bateria de testes escolhida, ela deve incluir um teste projetivo. O psicólogo deve ter alguma experiência com o que está envolvido no trabalho missionário e deve ter um bom conhecimento experimental dos testes usados.