

exemplo. Colocando em seu plano cada aspecto do período anterior à partida, eles não só desenvolverão um entendimento maior da necessidade e relevância de cada parte, mas também saberão usar este processo essencial no futuro. O programa de aprendizado da língua anterior ao campo também pode ser elaborado e avaliado desta maneira, a título de treinamento.

CONDIÇÃO FÍSICA E CUIDADO DA SAÚDE

Não há dúvida de que um percentual significativo dos problemas de saúde mencionados na Figura 9-1 teria ocorrido também se os indivíduos em questão estivessem em sua própria cultura. Podemos afirmar com segurança, porém, que alguns problemas poderiam ter sido evitados se tivesse havido um preparo mais adequado e apropriado no cuidado da saúde. Os dados atuais são insuficientes para fazer afirmações exatas, mas também é possível que problemas de saúde, especialmente o cansaço crônico, podem ter contribuído para um ou outro caso de retorno incluído na pesquisa.

O preparo anterior ao campo pode incluir uma introdução ao ensino bíblico e suas implicações com relação à nossa responsabilidade pelo cuidado do corpo físico que Deus nos confiou. Além disso, os candidatos devem ser conscientizados dos problemas de saúde que podem surgir quando se muda para um novo ambiente cultural, em especial onde as noções de higiene e cuidado médico são menos desenvolvidas. Os candidatos devem ser familiarizados com questões básicas de saúde e como agir diante delas, incluindo remédios e outros itens que podem ser levados do país de origem. Por fim, eles devem ser incentivados a participar de programas de ginástica, ainda mais que isto demonstra a relação fundamental entre cuidar do corpo e as outras questões de saúde.

Uma questão que surge imediatamente nesta área de preparo tem a ver com quem deve ser responsável por sua inclusão no programa de treinamento anterior ao campo. As instituições de treinamento que adotaram um modelo totalmente acadêmico para seus programas provavelmente hesitarão em ir além do ensino bíblico. Agências missionárias que oferecem orientação anterior à partida podem considerar alguns destes itens muito complexos para serem incluídos em um programa de duas ou três semanas. A resposta certamente precisa estar na cooperação entre todos os que estão envolvidos no preparo anterior ao campo. Agências missionárias e instituições de treinamento precisam conversar entre si e com especialistas que podem contribuir nesta área, como escolas de medicina tropical e órgãos similares. As questões de saúde estão tendo um impacto negativo muito grande sobre os missionários para serem deixadas por conta de cada um.

O processo de inscrição de um missionário invariavelmente inclui uma avaliação médica completa, mas os dados da pesquisa sobre perda de missionários indica que esta avaliação precisa ser feita em um contexto mais amplo, de treinar missionários a permanecerem saudáveis em ambientes difíceis. Se a agência missionária quer mesmo reduzir a perda de missionários, então o treinamento no cuidado da saúde deve ser tornado obrigatório, como a avaliação inicial. Não fazer isto demonstra um enfoque de curto prazo da agência.

PREPARO DA FAMÍLIA

Como os fatores relativos aos filhos estão em primeiro lugar na Figura 9-1, é preciso levantar a pergunta sobre quanto tempo e esforço está sendo investido no preparo das crianças para as adaptações transculturais que serão exigidas delas. Cada área de preparo tratada neste capítulo precisa ser considerada em relação aos filhos dos missionários, e estratégias de treinamento apropriadas precisam ser desenvolvidas que façam com que a unidade familiar completa esteja o mais preparada possível para o encontro transcultural.

Muitas instituições de treinamento provavelmente dirão que este lado do treinamento está fora do âmbito da sua responsabilidade, apesar de talvez poder oferecer um breve mas eficiente curso sobre a família cristã no ambiente transcultural. E será que seria realmente tão radical se as crianças em idade escolar fossem convidadas a acompanhar seus pais em um módulo específico do curso? Não apenas seria bom para as crianças, mas provavelmente elas levantariam questões diferentes de seus pais.

Recorrer a jovens com experiência transcultural como instrutores também pode ser considerado. Quando eram adolescentes, os meus filhos dirigiram com sucesso uma sessão com candidatos a missionários, dos quais muitos depois disseram ter sido a mais proveitosa do curso. Esta estratégia pode ser mais apropriada para o curso de orientação anterior ao campo, mas agências missionárias e instituições de treinamento precisam colaborar para que o preparo dos filhos seja feito com seriedade em alguma altura do processo de treinamento anterior ao campo.

Isto também é uma área em que a agência missionária pode envolver com proveito a igreja local. Tantas famílias que se estão preparando para o serviço transcultural são cercadas por membros de igreja que não compreendem as pressões e dificuldades que eles irão enfrentar, situação provavelmente ainda mais grave para as crianças. Envolvendo os membros da igreja, a agência poderá instruí-los sobre as futuras necessidades das crianças e sobre como a igreja poderá ajudar por meio de orações objetivas, cartas e envio de outros materiais.

As necessidades educacionais das crianças continuam sendo uma das principais razões de muitos missionários voltarem para casa. Esta é uma questão que está longe de ser resolvida entre as missões dos APE, apesar dos tantos anos em que o assunto esteve diante delas. É uma área que requer constante criatividade e flexibilidade por parte das agências missionárias. Esta área também está sujeita a valores e expectativas em transição geracional. O ressurgimento do nacionalismo nos países ocidentais também entra em cena, traduzindo-se em forte etnocentrismo em todas as regiões do campo missionário. Da perspectiva do treinamento, as instituições de treinamento formal têm um papel importante nesta questão, porque podem passar facilmente a mensagem, tanto pela metodologia como pelo conteúdo dos cursos, de que há apenas um modelo educacional aceitável.

Mais uma vez, esta é uma área em que as agências missionárias e as instituições de treinamento precisam sentar e conversar, junto com seus ex-alunos, para verificarem se não estão reprimindo a própria flexibilidade e compreensão que são exigidas de pais missionários em relação à educação dos seus filhos. Com o amplo espectro de opções educacionais disponíveis para os filhos de missionários em todo o mundo, é essencial que o processo de treinamento anterior ao campo providencie oportunidades de familiarizar-se com os pontos fortes de cada alternativa. Missionários novos precisam ter a mesma noção ampla e capacidade de adaptar-se nesta área como em todos os outros aspectos da vida missionária.

Os dados da pesquisa deixam claro que, se queremos levar a redução de perdas a sério, os filhos dos candidatos a missionários não podem ser ignorados ou tratados como um assunto secundário no processo de treinamento. As crianças precisam estar tão cientes como seus pais das pressões da vida transcultural, e saber que as reações que terão são normais. Não são só os pais que precisam compreender que as crianças aprenderão língua e cultura com mais rapidez e menos *stress*. As crianças também precisam saber como lidar com pais que aprendem devagar e com muito *stress*!

As crianças também precisam compreender que Deus está lhes dando o privilégio de entender e experimentar de maneira mais plena o mundo que ele criou, e não as punindo ao tirá-las do mundo menor com que estão familiarizadas. Elas precisam saber que são parceiros ativos em uma família que Deus escolheu usar no mundo e, por isso, é preciso tomar tempo e ocasião para avaliar a disposição de toda a unidade familiar para o serviço transcultural. Esta é uma área difícil, porque as idéias sobre o relacionamento entre marido e esposa e entre pais e filhos são muito pessoais e, em muitas pessoas, determinadas pela cultura. A importância desta área, porém, não pode ser ignorada, e deve haver alguma

oportunidade no processo de treinamento para todos os candidatos a missionários, casados e solteiros, serem alertados para os tipos de pressões em um ambiente de ministério transcultural que podem enfraquecer o relacionamento no casamento e na família. A família missionária é em si mesma uma expressão valiosa do evangelho, e demanda um preparo cuidadoso para a vida transcultural.

DISPOSIÇÃO TRANSCULTURAL

Os dados da pesquisa parecem indicar que permanece a necessidade de os novos missionários estarem mais cientes dos passos proativos que podem dar na adaptação a um novo ambiente cultural. Esta necessidade existe, apesar do número de cursos oferecidos nesta área na maioria das instituições de treinamento missionário. (Isto pressupõe que todos os novos missionários tiveram algum tipo de treinamento formal para o serviço transcultural.) A razão para a necessidade continuada de treinamento na vida transcultural pode estar em que muitos dos cursos que existem se restringem à instrução em sala de aula e não incluem nenhuma oportunidade de aprendizado experimental. Com a sociedade cada vez mais multicultural na maioria dos APE, é difícil justificar qualquer programa de treinamento missionário que não tem uma parte prática que requer algum nível de interação e compreensão transcultural. Estas atividades precisam fazer parte do programa de aprendizado, com supervisão e avaliação apropriadas, para dar aos alunos uma idéia clara de como estão lidando com a situação.

As instituições de treinamento também precisam considerar a possibilidade de introduzir um grau de flexibilidade no conteúdo e estruturar seus programas de uma maneira que permita certa medida de experiência com outros costumes para cada aluno. A diversidade das estratégias de ministério usada em todo o mundo requer uma diversificação paralela do treinamento que é oferecido, refletindo o padrão que já pode ser observado em outras áreas de treinamento profissional.

Onde a instituição não tem condições, por algum motivo, de providenciar uma experiência de ministério transcultural adequada como parte do programa, o grupo que envia (agência ou igreja) precisa assumir a responsabilidade de procurar a ajuda de igrejas locais que servem comunidades de língua e orientação cultural diferentes. Um programa cooperativo pode ser desenvolvido, que contribuirá com a compreensão e envolvimento de cada igreja em missões mundiais, além de atender as necessidades dos candidatos a missionários. No mundo de hoje, o primeiro período dos missionários no campo nunca deve ser sua primeira exposição à pressões da vida e do ministério transcultural.

OS PROFESSORES

Até este ponto discutimos principalmente o conteúdo do treinamento anterior ao campo e as metodologias que devem ser empregadas nele. Para completar o quadro, também precisamos pensar um pouco na questão dos instrutores. Para nos localizarmos no contexto deste livro, temos de considerar a questão da relação entre a perda de missionários e aqueles que os treinam. Até que ponto os missionários de hoje estão sendo treinados por pessoas que estão cientes e inteiradas das pressões do ministério transcultural que estão por trás dos motivos de retorno alistados na Figura 9-1? Não devemos desprezar as qualificações acadêmicas, mas se elas não estiverem equilibradas com a experiência pessoal da natureza do futuro ambiente de serviço dos alunos, o ensino virá contaminado com uma esterilidade que deixará os candidatos a missionários muito mal preparados. Experiência anterior como missionário seria um excelente pré-requisito para qualquer pessoa que treina missionários, mas seja isto possível ou não, nosso mundo em rápida mutação obriga todo programa de treinamento de missionários a fazer com que seus professores sejam expostos ao ambiente do campo em que os formados estão servindo. É no serviço no campo que o verdadeiro reconhecimento acontece para qualquer programa de treinamento de missionários. Todos os que tomam parte no treinamento de missionários precisam ter esta exposição, incluindo os que ensinam matérias bíblicas e teológicas. Sem este contato e compreensão, por mais abrangentes que as disciplinas sejam, os instrutores não estarão fornecendo aos seus alunos os recursos de que precisam para serem eficientes e sobreviverem no ministério transcultural.

O envolvimento dos professores dos missionários nas diretorias e conselhos das agências missionárias pode dar ainda mais amplitude à sua compreensão das questões que seus formandos terão de enfrentar. Isto também provê o primeiro fórum de interação entre instituição e agência, que já foi defendida em outro lugar neste capítulo.

A eficiência do treinamento de missionários é um elemento chave na luta contra o retorno prematuro, e é esta a principal área que precisa ser trazida debaixo do microscópio. É essencial que estes treinadores tenham uma idéia clara do perfil que um candidato precisa ter para poder ir para o campo, e a noção exata das habilidades transculturais que farão com que seja eficientes.

CONCLUSÃO

Nesta discussão do treinamento anterior ao campo no contexto da perda de missionários, vieram à superfície vários itens que demandam um lugar no

programa dos grupos que treinam missionários nos APE. Há questões que precisam ser estudadas no contexto de cada programa de treinamento. Elas devem ser trabalhadas com o desejo de reduzir a perda através do retorno prematuro, tornando o processo de treinamento mais apropriado e relevante para as pessoas envolvidas.

1) Colaboração. Deve haver um nível elevado de colaboração entre as instituições que dão o treinamento, as agências com as quais os missionários servem e as igrejas locais que enviam e apoiam os missionários. E esta parceria precisa ser constantemente avaliada e aperfeiçoada.

2) Equilíbrio. Devem ocorrer revisões regulares do equilíbrio a ser mantido em todo o processo de treinamento entre ensino teórico e experiência prática seguida de avaliação.

3) Habilidades transculturais. Sem desprezar o reconhecimento acadêmico que deve ser buscado sempre que possível, o programa de treinamento precisa ter em vista constantemente as habilidades transculturais de que seus formandos precisam para executar com competência a tarefa para a qual estão sendo preparados.

4) Relevância. Com tantas mudanças acontecendo na natureza do trabalho missionário em todo o mundo, todos os programas de treinamento precisam revisar regularmente a relevância que o seu conteúdo e estrutura têm para as necessidades dos missionários na próxima década.

5) Professores. Devido à diversidade de instrutores que tomam parte no treinamento de missionários, é preciso avaliar regularmente, em primeiro lugar, até que ponto os professores conhecem o ambiente para o qual estão preparando seus alunos e, em segundo lugar, o que pode ser feito para aumentar este conhecimento.

6) Eficiência espiritual. Levar a Palavra de Deus ao mundo é, em essência, uma tarefa espiritual, que requer que cada aspecto do processo de treinamento seja avaliado em termos de sua contribuição para a maturidade e eficiência espiritual dos alunos. O alvo de tudo o que é feito deve sempre ser a glória de Deus.

Depois de servir como pastor batista na Austrália, Bruce Dipple esteve durante 20 anos com a Missão do Interior do Sudão (SIM) — oito anos como diretor da Escola Bíblica Francesa da SIM no Níger, dois anos como missionário entre estudantes em Sydney, e dez anos como diretor nacional na Austrália. De 1992 a 1996 ele foi presidente de Missions Int erlink. Em 1997 foi nomeado primeiro diretor da Escola Superior de Missões Transculturais do Sydney Missionary and Bible College, que é uma das duas grandes instituições de treinamento missionário na Austrália. Dipple é casado com Sylvia e tem quatro filhos adultos e três netos.

10. SELEÇÃO E ORIENTAÇÃO PELA AGÊNCIA MISSIONÁRIA E SEUS EFEITOS SOBRE O RETORNO DOS MISSIONÁRIOS

PERSPECTIVA DOS NOVOS PAÍSES ENVIADORES

Seth Anyomi

Campos missionários tradicionais na África, Ásia e América do Sul estão rapidamente tornando-se ativos enviadores para missões. A igreja nestes países herdou, assim, a tarefa missionária, bem como os mecanismos para ser bem sucedida em missões. De interesse particular nesta discussão é o papel das agências missionárias na seleção dos futuros missionários. Kath Donovan e Ruth Myers (cap. 3) aprofundaram-se no processo de colocar um missionário no campo de trabalho. Elas ressaltaram: “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.”

Líderes de igrejas e missões precisam saber o que devem procurar nos candidatos a missionários, a fim de fazer um bom trabalho na seleção das pessoas certas. Isto significa que os líderes precisam ter uma noção básica das qualidades e traços essenciais dos que são chamados para missões transculturais. Os missionários

africanos precisam ter qualificações para plantar igrejas; precisam ser apóstolos que podem treinar pessoas nos caminhos de Deus e trazer-lhes salvação, cura e libertação pela aplicação do sangue que Jesus derramou por nós.

Peter Falk (p. 441) observou: “Os primeiros obreiros vieram de dentro da vida da igreja.” Se queremos que este ideal continue existindo e que o processo de seleção seja legítimo, precisa haver uma parceria estreita entre as agências missionárias e a igreja.

UM NOVO DESAFIO MISSIONÁRIO

O movimento missionário na África de hoje é uma força poderosa que é preciso levar em conta. Apesar de certas regiões da África terem sido cristianizadas muito tempo antes da Europa ocidental (p. ex. Egito, Cartago e Numídia nos primeiros séculos da igreja), a atividade missionária moderna traça suas origens ao zelo exploratório de Henrique o Navegador no século 15. Os africanos em si, porém, não começaram a participar ativamente em missões transculturais antes de mais ou menos três décadas atrás. Este período coincidiu com o colapso do colonialismo no continente africano e a necessidade das agências missionárias ocidentais de passar o trabalho para as igrejas nacionais que elas tinham plantado.

Junto com o bastão da liderança que foi passado para africanos treinados no ocidente veio a responsabilidade de manter e expandir o trabalho das agências missionárias ocidentais. Os líderes da igreja africana estavam mal preparados para este desafio, porque durante a era colonial o trabalho de missões geralmente era privilégio exclusivo dos missionários ocidentais.

A responsabilidade de manutenção implicava em que a igreja nacional precisava agora ser auto-suficiente em termos de obreiros, finanças, governo, e expansão. Até hoje algumas igrejas denominacionais na África continuam dependendo do apoio financeiro do ocidente. Um caso, entre outros, aconteceu há alguns anos em Gana. Houve uma divisão em uma das principais igrejas denominacionais. Como a maioria dos grandes e “esclarecidos” contribuintes saiu com o novo grupo, a denominação sentiu o golpe da perda da sua fonte local de recursos; os mantenedores ocidentais também cortaram sua verba. Os efeitos foram sentidos imediatamente. O pagamento dos salários começou a atrasar, e os veículos ficaram parados por falta de recursos para a manutenção.

Em algumas regiões do norte da Nigéria, do Sudão e do Chad a partida dos missionários ocidentais causou um vazio de liderança, apesar de haver alguns poucos homens com formação nas igrejas. A estes nunca se tinha dado a oportunidade de

exercitar habilidades de liderança durante o reinado dos missionários ocidentais, porque todas as posições chave eram ocupados pelos missionários. Assim, estes homens foram pouco capazes de manter a igreja funcionando, sem falar em implantar programas missionários para sua expansão.

Todavia, enquanto as igrejas denominacionais estavam se debatendo com suas novas responsabilidades, o movimento cristão independente começou a varrer a África, iniciado pelo fogo pentecostal e carismático da América e de outras regiões do ocidente. Muitos jovens cristãos foram tomados por este poderoso vento missionário e empurrados para suas comunidades e grupos étnicos locais e circundantes, alguns dos quais nunca tinham ouvido o evangelho.

Depois que o entusiasmo inicial tinha-se acalmado, a pergunta que roera as antigas igrejas estabelecidas no ocidente começou a bater na porta das igrejas africanas: Oprimidas pelo peso de se sustentar e governar, será que estas igrejas tinham a energia ou os recursos humanos e financeiros para multiplicar-se em outros lugares onde não havia testemunho? Será que elas deveriam seguir o exemplo do mundo ocidental, onde eram organizadas agências missionárias para fazer o trabalho missionário, deixando a igreja cuidar das suas outras necessidades? O que a igreja africana poderia fazer com os milhares de jovens que, por causa de movimentos evangélicos como União Bíblica, Mocidade para Cristo, Cruzada Estudantil e Jovens com uma Missão, tinham se despertado para a obrigação da igreja de fazer missões e estavam ansiosos para correr para os campos missionários? Como a igreja poderia determinar quais eram realmente chamados para missões transculturais? Aonde estes candidatos a missionários iriam para serem treinados, já que não havia instituições de treinamento na época? Depois do treinamento, de onde viria o sustento deles? E o que dizer do sustento das famílias e da educação dos filhos?

O movimento missionário para-eclesiástico na África surgiu como uma resposta direta ao dilema das igrejas diante das perguntas acima. A Associação Evangélica Missionária da Nigéria e a Associação de Missões Evangélicas de Gana são dois exemplos de organizações para-eclesiásticas que responderam ao clamor das igrejas por missões.

Agora que as organizações missionárias assumiram o desafio de missões, elas se defrontam com a tarefa de determinar o relacionamento ideal com a igreja local na seleção e orientação dos candidatos. Quem confirma o chamado missionário? Quem determina o tipo de preparo e orientação apropriado para os candidatos a missionários? Como os missionários são sustentados e pastoreados?

E a grande pergunta: Como as soluções para as questões acima devem ser coordenadas de modo a reduzir a perda de missionários?

A África faz parte dos novos continentes enviados e apresenta uma taxa menor de retorno por motivos evitáveis. Na recente pesquisa feita pela Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM), as antigas missões enviadoras tiveram uma porcentagem maior por motivos que incluem principalmente a aposentadoria por idade e falecimento. A causa de morte muitas vezes é resultado do ambiente hostil nos campos missionários infectados de doenças. Muitos dos primeiros missionários ocidentais na África morreram de malária. Os missionários de origem africana ainda não viveram no campo por tempo suficiente para aposentar-se por idade, nem sofrem ameaças de doenças ou morte em outras regiões do continente. Os motivos mais comuns indicados pelas novas agências enviadoras para a perda de missionários é a falta de finanças.

FATORES A CONSIDERAR NA SELEÇÃO DE MISSIONÁRIOS

CONJUGAIS/FAMILIARES

O fator casamento/família é muito importante no contexto africano. Isto se deve à tradição da família mais abrangente. Espera-se que todo homem, incluindo o missionário, sustente sua grande família, que inclui seus pais, irmãos mais novos, sobrinhos, sobrinhas etc. Recentemente uma das instituições de treinamento com que trabalho perdeu um dos seus alunos mais brilhantes quando as necessidades da família o obrigaram a sair. Ao selecionar missionários africanos, as agências missionárias precisam levar em consideração a manutenção da família maior.

COSMOVISÃO

Uma cosmovisão estreita contribuiu para os problemas que os missionários africanos encontraram no campo. Alguns missionários novos tiveram pouca formação e nenhum contato com o mundo fora da sua localidade. O resultado é que muitas vezes acham difícil instalar-se em uma nova região. Um jovem missionário formou-se em uma escola de treinamento e foi convidado para trabalhar em um bairro de Acra, em Gana. Ele estava sempre com saudades de casa e fazia visitas freqüentes à sua cidade natal. Por não perseverar no trabalho, perdeu alguns convertidos e não atingiu os alvos desejados.

SUSTENTO

Obreiros cristãos na África geralmente são considerados como pertencentes à classe pobre. A igreja africana esteve dependente durante mais de um século. Recursos importantes de pessoal e financeiros vinham da sede da missão. Quando as agências missionárias ocidentais começaram a sair dos seus campos missionários, também levaram consigo o dinheiro. Este ato estava previsto no plano de dar a independência à igreja africana e incentivá-la a se auto-sustentar, governar e propagar. Esta estratégia foi expressa em uma declaração redigida no histórico congresso em 1974 em que o Pacto de Lausanne foi formulado. A declaração rezava: "A redução de missionários e dinheiro estrangeiros pode às vezes ser necessária para facilitar o crescimento da igreja nacional na auto-suficiência e liberar recursos para regiões não evangelizadas."

O movimento em direção à independência é desejável, mas deve ser acompanhado pela educação e orientação dos cristãos africanos quanto a sua responsabilidade de contribuir financeiramente e pagar seu dízimo. Desta maneira haverá dinheiro para pagar o pessoal, administrar a igreja e fazer missões.

O sustento de novos missionários é algo crítico. Como as pessoas não contribuem para uma causa que não lhes é familiar, a agência que envia deve tentar verificar, durante o processo de seleção, o nível de conhecimento e apoio de missões da igreja que envia.

MOTIVOS PARA OPOR-SE AO TRABALHO MISSIONÁRIO

Harold Cook indicou quatro razões principais por que muitos cristãos nominais em culturas ocidentais não contribuem para missões. Estas podem aplicar-se também às igrejas nos NPE.

1) FALTA DE EXPERIÊNCIA PESSOAL COM CRISTO

Muitos que professam ser cristãos não têm uma experiência pessoal e vital com Cristo. Talvez se filiaram à igreja porque seus pais sempre freqüentaram. Alguns vão à igreja porque seus pais ou a sociedade esperam que eles o façam. Estas pessoas têm dificuldades para compreender missões e podem opor-se aos que desejam fazer o trabalho missionário.

Defrontei-me com esta oposição quando, depois de fazer um curso secular no exterior, voltei para casa para anunciar que tinha sido chamado para missões cristãs. O desprazer da família ficou patente. Eles esperavam que o fardo financeiro da família finalmente ficasse mais leve quando seu filho entrasse no mercado de

trabalho e começasse a trazer para casa um bom contracheque mensal. Para eles, o trabalho missionário não traria a compensação financeira que desejavam.

2) FALTA DE VISÃO

Os cristãos africanos precisam olhar além dos seus horizontes e mostrar interesse por outros que carecem do evangelho de Jesus Cristo. Como muitos africanos não estão interessados no que está fora do seu círculo, não sentem nenhuma obrigação em sustentar missionários que saíram do seu meio para alcançar povos pagãos que estão longe.

3) MAL-ENTENDIDOS

O mundo ocidental geralmente é chamado de mundo cristão, enquanto a África e outras partes não ocidentais do mundo são vistas como pagãs. A suposição é que somente as igrejas e as missões ocidentais têm o mandato e as qualificações para alcançar o restante do mundo com o evangelho. Outros continentes e países são considerados *campos missionários*. Infelizmente este pensamento foi passado às igrejas plantadas e sustentadas pelas missões ocidentais. É necessário ensino forte para desmanchar esta mentalidade danosa.

4) LIBERALISMO

A teologia liberal coloca o cristianismo no mesmo nível de outras religiões. Ela pensa que o cristianismo é apenas *um* dos caminhos até Deus, e que outras religiões são estradas que levam ao mesmo destino. Os tradicionalistas africanos defendem que o cristianismo é a religião dos brancos e que não se deveria permitir que ela tomasse o lugar da religião dos ancestrais. Para estas pessoas, o trabalho missionário cristão é errado, porque tenta substituir o estilo de vida pagão. O processo de seleção missionária precisa fazer os candidatos compreender os diferentes sistemas de crenças e saber como o cristianismo se destaca das outras religiões.

CHAMADO MISSIONÁRIO

Falta de chamado e de compromisso estão entre as principais causas de retorno de missionários nos NPE (8,0% e 7,3% respectivamente), como mostrou a pesquisa da Comissão de Missões da AEM sobre a perda de missionários (cap. 4, Figura 4-3). A primeira coisa que qualquer diretoria de conselho missionário ou agência deve fazer ao avaliar um candidato a missionário é determinar se a pessoa tem chamado para missões. Em grande parte, o sucesso de missões depende da sabedoria com que os missionários são escolhidos.

Há várias maneiras de encarar o trabalho missionário. As quatro opiniões mais importantes estão esboçadas abaixo. Deve ser observado que os padrões de seleção colocados pelo grupo que envia são muito influenciados pela posição que ele toma.

1) A FUNÇÃO DA IGREJA

A primeira posição é de que missões é trabalho da igreja local. A referência não é a denominações ou igrejas locais, mas ao corpo de crentes em Cristo que compõe a igreja. Por isso, missões jamais pode ser um assunto particular; sempre envolve a igreja. Isto vale mesmo para as missões empreendidas pelos que são chamados de *missionários independentes*. Estes podem não ser controlados por nenhuma sociedade missionária, mas quase sempre são enviados e sustentados por um ou mais grupos de cristãos. É importante que os missionários compreendam o fato de que estão executando uma tarefa que Cristo deu a toda a igreja. Esta noção nem sempre existe no contexto pentecostal e carismático africano. Alguns jovens missionários afirmam que receberam seu chamado diretamente do Espírito Santo. Partem sem o apoio e as bênçãos de outros membros do corpo, e não é surpresa que não duram muito tempo no campo.

2) GRANDE ESFORÇO PARA GANHAR OUTROS

Uma segunda posição diz que missões é a igreja tentando ganhar mais pessoas. Isto implica que missões exige um grande esforço. Missões não é simplesmente tornar o evangelho disponível. Não é apenas dizer: "Aqui está; quem quiser pode pegar." É preciso "vender o peixe": convencer as pessoas de que vale a pena pagar o preço pelo evangelho. Um verdadeiro missionário sabe que o trabalho missionário não é um desfile ou um sentimento de empolgação. Esta seriedade às vezes falta nos jovens cristãos pentecostais ou carismáticos, que aproveitam a oportunidade de servir em missões porque parece ser sensacional e aventureira. Mas quando o pó se assenta eles fazem as malas e voltam para casa.

3) EVANGELIZAÇÃO X PROSELITISMO

Uma terceira proposição é que, com missões, a igreja está tentando ganhar outros para a fé em Cristo por meio da evangelização. Todavia, o que um cristão evangélico pode chamar de evangelização talvez seja visto como proselitismo por muitos outros. Os missionários podem ser tachados de *pescadores de aquário* ou acusados de *agressão cultural*. Em muitas regiões muçulmanas da África os trabalhos sociais das missões cristãs são muito bem-vindos. Missões médicas e até a instalação de hospitais dirigidos por médicos e enfermeiros cristãos são aceitos, desde que

não se faça nenhuma tentativa deliberada de converter muçulmanos à fé cristã. Fazer missões de alguma outra maneira pode atrair perseguição feroz, que pode levar ao retorno prematuro.

4) O TRABALHO DOS MISSIONÁRIOS

Uma quarta proposição é que o trabalho missionário geralmente é feito por um grupo seletivo de obreiros chamados de missionários. Uma grande parte do trabalho missionário é feita por membros voluntários da igreja, mas estes geralmente não se consideram missionários. Dizem que são testemunhas do poder transformador do evangelho. (At 1.8). A história provou que o trabalho missionário dificilmente teria sido feito sem a ajuda destes voluntários. Deve haver lugar para eles enquanto procuramos por missionários de tempo integral.

Talvez, na ausência de sustento financeiro adequado, o voluntariado possa ser encorajado, mesmo que as dificuldades econômicas deixem pouco espaço para ser voluntário em certos países africanos. Nestas situações, o sacrifício que faz parte do compromisso missionário precisa ser destacado.

PREPARO DE MISSIONÁRIOS

DISCIPLINAS ESPIRITUAIS

Há uma relação direta entre o sucesso do missionário e o treinamento apropriado. Em parte isto é assim porque em missões geralmente cruza-se fronteiras culturais. Mais importante, porém, é que o trabalho missionário é entremeadado de questões espirituais como batalha espiritual, aconselhamento, e orientação para cristãos imaturos. Uma vez que os candidatos a missionários foram selecionados, eles precisam ser fundamentados nas disciplinas espirituais de oração, memorização das Escrituras, meditação e jejum. Estas disciplinas liberam conhecimento espiritual, sabedoria e poder à medida que os missionários ministram ao espírito de outras pessoas e lutam por este espírito para trazer salvação e libertação.

TREINAMENTO TRANSCULTURAL

Além das disciplinas espirituais, os missionários precisam passar por treinamento transcultural. Os alunos têm de aprender o que for possível sobre as pessoas com que estarão trabalhando, incluindo informações demográficas, padrões de vida sócio-econômicos etc. Eles devem familiarizar-se com as normas e valores da sociedade. Uma boa noção da cultura ajuda a apresentar o evangelho em um contexto culturalmente apropriado. Os candidatos também precisam

adquirir técnicas de aprendizado da língua do grupo alvo, para facilitar a comunicação.

TREINAMENTO DE LIDERANÇA

Os primeiros obreiros das igrejas do mundo não ocidental foram treinados em seminários e escolas bíblicas do ocidente. As associações e agências missionárias de lá forneceram bolsas para líderes nacionais chaves, para poderem estudar no ocidente e voltar para ajudar sua igreja local. Infelizmente, alguns destes indivíduos jamais retornaram aos seus países de origem.

Agora estas bolsas não estão mais tão facilmente disponíveis nas missões ocidentais. A igreja nacional não tem os recursos para proporcionar oportunidades adequadas de treinamento para seus obreiros, particularmente para os que estão envolvidos com o trabalho missionário. Os líderes das igrejas relutam em gastar seus poucos fundos em moeda estrangeira no treinamento dos obreiros, porque alguns não se encaixam quando retornam. Zablon Nthamburi escreveu sobre esta questão (p. 116): “Obreiros que estudaram no ocidente não têm tempo para os *verdadeiros problemas* que assolam as pessoas, pois foram ensinados que estes problemas não existem.” A África está passando por rápidas mudanças sociais, políticas, culturais e espirituais. Todo missionário no continente precisa compreender estas forças dinâmicas e como elas se traduzem nas situações da vida real das pessoas do lugar.

ELABORAÇÃO DE CURRÍCULOS

As agências missionárias farão bem em elaborar um currículo que ajude os missionários a executar sua tarefa em determinado grupo alvo com eficiência. As agências precisam fazer do treinamento de missionários uma prioridade em seu planejamento e orçamento. Precisam ter em vista um treinamento que seja relevante, ao alcance dos alunos, e contextualizado na cultura. Isto requer que se faça pesquisa de currículos, levando à formação de apostilas e bibliotecas apropriadas. Especialistas são necessários como consultores para dar treinamento e orientação. As agências devem separar recursos financeiros para implementar descobertas de pesquisas e estabelecer centros de treinamento missionário em todo o continente.

Além da necessidade de informações sobre a prática de missões, também existe carência de administradores com experiência, para gerenciar os fundos e recursos da missão. Estudos bíblicos contextualizados devem ser elaborados sobre as formas de culto locais, a arte da guerra espiritual e o exercício dos dons espirituais.

Conhecimento e sabedoria precisam ser usados para pôr em prática exigências morais, cuidado pastoral, vida em comunidade e comunhão espiritual. Oração em grupo, oportunidade de serviço e ministério, ensino bíblico indutivo com autoridade, fé pessoal e experiências espirituais também são essenciais. Acima de tudo deve haver ênfase no poder sobrenatural de Deus.

PERFIS DE POVOS

Os missionários africanos são pioneiros no campo missionário. Eles estão pisando em território ainda não mapeado. Estão entrando em novas culturas e pensando em métodos de ministério dos quais os ocidentais não sabem nada. Eles agora estão na linha de frente. Estão enviando em vez de receber. Estão se governando em vez de serem governados, multiplicando a semente da fé em vez de permanecerem dormentes. Mas eles precisam de um mapa para guiá-los — um perfil do povo alvo pelo qual se orientar. Por esta razão a orientação dos missionários precisa incluir técnicas de mapeamento missionário e de elaboração de perfis de povos.

Há pouco mais de uma década o Comitê Evangélico de Gana (Ghana Evangelical Committee), sob a liderança de Ross Campbell, começou a indicar o caminho no caso da África. O comitê fornece estudos de casos de diferentes povos. Ele também incentivou o início de congregações locais baseados em grupo étnico e língua, reforçado pelo trabalho literário.

APRENDENDO DOS APE

As novas agências enviadoras precisam aprender da história, experiência e capacidade dos APE. Isto deve ser feito de acordo com padrões do Novo Testamento. Vale a pena pesquisar a tradição de Paulo de ficar em lugares onde já tinha plantado igrejas, para treinar seus convertidos e prepará-los para assumir liderança. Paulo ensinava as pessoas a assumir responsabilidade pelas igrejas que herdavam. Ele as encorajava a se auto-sustentarem, governarem e propagarem, com o objetivo de atingir a independência. Os missionários africanos precisam ater-se a este modelo do Novo Testamento para produzir resultados do Novo Testamento!

FATORES QUE CAUSAM O RETORNO DE MISSIONÁRIOS

FINANCIAMENTO

Financiamento adequado é crucial para a sobrevivência dos missionários no campo. Infelizmente, obter este financiamento parece ser um problema universal. Hospedei um missionário ocidental há alguns anos que saiu do trabalho

missionário menos de um ano depois de começar, porque sua situação de sustento tinha mudado e ele não tinha plano alternativo para sobreviver sem as doações do seu país de origem.

No Novo Testamento, a igreja local providenciava o sustento dos missionários. O apóstolo Paulo tomou a coleta semanal da igreja local para usá-la na expansão missionária (1Co 16.1-3). Ele trabalhava para se sustentar, fabricando tendas. No caso dos missionários africanos, pode ser necessário investigar o grau de compromisso financeiro de cada mantenedor. Muitas vezes os missionários africanos têm pouco ou nenhum sustento da sua igreja local. Por isso têm de trabalhar em alguma ocupação que lhes dê o sustento, como agricultura, pesca, confecção, carpintaria, construção civil etc.

As agências missionárias farão bem em incorporar a formação profissional em seu treinamento missionário. Também precisam ensinar suas igrejas a levantar dinheiro para missões. Isto é crucial para o futuro de missões no continente africano, e para todos os países em desenvolvimento. Há uma necessidade urgente de separar fundos especialmente para o trabalho missionário, como Paulo defendeu em 1Coríntios 16.1-3. A parceria entre APE e NPE é importante, mas deve-se verificar se estes relacionamentos são sustentáveis, especialmente na área das finanças.

TRAÇOS PESSOAIS

Os pontos fortes e fracos de cada missionário têm um peso significativo sobre o tempo que a pessoa permanecerá no campo missionário. Fatores como cosmovisão e perspectiva de missões, maturidade espiritual, traços pessoais, caráter e inteligência contribuem para a longevidade do missionário no campo.

ASSUNTOS DE CASAMENTO E FAMÍLIA

Como já foi dito, casamento e família contribuem com freqüência para o retorno, já que na África o casamento tem suas raízes na família maior. A força econômica do marido é importante para a família maior. Os parentes podem exercer pressão sobre o missionário e forçá-lo a demitir-se se não consegue cumprir suas obrigações com a família. Na África, além de prover para sua esposa e filhos, espera-se do homem que sustente pais idosos, sobrinhos e sobrinhas, e até primos, tias e tios. A agência missionária e a igreja local fazem bem em separar fundos para dependentes importantes do missionário, a não ser que ele tenha outras fontes de renda. Caso contrário poderá perdê-lo.

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL

Má adaptação transcultural e idéias erradas sobre outros povos têm sido uma cova em que caem alguns missionários africanos. Cada tribo na África difere de muitas maneiras das outras. Obreiros que não estão preparados para as diferenças podem sofrer choque cultural e rejeição, o que pode encurtar sua carreira missionária.

REDUZINDO A TAXA DE RETORNO

Depois que as agências identificaram os fatores que contribuem para a perda de missionários, elas têm a responsabilidade de preparar sua gente — que envia, que recebe e que é enviada — para reduzir a taxa de retorno. A consulta sobre retorno prematuro realizada no All Nations Christian College na Inglaterra em abril de 1996 identificou as seguintes quatro dimensões com que as agências precisam lidar:

- Interação entre igreja e agência;
- Estratégias e sistemas da agência;
- Os conceitos de chamado e compromisso;
- Preparo e orientação pela agência.

O RELACIONAMENTO COM A AGÊNCIA

O estudo sobre retorno de missionários da Comissão de Missões da AEM mostrou que há um fator de retorno de 3,9% nos APE e de 6,1% nos NPE na área de conflitos com a agência que envia. A diferença nas taxas pode ser devida ao papel mais forte que as agências têm nos APE no recrutamento e envio de missionários. A maioria dos missionários na África sustentam a si mesmos e não se sentem muito ligados à agência que os enviou, de modo que os desentendimentos resultam mais facilmente em perda. Quando aumenta o envolvimento da igreja no recrutamento, orientação e envio de missionários, o que inclui mais sustento financeiro, podemos ver um decréscimo nos conflitos com a agência.

PREPARO E ORIENTAÇÃO

A orientação anterior ao campo deve ter em vista o contato vital com os candidatos ainda na sua adolescência, antes de começar um longo processo de estudos. Deve-se fazer esforços para manter este relacionamento em todos os anos de treinamento dos candidatos.

As agências precisam transmitir instruções claras aos seus missionários, antes e depois que eles partem, sobre o que se espera deles. Quando os novos missionários chegam no seu destino, devem ser instruídos pelo líder da igreja que os recebe, e não pelo líder de campo. Pode-se providenciar que a família missionária more com uma família da cultura que os recebe, para favorecer o relacionamento com os nacionais.

Os missionários africanos precisam ser encorajados a aprender a língua local e não falar inglês ou qual seja a língua oficial do país. As agências missionárias podem ter de providenciar programas de orientação separados para solteiros e casados. As famílias podem requerer mais tempo, por causa do envolvimento das crianças.

Uma aspecto muito importante que favorece o sucesso do missionário e sua estada prolongada é a ênfase espiritual. Os novos missionários devem ser instruídos nas normas e valores espirituais da igreja que o recebe. Isto ajudará a diminuir conflitos em potencial sobre questões espirituais.

LIDERANÇA

Boa liderança no campo talvez seja a melhor maneira de evitar o retorno prematuro. As agências missionárias obterão um melhor proveito do seu investimento se enfocarem o treinamento de liderança e não o recrutamento. Um motivo comum de esgotamento de líderes de campo é que não foram suficientemente treinados para delegar e resolver conflitos. O problema pode começar com o próprio executivo principal, que não foi ensinado a ser líder. Deve ser dito que missionários experientes não são necessariamente as melhores pessoas para serem colocadas em posições de liderança. Alguns sentem como se liderar fosse como cuidar de bebês. Na África dá-se preferência ao acompanhamento por um mentor. Uma vez feita uma descrição de atividades clara, os missionários devem ter espaço para sua criatividade. Este tipo de liderança dá liberdade de escolha de estratégias de ação e projetos, e os missionários servem de guias para suas agências.

CONCLUSÃO

O movimento missionário africano está tomando impulso. Líderes cristãos de todo o continente relatam que há um interesse crescente em missões. Entre os jovens, em especial nas igrejas independentes pentecostais e carismáticas, centenas e até milhares estão atendendo ao chamado para missões. Mas o número dos

que saem e continuam no campo depois de alguns anos corresponderá aos métodos de avaliação e orientação usados pelas agências de envio.

Nos países que enviam, as agências responsáveis precisam procurar algo mais do que um chamado. Precisam também prestar atenção nas ferramentas, fatores climáticos e de relacionamento que podem prolongar ou abreviar a duração da permanência no campo missionário.

BIBLIOGRAFIA

- D. CHO, *World mission and world peace*. Seul, AMA, 1986.
- H. R. COOK, *An introduction to Christian mission*. Chicago, Moody Press, 15ª ed. rev., 1971.
- P. FALK, *The growth of the church in Africa*. Grand Rapids, Zondervan, 1979.
- GANA EVANGELISM COMMITTEE, *Greater Accra regional church/evangelism survey*, 1986.
- GANA EVANGELISM COMMITTEE, *Regional congress on evangelization resource book*, 1986.
- D. HARLEY, *Preparing to serve: training for cross-cultural mission*. Pasadena, William Carey Library, 1995.
- Z. NTHAMBURI, "A indigenização do cristianismo na África: uma tarefa missiológica", *International Bulletin of Missionary Research*, 13(3), p. 112-118.

Seth Anyomi e sua esposa Christiana têm quatro filhos. Formado como professor em Gana, Anyomi continuou seus estudos em administração educacional nos Estados Unidos. Ele e sua esposa foram os pioneiros do trabalho da Missão Cristã Africana em Gana. Eles plantaram seis igrejas e dirigem uma creche, uma escola cristã, uma escola vocacional para moças, um instituto de treinamento missionário e duas clínicas médicas em Gana. Desde 1990 Anyomi serve como presidente da Associação de Missões Evangélicas de Gana. Ele é membro do Conselho Executivo da Associação Mundial de Missões (TWMA), consultor da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (WEF) e reitor da World Link University na África.

11. SELEÇÃO E ORIENTAÇÃO PELA AGÊNCIA MISSIONÁRIA: UMA EXPERIÊNCIA PESSOAL

PERSPECTIVA DOS ANTIGOS PAÍSES ENVIADORES

Brent Lindquist

Este capítulo enfoca a perda de missionários relacionada com a seleção e orientação feita pela agência, da perspectiva de uma agência dos antigos países enviados (APE). O autor formou-se como psicólogo clínico, mas durante os últimos 15 anos tem tido o prazer de ter como mentor um lingüista e antropólogo, de modo que não traz uma mera dimensão clínica e de aconselhamento para esta discussão. Em Link Care, o seu centro de aconselhamento, diz-se de uma maneira um pouco humorística que “o psicólogo pensa profundamente sobre os sentimentos, e que o lingüista sente profundamente os pensamentos.” O humor é que há mais verdade nesta dicotomia do que arriscamos admitir.

O título deste capítulo tem importância pois a discussão, em grande medida, reflete a caminhada pessoal do autor pelas áreas da seleção, treinamento

e retorno prematuro. Por causa da natureza pessoal do relato, daqui em diante falarei na primeira pessoa.

Tenho trabalhado com missionários no Link Care Center há 32 anos, primeiro como ajudante e depois tomando a frente. Nos últimos 22 anos ajudei a orientar missionários de muitas organizações. Durante os últimos 16 anos envolvi-me intensamente na avaliação psicológica de candidatos a missionários. Os comentários, idéias, hipóteses e preconceitos que aparecem neste capítulo provém do meu trabalho durante todos estes anos com três tipos de missionários: os **candidatos** antes de serem aceitos por sua organização; os **novatos** antes de partirem para o exterior; e aqueles **em fase de restauração**, que experimentaram pessoalmente os efeitos terríveis do primeiro retorno — o que decidi chamar de primeiro estágio da saída. Faço uma distinção entre primeiro e segundo retorno somente para observar que há pessoas que vêm para Link Care como “vítimas potenciais de retorno” — para usar uma expressão popular na década de 1990 — dos quais, contudo, 65% acabam não retornando, reincorporando-se à força missionária, muitas vezes nas mesmas tarefas que tinham antes de tropeçar. Seu primeiro retorno não avança para o segundo estágio, que seria voltar para casa para ficar. Por meio de uma combinação de sensibilidade ao Espírito, aconselhamento profissional, cuidado pastoral, bom senso e comparações em grupo, os missionários no “primeiro retorno” e suas organizações descubrem que há espaço para eles de volta em seu ministério, ou em algum outro campo missionário. Em todas estas atividades, tenho estado sob intenso fogo cruzado: Onde eu me encaixo nisto? Onde o que eu sei se encaixa? Onde o Link Care se encaixa nesta questão vasta e complexa de pessoas que levam as boas novas para fora do contexto de origem? Qual é a “força” da parte psicológica da equação de seleção, treinamento, serviço e retorno prematuro de missionários?

VELHOS AJUDANDO NOVOS

Em todo este livro tem sido feita a tentativa de colocar lado a lado líderes de APE com líderes de NPE para discutir certos tópicos. Olhando para trás para os últimos 30 anos de esforço missionário, tentei compreender algumas das armadilhas da condição atual dos APE e como elas se aplicam aos NPE.

Algumas das nossas estratégias de seleção e orientação tornaram-se, ou estão em perigo de tornar-se, dependentes da tecnologia. O mesmo pode ser dito do aspecto econômico de missões. Precisamos fazer uma avaliação realista do que é útil nos APE que pode ser compartilhado com os novos, não de maneira

paternalista ou colonialista, mas em uma maneira que capacite os NPE a executar sua tarefa de modo a beneficiar a si mesmos e aos APE. Os objetivos deste capítulo, então, são: 1) Analisar as tendências que apareceram na pesquisa do ReMAP; 2) Ampliar esta análise a partir da perspectiva de 30 anos de trabalho com missionários, em ministérios de treinamento e cura; 3) Verificar o impacto que as tendências que foram identificadas tiveram sobre missões; e 4) Expressar alguns pensamentos que talvez sejam mais independentes de tecnologia e cultura, de modo a poderem ser levados em consideração, tanto por antigas como por novas agências enviadoras, como ponto de partida na jornada de melhorar o processo de seleção e orientação.

FORÇAS QUE MOLDAM MISSÕES

Estou assumindo um grande risco ao simplesmente identificar as tendências que moldam missões nas esferas de influência dos APE, porque estarei apenas passando por cima destas tendências para escolher alguns pontos. Estamos vivendo em um contexto moldado pelas forças da modernidade e da pós-modernidade. Em grande medida somos moldados, queiramos ou não e tenhamos ou não bons dados científicos para sustentar a conclusão, pelas forças da propaganda, do materialismo e dos meios de comunicação em massa. O resultado é uma população potencial de candidatos a missionários que vê o mundo em termos limitados, em *bites*. Boa parte das informações da geração mais jovem sobre a situação da igreja no mundo provém dos meios de comunicação seculares. Canais internacionais e educacionais por cabo tornam possível manter-se atualizado quanto ao amplo espectro de mudanças sociais, políticas e religiosas que estão ocorrendo no mundo de hoje. Muitos jovens agora têm uma atitude pluralista e aceitam com facilidade a diversidade. Sua teologia não influencia necessariamente seus vários pontos de vista.

Alguns norte-americanos, em particular, têm a expectativa de que qualquer ocupação que eles venham a buscar terá um número maior de “garantias” do que as gerações anteriores de missionários tinham. Sua lista inclui coisas como segurança, planos de saúde, planos de aposentadoria, seguros de pensão, provisão para as necessidades educacionais dos filhos, oportunidades para continuar o crescimento e aperfeiçoamento pessoal, ocasiões para lazer e recreação, e garantias implícitas de segurança financeira, física e emocional. Um jovem que eu conheço disse que um projeto missionário precisa ser “divertido”, “fácil”, “para já” (sem pensar no longo prazo) e voltado para o “eu”, isto é, deve beneficiá-lo de alguma forma. Meu amigo estava brincando ao tentar descrever o que via em seus colegas, mas talvez não estava muito longe da verdade. Os

que se inscrevem para serem missionários estão se tornando cada vez mais acostumados a uma atitude egocêntrica em relação a missões, contrária à atitude mais tradicional, voltada para os outros.

Além disso, os novos missionários procedem de uma variedade ampla de contextos étnicos e familiares, o que, colocado na mistura do ministério transcultural, tem muitas conseqüências. Os aspectos do contexto relativos ao sistema familiar desajustado têm tido um impacto tremendo sobre a condição da família missionária de hoje. Muitos problemas de missionários no campo podem ser ligados a estas questões.

Na América do Norte, os fatores relativos às gerações, como as diferenças entre *baby boomers*, *baby busters*, a geração "X" e a geração silenciosa estão afetando a maneira como o trabalho missionário está sendo feito. Estes fatores também influenciam a maneira como o ambiente da organização é formado ou agredido, e como relacionamentos são moldados. O individualismo americano criou pessoas que têm uma idéia diferente da história e um senso de identidade diferente das pessoas na maioria das outras regiões do globo. Infelizmente, por causa da exportação da força econômica e tecnológica, os problemas do desenvolvimento cultural americano estão se manifestando em outras regiões do mundo, com a conseqüente ruptura dos sistemas familiares e da identidade das comunidades.

CAUSAS DE RETORNO

O relatório da pesquisa ReMAP (cap. 4) abrange os dados de muitas organizações missionárias e é um bom primeiro passo para compreender a natureza e as causas da perda de missionários. É preciso tomar cuidado para não concluir demais dos números e olhar mais para o processo que está em andamento. Estarei falando mais do processo, olhando para os meus 32 anos restaurando missionários em perigo de "se perderem" por uma ampla variedade de razões. Identifiquei quatro áreas principais em que os missionários que vêm ao Link Care Center precisam de cuidado psicológico e pastoral intensivo. Elas não estão necessariamente em ordem de freqüência com que ocorrem.

1) QUESTÕES DE ORIGEM E CONTEXTO TRANSCULTURAL

Muitas vezes uma pessoa vem para o serviço a partir de um contexto problemático. Às vezes as áreas vulneráveis são identificadas, e a pessoa é redirecionada com o uso de testes psicológicos. Às vezes são dados passos

apropriados para remediar áreas de problemas, e o candidato vai para o serviço. Outras vezes os detalhes do contexto são ignorados, na tentativa de ser sensível à direção do Espírito. O problema com todos estes três cursos de ações é que eles ignoram o potencial de impacto dos problemas do passado quando a pessoa está sob pressão e stress da vida transcultural. Apesar de não se saber muito sobre esta área, uma tendência geral pode ser percebida, que é que coisas pequenas tendem a ficar maiores em novos contextos. Problemas que estavam sob bom controle, bem trabalhados e protegidos na cultura de origem têm a tendência, durante o período de adaptação a um novo contexto cultural, de tornarem-se maiores e até serem a causa que obriga o retorno.

2) EXPECTATIVAS NÃO REALISTAS

Uma ocorrência comum no Link Care, tanto nas áreas de treinamento como de restauração, é ter missionários relatando que foram para o exterior com expectativas que não eram realistas quanto a serem aceitos na outra cultura, terem capacidade de ministrar, e saberem como seria o lugar de serviço. Muitas pessoas contam que pensavam que iriam ministrar imediatamente, sem levarem em conta as diferenças de idioma. O ensino dado nos programas anteriores ao campo pode ajudar algumas pessoas a evitar este impacto negativo. Outros aprendem estas coisas apenas em meio a alguma crise, ou descobrindo que não foram colocados na posição ideal, ou depois que estão com esgotamento.

3) CONFLITOS NO RELACIONAMENTO

A terceira causa de perda de missionários tem a ver com os conflitos que surgem com a organização missionária, com outros missionários, com os cristãos nacionais e com a comunidade em geral. A consequência destes conflitos pode ser externa, degradando a qualidade dos relacionamentos, ou interna, manifestando sintomas psicológicos, emocionais e espirituais. Muitos destes sintomas são estratégias para ajudar a pessoa a ajustar-se aos problemas exteriores que estão se desenvolvendo.

4) REAÇÕES SINTOMÁTICAS DESTRUTIVAS

A quarta causa de retorno na verdade surge da terceira. Todo mundo tem de fazer alguma coisa para enfrentar os problemas, só que as estratégias que algumas pessoas adotam são mais destrutivas do que outras. As estratégias em si são neutras, mas elas podem ter efeitos positivos ou negativos. A tensão crônica que é considerada sem solução pode produzir reações sintomáticas destrutivas importantes. Situações de trauma agudo, como ser vítima de violência ou

revolução, podem despertar reações sintomáticas destrutivas preexistentes às quais a pessoa é vulnerável, ou podem causar reações totalmente novas em pessoas que podem não ter mostrado nenhum indício de reações destrutivas em potencial.

As quatro causas de retorno acima apontam para a extrema complexidade do problema e a dificuldade de encontrar soluções nos processos de seleção e orientação.

PROBLEMAS NA AVALIAÇÃO

Os procedimentos de avaliação e seleção, em termos gerais, são muito bem desenvolvidos na maioria dos APE. Eles são submetidos a revisões regulares, e bastante tempo e energia são investidos para tentar garantir que os aspectos que são avaliados são relevantes para o trabalho missionário. Infelizmente, muitos procedimentos de avaliação se concentram em itens que se supõe serem separados e independentes, quando, na verdade, muitos deles são contínuos e relacionados. Não foi feito esforço suficiente para integrar as informações. Usando uma metáfora, tira-se muitas fotografias, poses isoladas de um candidato, e muito poucas fitas de vídeo, poses em sucessão.

Um problema grande com que eu luto, como psicólogo e um pouco como participante de todo o processo de avaliação, seleção e decisão, é que a avaliação psicológica muitas vezes é compartimentalizada. Há uma grande preocupação em identificar disfunções ou patologias, e a avaliação psicológica acaba cumprindo somente uma pequena parcela do papel que poderia ter. Por causa da complexidade do impacto das questões transculturais sobre o indivíduo, sua personalidade e condição psicológica, é muito difícil identificar fatores em particular que podem prever uma futura patologia. A maioria dos estudos de longo prazo ainda não foi terminada, e boa parte dos recursos psicológicos são tomadas instantâneas de aspectos ou conceitos. Em geral as agências missionárias não prestam atenção suficiente em como podem integrar a avaliação psicológica no quadro geral.

A avaliação psicológica poderia concentrar-se em prestar esclarecimentos específicos sobre a personalidade da pessoa e o impacto da personalidade no novo contexto cultural. Contatos de acompanhamento do indivíduo poderiam concentrar-se em aspectos práticos da adaptação e no desenvolvimento de habilidades da vida diária, baseados na condição psicológica daquela pessoa.

Na questão das referências que se pede no processo de avaliação, parece-me que é típico que elas sejam usadas pouco ou sem nenhum proveito. Muitas vezes as agências missionárias poderiam obter informações adicionais recorrendo

a referências secundárias. Por exemplo, geralmente coleta-se referências sobre as habilidades do candidato a missionário no domingo, mas pouca informação é buscada sobre a conduta da pessoa de segunda-feira a sábado. Sabemos, porém, que a maioria dos problemas não acontece no domingo; eles ocorrem de segunda a sábado. O que estou tentando mostrar é que muitas vezes não nos esforçamos para compreender como a pessoa administra as situações da vida diária. O indivíduo em questão está sendo uma pessoa influente em base diária? Está-se recolhendo referências de vizinhos, colegas de trabalho, amigos e conhecidos? Também seria útil tentar obter referências de pessoas que não gostam muito do candidato a missionário. Pode ser que as características por causa das quais elas não gostam dele são exatamente as que o ajudarão a enfrentar e até a avançar em meio às dificuldades que encontrará no campo missionário.

Eu também tenho minhas dúvidas quanto à avaliação na área da saúde. Até que ponto estamos prestando atenção nas necessidades físicas das pessoas, e que tipo de impacto estas necessidades podem receber no campo missionário? Eu venho de uma família em que a asma tem tido um papel de destaque. Por isso sempre fico impressionado com pessoal com problemas pulmonares que alcançam o estágio final de avaliação psicológica do candidato sem que ninguém lhes tivesse perguntado como esperam se dar bem em um ambiente extremamente poluído, se não conseguiram viver em um ambiente mais limpo em seu país natal. Problemas como este devem ser discutidos no começo do processo de avaliação.

PROBLEMAS NA ORIENTAÇÃO

A grande maioria das agências dos APE sabe da relevância da orientação e de algum treinamento no preparo para o serviço dos seus candidatos a missionários. Um número surpreendente, porém, não presta atenção nos tipos diferentes de orientação que podem ser necessários. Por exemplo, muitas organizações confundem orientação de entrada, que é entrada em algo (na organização, p. ex.), com orientação de saída, que é saída de algo (a cultura de origem). A maioria dos programas residentes apresentam a entrada na organização misturada com a saída da cultura natal. O resultado é confuso e complica todo o processo sem necessidade. Além disso, muitas organizações dos APE somente agora estão desenvolvendo estratégias para melhorar a orientação de entrada na nova cultura. Elas estão bastante contentes com o que estão fazendo, ou contratando outros para fazer por elas, quanto a sair da cultura de origem. Mas estão reconhecendo que há lacunas quanto a facilitar a entrada e a adaptação progressiva do missionário no novo contexto de ministério transcultural.

O que está faltando são instruções práticas sobre como desenvolver habilidades de vida diária no novo contexto cultural. As teorias são maravilhosas. Mas os aspectos práticos destas teorias, aplicados às situações específicas, geralmente estão faltando.

UM MODELO DE SELEÇÃO E ORIENTAÇÃO

O desafio para as agências tanto dos APE como dos NPE é que todas não podem fazer as mesmas coisas. Muitos modelos ou programas desenvolvidos por APE são simplesmente não apropriados para os NPE. Eles o são por causa das diferenças culturais, por causa das realidades econômicas, e por causa das preocupações diferentes com tecnologia ou pessoal. Se queremos realmente reunir os APE e os NPE para discutir a questão do retorno prematuro, então precisamos ter processos de seleção e orientação que brotam de princípios similares, que, então, podem ser detalhados de modo produtivo por cada agência de envio.

Abaixo há um esboço preliminar de algumas idéias e princípios básicos. Cabe ao leitor encher de carne este esqueleto, e cabe ao autor continuar desenvolvendo-o, para contribuir com algumas aplicações práticas para a vida diária que têm sofrido críticas.

PESSOA

Temos de ter algum ponto de partida, que pode muito bem ser a pessoa. Certamente muitas estruturas culturais em várias partes do mundo não começam com a pessoa; começam com a comunidade. Nossa visão aqui é que tanto a comunidade como a pessoa precisam ser levados em conta. A maior parte do que está em vista aqui, em relação à pessoa, tem a ver com o processo de seleção. As perguntas abaixo servem de guia para chegar a alguns princípios básicos de seleção:

- 1) Que tipo de pessoa vemos?
- 2) Quais são os pontos fortes e fracos da pessoa, suas capacidades e vulnerabilidades?
- 3) Em que contexto esta pessoa cresceu?
- 4) Em que contexto a pessoa vive agora?
- 5) Que experiências inter-étnicas a pessoa teve? Como estas a influenciaram, positiva e negativamente?
- 6) Como a pessoa manteve a estabilidade em situações instáveis no passado?

7) Que habilidades, dons e pontos fortes a pessoa usou no passado?

PRESENÇA

A presença tem a ver com o relacionamento da pessoa com o contexto atual. Esta área trata da mentalidade em relação à comunidade e à família em outros contextos culturais.

1) Como a pessoa se vê em relação ao contexto, tanto em casa como no campo missionário?

2) De que maneiras a pessoa desenvolve relacionamentos com outros? Há evidências de relacionamentos positivos durante anos? O que aconteceu nos relacionamentos que terminaram?

3) Como outros vêem a pessoa como membros da comunidade e como indivíduo que está fazendo coisas relacionadas com a tarefa que lhe foi atribuída?

4) Que informação pode ser obtida das várias comunidades em que a pessoa atua, como a vizinhança em que ela vive, o ambiente em que trabalha, as relações de sociabilidade, e as várias comunidades de fé em que ela transita?

PROPÓSITO

O propósito investiga, até certo ponto, os tipos de coisas que a pessoa quer fazer ou se sente chamada a fazer, e os tipos de coisas que a agência tem para serem feitas. O propósito também procura ver o que, onde e como estas coisas podem ser feitas, com relação às expectativas da pessoa, da organização e dos que a recebem — que são outros missionários, a igreja nacional e a comunidade em geral.

1) Que conhecimento, habilidades e capacidades a pessoa traz consigo?

2) Até que ponto estas qualidades batem com o que a organização está procurando?

3) Que expectativas a pessoa tem, em termos de propósito? E a ou as igrejas que a enviam? Que expectativas têm os grupos que a recebem, que são a organização missionária no campo, a igreja local e a comunidade nacional mais ampla? Estas várias expectativas batem com o propósito da organização?

POSSIBILIDADES

O termo “possibilidades” se refere ao desafio do passo de fé que os líderes da missão têm de dar. É preciso ter a visão de que Deus está no meio do quadro, e que as decisões não são tomadas simplesmente com base na melhor

teoria disponível sobre desenvolvimento organizacional ou gerência de pessoal, mas também com o senso de direção pelo Espírito. O termo “possibilidades” também reconhece que nunca há uma concordância perfeita entre o missionário e a organização missionária. Ela varia de pessoa para pessoa e de lugar para lugar.

1) Que evidências você tem de que a pessoa tem habilidade para administrar questões críticas em seu futuro?

2) Quão bem você administra as características pessoais dos obreiros em sua organização missionária?

3) Que passos de fé poderiam ser dados? Eles são possíveis?

4) Como organização missionária, você tem técnicos, animadores de torcida, pastores, incentivadores e auxiliares para ajudar o novo missionário em sua jornada com sua organização?

USANDO AS PERGUNTAS

Para usar as perguntas acima, cada agência pode ver seus procedimentos atuais. Estes respondem as perguntas acima? Os APE podem pedir que seus consultores respondam as perguntas diretamente, se as informações já foram coletadas, ou podem alterar o processo de seleção para incluir a informação solicitada. Os NPE podem elaborar formulários ou processos de entrevistas para fazer com que as informações sejam conseguidas.

Uma das áreas básicas de informações tratada aqui é a da base comunitária. Com isto estou querendo dizer que o enfoque está em obter informações sobre a pessoa na comunidade em que ela está vivendo. APE geralmente dão pouca ênfase em referências específicas dos contatos “de segunda a sábado”. Os NPE podem usar estes recursos com um mínimo de despesas ou tecnologia.

Se eu fosse elaborar um formulário de referências, eu me perguntaria primeiro o que estou esperando do candidato. Eu quero ter candidatos que têm experiência como membros de uma vizinhança, que convivem em grupos sociais não cristãos e trabalham com pessoas que não são cristãs. Quero saber como ele é visto pelos membros destes grupos. Ele é um bom vizinho? Por exemplo, como os pais de crianças da mesma escola dos filhos do candidato o vêem? Ele é uma pessoa de influência nos vários ambientes em que convive? Não é preciso que seja líder. Eu tenho certeza que é possível ser influente sem ter de ser líder.

Eu buscaria obter informações de referências primárias (pessoas cujos nomes foram fornecidos pelo candidato) e também de referências secundárias (nomes fornecidos pelas referências primárias). Eu buscaria referências críticas de pessoas que talvez não gostem particularmente do candidato. Eu tenho aprendido muito de pessoas que não ligam para mim!

Toda esta informação é muito útil — talvez mais do que o relatório de um teste que somente relata que não há nenhuma patologia. Estas informações me ajudariam a fazer mais do que simplesmente aprovar ou desaprovar o candidato. Elas me ajudariam a trabalhar com o candidato para elaborar um programa individual para polir pontas ásperas e corrigir áreas problemáticas.

Há outras questões que podem ser trabalhadas, o que farei à medida que continuo minha jornada de descobertas. Todavia, elas ainda não estão claras o suficiente para este capítulo. Terei prazer em receber respostas às perguntas acima e sugestões para outras.

CONCLUSÃO

Este processo de análise precisa continuar. Temos de continuar buscando maneiras em que APE podem ajudar e aprender de NPE. O projeto ReMAP foi um bom começo. O compromisso de todas as partes envolvidas em continuar este processo é necessário, para passar das opiniões aos fatos reais e a resultados mensuráveis. Estamos abrindo o caminho à eficiência para os nossos filhos e filhas no esforço missionário — que tarefa poderia ser maior?

Quando olho para o futuro, no que tange a perda de missionários, não vejo um quadro positivo. O fato é que sempre teremos perdas de missionários. Não podemos simplesmente acabar com elas com programas de seleção e treinamento perfeitos, ou simplesmente melhores. Pensando bem, até Jesus teve uma taxa de perda de cerca de 8% em sua organização missionária original! Talvez a principal conclusão de tudo isto é que a análise é uma coisa boa. Precisamos estar constantemente alerta para o que as agências estão fazendo com e ao povo de Deus. Estamos sendo bons administradores da vinha? Temos de lembrar que há épocas de semeadura, crescimento, poda amadurecimento e colheita na vinha. Como estamos lidando com cada fase? Estamos aprendendo dos nossos erros? Estamos sendo fiéis à causa? Estamos fazendo os ajustes necessários? Estamos sendo sensíveis aos nossos “fracassos”, tanto quanto aos nossos “sucessos”? Se somos, então estamos fazendo o que deveríamos. Que Deus nos dê sabedoria para compreender e fazer isto.

Brent Lindquist é psicólogo e presidente do Link Care Center em Fresno, na Califórnia. Ele é membro da diretoria da Evangelical Fellowship of Mission Agencies (Associação Evangélica de Agências missionárias, EFMA) e serve de consultor na área de cuidado dos membros e outras questões para numerosas organizações missionárias. Junto com Donald N. Larson, Lindquist dirige um programa de orientação para novos missionários e um processo de assessoria para organizações que querem melhorar sua eficiência no campo. Ele está casado por 21 anos com Colleen e é pai de Sarah e Benjamin.

12. QUESTÕES DO RETORNO PREMATURO: A SUPERVISÃO

PERSPECTIVA DOS NOVOS PAÍSES ENVIADORES

Sung-Sam Kang

Na pesquisa feita pela Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM) como parte do seu Projeto de Redução da Perda de Missionários (ReMAP) foram investigados 26 motivos específicos para o abandono do serviço missionário. Destes 26, pode-se identificar 19 que se enquadram sob o título do cuidado pastoral e da supervisão. Estes motivos para o retorno estão agrupados na Figura 12-1, na ordem da frequência com que ocorrem. A relação se concentra nos novos países enviados (NPE).¹

A tabela mostra que o cuidado pastoral e supervisão inadequada são responsáveis por quase 80% de todas as causas de retorno nos NPE. É evidente que, se cuidado pastoral e supervisão puderem ser melhorados, a perda de

missionários deve ser reduzida. Com este propósito em mente, este capítulo estuda os seguintes aspectos da supervisão:

- A abrangência da supervisão;
- Diretrizes para a supervisão;
- Estratégias de supervisão.

A ABRANGÊNCIA DA SUPERVISÃO

Rudy Girón (cap. 2) fez um esboço de como seleção, treinamento, envio e cuidado pastoral e supervisão de missionários podem ser integrados em um modelo missionário eficiente. A parte da supervisão deve incluir três áreas: família, vida espiritual e ministério. Estas três são

Categoria		Fator de retorno	%	Total
FAMÍLIA		Problemas de saúde	5,1	22,5
		Filhos	4,8	
		Questões pessoais	4,5	
		Casamento fora	4,0	
		Pais idosos	1,3	
		Conflitos conjugais/familiares	2,8	
ESPIRITUALIDADE		Falta de chamado	8,0	36,7
		Compromisso inadequado	7,3	
		Imaturidade espiritual	4,5	
		Vida imoral	2,2	
		Problemas com colegas	5,7	
		Problemas com líderes locais	4,0	
MINISTÉRIO		Insatisfação com o trabalho	2,2	35,4
		Demissão pela agência	2,5	
		Supervisão inadequada	2,3	
		Dific. de adaptação cultural	3,0	
		Dific. em aprender a língua	1,5	
		Falta de sustento	8,1	
		Desacordo com a agência	6,1	
		Total	79,9	

Figura 12-1

esboçadas rapidamente nesta seção, para serem discutidas mais a fundo em seguida.

FAMÍLIA

Como mostra a Figura 12-1, seis fatores de atrito compõe a categoria da família: problemas de saúde, filhos, questões pessoais, casamento fora, pais idosos, e conflitos conjugais/familiares. Juntos, estes fatores são responsáveis por 22,5% de todas as causas de retorno entre os missionários dos NPE. Em outras palavras, mais de 1 em cada 5 missionários que voltam para casa antes do tempo o fazem devido a vários problemas pessoais e familiares.

É animador observar que nem todas as perdas de missionários motivadas por problemas familiares são permanentes. Recentemente um casal missionário da Secretaria de Missões da Igreja Presbiteriana da Coréia (Hapdong) teve de voltar da Rússia depois de três anos e meio de serviço porque seu filho sofria de autismo. Agora o menino conta com tratamento especial e está melhorando. Os

pais estão comprometidos com seu trabalho e planejam retornar à Rússia assim que seu filho estiver suficientemente recuperado. Dois outros casais que trabalham em São Petersburgo e Tashkent com a mesma agência missionária têm filhas de 12 anos de idade com o mesmo problema. Ambos decidiram permanecer no campo e nos pediram para orar por suas filhas. Mais de cinco anos passaram, e nos alegamos com que as duas meninas estão melhorando.

Como problemas familiares no campo devem ser tratados? Devem ser simplesmente deixados como estão, por causa do reino de Deus? Famílias com dificuldades deveriam ser aconselhadas a deixar o campo? O que dizer da supervisão familiar em países de acesso restrito? Missionários nestas regiões precisam receber cuidado pastoral e supervisão prática para assuntos de família, mas como isto pode ser feito? Todas estas questões precisam ser resolvidas se quisermos continuar sendo uma força missionária eficaz.

VIDA ESPIRITUAL

Ao agrupar os fatores de retorno relacionados com a vida espiritual (permitindo que alguns façam parte também das categorias da família e do ministério, como mostra a Figura 12-1), podemos ver que o segmento espiritual é responsável por 36,7% da perda de missionários nos NPE. A supervisão da vida espiritual dos missionários é vital, porque ela tende a afetar o bem-estar emocional. É muito provável que uma vida espiritual prejudicada cause conflitos familiares e de relacionamento, e ela pode levar a um estilo de vida imoral. O ministério também é afetado. De fato, há uma relação entre o sucesso no ministério e a vida espiritual. No fim, um missionário cuja vida espiritual deteriorou torna-se ineficiente no campo missionário. Cabe aos supervisores da missão ajudar os obreiros a manter sua identidade espiritual no Senhor.

MINISTÉRIO

A terceira área de supervisão é o ministério. De acordo com a pesquisa de ReMAP, os principais ministérios dos missionários dos NPE são o trabalho pioneiro e a implantação de igrejas (veja a Figura 12-2).

Voltando para a Figura 12-1, podemos ver que as causas de retorno relacionadas ao ministério nos NPE

PRINCIPAIS MINISTÉRIOS DOS NPE		
País	Principal ministério	% de missionários envolvidos
Brasil	Trabalho pioneiro	24
Costa Rica	Plantar igrejas	25
Gana	Plantar igrejas	24
Índia	Trabalho pioneiro	29
Coréia do Sul	Trabalho pioneiro	23
Nigéria	Trabalho pioneiro	36
Filipinas	Trabalho pioneiro	23
Cingapura	Trabalho pioneiro	28

Figura 12-2

constituem 35,4% dos motivos de perda de missionários. Eles incluem problemas com colegas missionários, problemas com líderes locais, insatisfação com o trabalho, demissão pela agência, supervisão inadequada, dificuldades de adaptação cultural, dificuldades em aprender a língua, falta de sustento e desacordo com a agência.

É bem provável que quase todas as agências, antigas e novas, têm problemas entre os seus missionários e entre estes e os líderes locais. O ministério em países de acesso limitado é ainda mais difícil, porque nestes os obreiros passam por mais tipos e graus de *stress* do que em regiões de acesso livre. A supervisão em países de acesso restrito também é mais difícil. Além de tudo isto, há diferenças de gerações entre as agências missionárias.²

Como, então, podemos ajudar nossos obreiros a fazer um trabalho melhor nos vários campos, apesar das diferenças entre as gerações e as culturas, de modo a reduzir a taxa de retorno?

DIRETRIZES PARA A SUPERVISÃO

Nesta seção levantaremos mais algumas perguntas relevantes. Quem deve supervisionar? Com que frequência a supervisão deve ser feita? Quais seriam algumas diretrizes específicas para a supervisão da família, da vida espiritual e do ministério? Como fazer a supervisão em países de acesso restrito?

QUEM DEVE FAZER A SUPERVISÃO?

MISSIONÁRIOS QUALIFICADOS

O princípio básico que deve guiar a escolha do supervisor é que ela deve proceder do campo. Isto é, os supervisores devem todos ser também missionários. Contudo, como indica Denis Lane (p. 38), “em uma missão pequena e emergente, pouco cuidado pastoral pode ser oferecido pela missão. Alguém terá de ser o primeiro obreiro em um país ou região, e este terá de ser capaz de encontrar o seu lugar e fazer todos os ajustes necessários sozinho, na dependência do Senhor. Ele precisa ter uma convicção muito profunda de que seu lugar é ali, e o melhor preparo possível para dar conta da situação.”

Algumas missões nos NPE têm um número considerável de missionários experientes, com mais de seis anos de serviço no campo. Por exemplo, a Secretaria de Missões da Igreja Presbiteriana na Coréia (Hapdong), que tem uma história de mais de 90 anos, conta com 235 obreiros experientes entre 780 missionários, que servem em 77 países. Para que se possa formar um conselho no campo nesta

missão, é preciso que haja pelo menos cinco famílias de missionários naquele país. Quando há menos de cinco famílias, forma-se uma equipe. O líder de campo ou da equipe precisa ser eleito pelos membros legítimos para tornar-se supervisor de campo.

Mesmo que a supervisão deva ser feita por missionários experientes, nem todos os missionários experientes no campo devem ser supervisores. Certas qualificações adicionais são necessárias. Deve haver habilidade para liderança, aconselhar, resolver problemas, lidar com conflitos entre pessoas, relacionar-se e avaliar. As qualidades de caráter, como integridade e sensibilidade espiritual, também devem estar presentes. Em algumas ocasiões, um líder de campo exerce um papel pastoral. Todavia, administração e cuidado pastoral não combinam muito bem, porque a pessoa a quem os missionários contam seus problemas também é a que os avalia. Por esta razão eles tendem a não mencionar para eles as dificuldades sérias (Lane).

MISSIONÁRIOS ITINERANTES

No caso de um país de acesso restrito, um missionário itinerante qualificado pode servir de supervisor. Ele pode residir ou no mesmo país ou nas proximidades. Seja como for, ele deve tomar cuidado para que os nacionais não o vejam com freqüência, para não pôr em risco a segurança dos missionários que trabalham no país.

AGÊNCIAS MAIS ANTIGAS

Que tipo de supervisão deve ser feito em uma pequena missão emergente? Como sugere Lane, missões com experiência devem ajudar as novas nestas situações. Esta é uma terceira alternativa para prover supervisão. Quando se permite que os novos missionários trabalhem sob o cuidado pastoral de uma missão maior e mais antiga, eles podem receber a ajuda de que tanto precisam. Algumas missões novas têm acordos de cooperação com agências missionárias internacionais mais antigas, permitindo que seus missionários tenham filiação dupla. Neste caso, a cooperação entre as missões e os missionários das várias agências é necessária. Entretanto, as agências mais antigas não devem recrutar ou aceitar missionários diretamente do país da missão emergente. Se um candidato de um país em desenvolvimento entra em contato diretamente com a agência mais antiga, o que resulta em competição com uma missão emergente, a agência deve instruir a pessoa a passar pelos canais competentes.

ASSOCIAÇÕES NO CAMPO

Uma quarta maneira de prover supervisão é por meio de uma associação de missionários no campo, sob a liderança indireta das agências de origem. Cada grupo de missionários no campo precisa ter a aprovação da autoridade que tem sobre si, antes de integrar a associação. Por exemplo, todos os missionários coreanos nos vários campos formaram associações. Todas estas estão ligadas à Associação Coreana de Missões Mundiais (KWMA). Este é um grupo autônomo reconhecido pelas agências missionárias em casa e que tem uma assembléia a cada dois anos. Em alguns países, até a implantação de igrejas tem sido feita de modo cooperativo, sob os auspícios da associação. A igreja resultante geralmente se chama “Igreja Evangélica do (nome do país)”.

Um exemplo de associação denominacional nas Filipinas é a Assembléia Geral da Igreja Presbiteriana das Filipinas (AGIPF). Esta associação foi formada em 1996 reunindo os esforços de cinco missões presbiterianas da Coréia e da Igreja Presbiteriana da América. O ministério de plantar igrejas começou em 1976 com o nome de Igreja Presbiteriana das Filipinas, iniciado pela Missão Evangélica Presbiteriana. Mais tarde, quatro outros grupos de missionários presbiterianos se associaram ao projeto. Depois de 19 anos de esforços cooperativos, o Senhor abençoou os cinco grupos com a formação da AGIPF.

Uma associação interdenominacional existe na Ásia central. Ali, missionários coreanos de várias origens e denominações se reuniram e firmaram o acordo de que toda igreja que fosse estabelecida na região seria chamada de “Igreja Evangélica do (nome do país)”, em vez de portar o nome de uma denominação.

NACIONAIS

Em termos gerais, poucos missionários no campo querem ser supervisionados por nacionais. Por quê? As razões podem ser várias. Primeiro, pode haver sentimentos de superioridade e de preconceito étnico. Em segundo lugar, pode haver manifestação de egoísmo. Ignorância da cultura local e sua cosmovisão pode ser outro motivo. E os missionários podem estar trabalhando inconscientemente dentro de uma estratégia missionária ultrapassada, colonialista.

Em minha experiência na África, ter comunhão íntima com amigos nacionais sempre me trouxe alegria. Tínhamos refeições e festas em minha casa. Ser convidado para a casa de um amigo nacional não era incomum, e sempre era uma experiência positiva para minha família. Às vezes tínhamos momentos de

frustração com líderes locais, quando se tratava de administrar fundos de tora. Eles pareciam ter outras prioridades para o uso destes fundos. Fora isto, temos boas lembranças das amizades que tivemos com líderes e pessoas do lugar.

Diversos métodos podem ser usados para envolver nacionais na supervisão de missionários. Em primeiro lugar, o **aprendizado da língua** pode ser feito sob a supervisão de professores locais. Muitas vezes viver com uma família do lugar durante os primeiros um ou dois anos pode ser a melhor maneira de aprender a língua do campo. Em segundo lugar, os nacionais podem dar informações culturalmente apropriadas aos novos missionários, como parte da sua **orientação de campo**. Em terceiro lugar, os nacionais podem ser bons colaboradores em uma **equipe que planta igrejas** e explicar reações do contexto.

Em quarto lugar, os líderes nacionais podem ajudar a fazer **avaliações** para os missionários. Sua participação em avaliações pode ser valiosa, porque assim os missionários podem saber qual é a impressão que seu trabalho está causando. Já vi missionários que quase não foram convidados para voltar para um segundo período de serviço por causa das suas atitudes insensíveis para com a cultura.

Em quinto lugar, alguns cristãos ou líderes nacionais podem ajudar os missionários a ter **acesso seguro** em áreas restritas. Ter um amigo nacional de confiança em um país de acesso restrito às vezes pode ser bem melhor do que ter como supervisor um missionário que sempre tem dificuldades para conseguir um visto. Seja o país aberto ou restrito, relações de amizade sempre são benéficas. Amabilidade e tempo são o preço para formar e manter estes relacionamentos.

COM QUE FREQUÊNCIA A SUPERVISÃO DEVE SER FEITA?

A pesquisa ReMAP mostrou que as agências dos NPE investem mais tempo (21%) e dinheiro (20%) do que as dos APE (13% e 12% respectivamente). Três fatores podem estar contribuindo para esta diferença. O primeiro é a experiência e conhecimento já adquiridos pelos APE. Geralmente estas agências têm uma história mais longa de supervisão missionária e mais líderes experientes que conhecem bem a supervisão, de modo a gastar menos tempo. O segundo é que os APE geralmente têm um manual extenso que inclui descrições detalhadas de atividades para os seus missionários. A maioria das agências dos NPE têm apenas orientações breves escritas e sem descrições de atividades. O terceiro é que há diferenças fundamentais na cultura e maneira de pensar entre os APE e NPE. Kang (1995, p. 41-42) cita Plueddemann em relação a este assunto: "A influência mais importante sobre cultura e maneira de pensar é o grau de sensibilidade das

peças para o seu ambiente. Pessoas de contexto elevado prestam muita atenção ao mundo que os cerca. Pessoas de baixo contexto, por sua vez, prestam atenção em palavras, idéias e conceitos." Em geral, os APE são considerados de baixo contexto, enquanto os NPE são de contexto elevado. Por exemplo, a maioria dos orientais está muito mais interessados do que os ocidentais em saber a idade de alguém, o que ele tem, se é casado, quanto filhos tem, e estão mais voltados para o grupo quando se trata de tomar decisões. A maioria dos ocidentais são individualistas e interessados em palavras, conceitos, lógica etc. Todas estas diferenças afetam a supervisão dos missionários.

PRÁTICAS ATUAIS

Em um pequeno grupo na consulta sobre perda de missionários na Inglaterra, compartilhamos rapidamente o que as agências representadas estavam fazendo em termos de supervisão no campo. As seguintes atividades foram mencionadas:

WEC: O líder de campo tem uma conversa com os novos missionários a cada seis meses, durante os dois primeiros anos.

FEDEMEC (Costa Rica): Os membros da equipe no campo preenchem planilhas de atividades semanais. Os supervisores dão seu visto quando vêm da Costa Rica.

OMF: Realiza-se um retiro de supervisão por ano. A cada três anos é feito um seminário de treinamento para supervisores. O líder do campo reúne-se quatro ou cinco vezes por ano com os supervisores.

Frontiers: Orientadores vêm de fora a cada 90 dias; 50% deles não são do quadro de obreiros de Frontiers, e relatam suas percepções com o diretor de campo, depois de repassá-las com o respectivo líder de equipe. Este distribui um questionário aos membros da equipe para avaliar a equipe e sua liderança.

Gana: Algumas agências africanas planejam encontros de renovação espiritual com profetas ou mestres ungidos, junto com momentos de lazer e divertimento.

GAPCK (Coréia): É realizada uma assembléia anual dos membros do conselho de campo com todos os membros do campo. Ali alteram seus estatutos, se necessário, e elegem sua liderança de campo a cada dois ou três anos. Com frequência líderes mais velhos são substituídos por outros recém-eleitos. Outras atividades na reunião anual são comunhão, oração, troca de experiências e discussão de assuntos importantes levantados pelos membros.

Os líderes do campo e das equipes se reúnem regularmente (a cada mês ou trimestre) para tratar de questões encaminhadas pelas equipes ou por indivíduos. Reuniões informais das equipes são realizadas a cada uma ou duas semanas, para comunhão e oração. Uma vez a cada quatro anos um grande encontro é realizado no campo para renovação espiritual, supervisão e auditoria, por iniciativa do escritório central. Nesta ocasião muitas igrejas e pessoas mantenedoras se fazem presente para ver o ministério no campo e dar apoio aos seus missionários.

Dois formulários de avaliação são utilizados. Um é preenchido pelo supervisor da equipe e considerado confidencial. O outro é preenchido pelo missionário.

A supervisão em países de acesso restrito é muito limitada. A maioria dos ministérios é desenvolvida sob a forma e no nome de organizações não governamentais. Supervisão e avaliação são feitas com cuidado, da mesma forma. Uma reunião anual de avaliação e discussão é organizada fora do país. Assim os líderes de casa se encontram com os missionários.

CUIDADO PASTORAL E SUPERVISÃO

Supervisão missionária é cuidado pastoral. Este cuidado deve ser um processo contínuo, mas precisa ser ministrado especialmente durante os primeiros dois anos na vida de um missionário em outra cultura, pois é possível que este seja o período mais difícil da sua vida. Necessidades de ajustes emocionais e físicos sobrevêm ao novato como uma enchente. Neste período o cuidado pastoral pode fazer uma diferença crucial para a permanência ou desistência do missionário. Após o primeiro período de serviço, os obreiros geralmente querem retornar ao campo missionário até antes de completarem o período de visitas em casa, porque se ajustaram à cultura que os recebeu e aprenderam bem a língua. Deste estágio em diante, a supervisão pode ser feita de modo mais espaçado. Mais tarde, depois de mais de dois períodos de serviço, os missionários devem estar suficientemente maduros para assumir o papel de alguém que ajuda e toma conta, se necessário, de diferentes níveis de liderança dos novos missionários que chegam. Mesmo assim, missionários experientes ainda precisam de comunhão cristã com outros obreiros no campo durante todo o ano. O cuidado pastoral é um processo contínuo.

DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Vamos chamar a atenção mais uma vez para o alcance da supervisão, considerando em mais detalhe os assuntos mencionados acima: família, vida espiritual e ministério.

A supervisão da família é difícil, por causa da atitude comum de que a família é um assunto particular. Todavia, a vida e o ministério do missionário não são coisas separadas mas inerentes e integradas. Por isso, os assuntos de família estão sujeitos à supervisão.

O primeiro aspecto do cuidado da família é a supervisão dos **conflitos familiares**. A freqüência e intensidade da supervisão dos assuntos da família depende da sua saúde e vida espiritual. Supervisores e agências precisam orar e exercer paciência.

Veja um caso de conflito familiar que ocorreu há alguns anos. Certa família coreana tinha filiação dupla, com uma agência internacional e outra coreana. Depois de servir por um período na América do Sul, eles foram para os Estados Unidos para estudar durante o seu período de intervalo. Quando este estava perto do fim, um relatório urgente chegou ao meu escritório, da esposa e da agência missionária internacional, dizendo que o marido tinha desaparecido há mais de duas semanas. Ficamos sabendo que ele saíra depois de uma forte discussão familiar durante a estada nos EUA. Muitos esforços foram despendidos para encontrá-lo, mas duas semanas se passaram sem sucesso. Neste meio tempo recebemos um relatório de um supervisor preocupado, informando-nos que a esposa, que tinha uma personalidade forte, tentara suicidar-se, em seu desespero. Graças a Deus, dois meses depois o marido voltou para casa. Depois disto a família parecia ter resolvido suas diferenças.

Depois deste incidente, os administradores da missão, a principal igreja que os sustentava e a agência missionária associada tiveram um longo período de discussão sobre o que transpirara. Foi decidido que a família teria de receber aconselhamento. Nisto, surgiu a pergunta se deveriam ser chamados para casa ou não. Por fim, as duas missões concordaram que a família deveria ser enviada de volta para o campo diretamente dos EUA, com nossas orações pacientes. Atualmente eles estão servindo com sucesso no campo, e têm um menino recém-nascido, depois de 10 anos. Se tivessem sido trazidos para casa, teria sido necessário relatar cada detalhe do incidente aos mantenedores deles. Preservar o bom nome da pessoa é muito importante na cultura coreana, e a divulgação do incidente teria significado o fim do trabalho missionário da família. No caso desta família, todos os supervisores e outras pessoas com acesso às informações mantiveram o assunto em segredo, de modo que eles pudessem continuar seu trabalho para o Senhor.

Uma segunda parte da supervisão da família é a **educação dos filhos dos missionários**. A agência deve ter e implementar uma regra por escrito para este assunto. O líder da equipe no campo deve ser responsável pelo acompanhamento de todas as crianças no âmbito da sua supervisão. Com frequência, filhos de missionários de países emergentes são enviados para escolas mantidas por agências dos APE, ou para escolas internacionais que pouco se preocupam com o futuro das crianças. Há pouco tempo as agências que formam a Associação das Missões Mundiais Coreana (KWMA) concordaram em reestudar a questão da educação dos filhos dos missionários. Primeiro, encorajaram as crianças a manter sua identidade coreana. Elas ainda podem tornar-se cristãs no mundo se foram educadas em bases bíblicas, sob os auspícios dos seus pais. Segundo, foi decidido que o estudo universitário deve ser feito na Coreia. Terceiro, concordou-se que as agências coreanas, junto com a KWMA, deveriam tentar criar no campo escolas para filhos de missionários, sempre que muitos missionários coreanos trabalham próximos. A primeira Academia Coreana foi fundada nas Filipinas em 1994; ela conta agora com 130 estudantes e perto de 30 professores e deões. As associações de missionários coreanos em outros países estão pedindo à KWMA que forme academias coreanas regionais.

A **saúde física** é o terceiro aspecto da supervisão familiar. A saúde de uma família missionária precisa ser verificada regularmente no campo, e também em casa durante as visitas.

Em quarto lugar, a **decisão de casar** deve ser supervisionada. Às vezes um missionário solteiro quer casar com alguém de fora da missão, ou formar um vínculo não bíblico. As agências devem ter regras por escrito sobre estas questões. Os supervisores devem prestar ajuda e orientação nos casos de solidão, para evitar que se cometam erros graves.

Em quinto lugar, às vezes se faz necessária a supervisão de **relacionamentos**, p. ex. entre a família do missionário e nacionais, entre as várias família de missionários, e entre a família e as igrejas que a sustentam. Problemas com relacionamentos podem provocar o retorno prematuro, e por isso deve haver contatos regulares e cuidado pastoral. O líder da equipe deve ter uma escala de visitas para comunhão de casa em casa. Missionários solteiros podem convidar outros missionários e amigos nacionais para celebrações variadas. Bons relacionamentos melhoram o ambiente dos laços fraternais entre as famílias de missionários.

Por fim, um **retiro anual** ajuda a reforçar a unidade da família e entre as várias famílias de missionários, além de possibilitar a recarga das baterias espirituais.

SUPERVISÃO DA VIDA ESPIRITUAL

Como podemos ajudar nossos missionários a manter uma vida espiritual firme e cada vez mais profunda? Como podemos encorajá-los a treinar-se na espiritualidade (1Tm 4.7-8)? Kang (1996) sugere as seguintes atividades:

Em primeiro lugar, devemos incentivar os obreiros a se comprometerem com uma **vida de oração** intensa e regular. Podemos ver na Bíblia muitos campeões de Deus, como Moisés (Êx), Daniel (Dn 6–9), nosso Senhor Jesus Cristo (Mc 1.35; 6.46; Lc 3.21; 6.12; 22.44; Hb 5.7) e Paulo (At 16.13-25; Rm 15.30-32; 2Co 1.10-11; Ef 6.18-20; Fp 1.19; Cl 4.2-4; 1Ts 5.25; 2Ts 3.1-3; Fm 22), que nos deixaram o seu exemplo.

Em segundo lugar, devemos incentivar nosso pessoal para que **leia e medite na Palavra de Deus** dia e noite (Sl 1.2; 119.97). A Escritura abre nossos olhos para nos ajudar a discernir qual seja a vontade de Deus. “Toda a Escritura é inspirada por Deus e útil para o ensino, para a repreensão, para a correção, para a educação na justiça, a fim de que o homem de Deus seja perfeito e perfeitamente habilitado para toda boa obra” (2Tm 3.16-17).

Terceiro, devemos incentivar as famílias a ter um **culto doméstico** regular. A família é a unidade básica do reino de Deus na terra e, por isso, é o lugar mais apropriado para ter comunhão e desenvolver uma forte vida espiritual.

Em quarto lugar, sugerimos que nossos missionários leiam e ouçam **livros e fitas** cristãs. Em toda a história houve muitos homens e mulheres de Deus que deixaram seus pensamentos e conhecimentos para aprendermos deles. Estes recursos têm muito a oferecer e devem ser utilizados para afiar nossa vida espiritual.

Quinto, devemos organizar **retiros ou conferências espirituais anuais**. A vida espiritual pode ser muito fortalecida com estes encontros, em que os missionários podem ser abastecidos espiritualmente e receber novos desafios.

Em sexto lugar, devemos insistir em que os missionários ponham o trabalho de lado de vez em quando para **descansar**, para dissipar tensões e alegrar-se na paz e no repouso que Deus provê. Um viciado em trabalho que fica exausto pode facilmente cair em depressão espiritual e psicológica. Especialmente quem vem de NPE precisa aprender a separar tempo para descansar. Infelizmente, alguns pastores na Coreia que não sabiam descansar abusaram da sua saúde e, em resultado, foram para junto do Senhor com idade próxima dos 40.

Em sétimo lugar, devemos incentivar os missionários a relembrem e afirmarem sua **identidade em Cristo** em sua guerra espiritual diária.

Além destes sete itens, também devemos incentivar os missionários a ter uma rede de conselheiros espirituais, amigos íntimos e pessoas que intercedem por eles. Esta **rede de apoio** pode ser muito valiosa em épocas de provações. Os supervisores podem dar parte deste apoio, mas ele também deve ser encontrado em outros crentes.

SUPERVISÃO DO MINISTÉRIO

Há várias situações de ministério que os supervisores devem considerar. A primeira é **ministério em equipe**. Aqui a prioridade é estabelecer um alvo comum claramente definido, com o qual todos concordam. Isto reduzirá em muito os conflitos. Em segundo lugar, os membros da equipe devem receber descrições de atividades apropriadas aos seus dons, habilidades e talentos. A ausência disto causará muitos problemas, e a equipe se desfará mais cedo ou mais tarde. A descrição de atividades deve relacionar as tarefas vinculadas a determinada função. Myron Rush explicou que, em geral, cada pessoa que contribui para a produção da equipe desempenha um destes cinco papéis: organizador, iniciador, compilador de dados, facilitador ou avaliador. O organizador trabalha com o grupo para identificar, distribuir e agendar tarefas e atividades. O iniciador traz sugestões e faz recomendações para a apreciação do grupo. O compilador de dados reúne informações, números e outros dados necessários para ajudar o grupo no trabalho. O facilitador ajuda a manter o fluxo constante de comunicação necessário para que a equipe atinja seu alvo. O avaliador estuda os resultados e ajuda a fazer as mudanças, quando necessárias.

O segundo tipo de situação pode ser um ministério individual de **trabalho pioneiro** em um novo campo ou em uma região de acesso limitado. Neste caso o pioneiro precisa ser um missionário experiente ou, pelo menos, bem preparado. Não são poucos os casos nas agências dos NPE onde missionários novos são indicados como líderes de equipes porque as agências não têm missionários experientes disponíveis. Depois que um pioneiro estabeleceu uma base, às vezes outros se juntam a ele como equipe. Neste caso o pioneiro pode assumir certos direitos e apresentar um estilo autoritário de liderança. Se não forem tomados os devidos cuidados, os membros da equipe podem ficar bastante frustrados. A supervisão apropriada pode prevenir muitas destas desavenças.

A terceira situação é o caso de missionários que trabalham em **países de acesso limitado**. Alguns deles podem ser fazedores de tendas ou profissionais

leigos. Talvez eles tenham de tomar organizações não governamentais (ONGs) que abarquem vários ministérios de ajuda como apoio ao desenvolvimento, clínicas médicas, escolas, intercâmbio cultural, e negócios. Em geral seu trabalho espiritual fica fora de vista, por razões de segurança, o que cria dificuldades para a supervisão. No caso de plantar uma igreja em um país de acesso restrito, deve-se prestar atenção especial para que trabalhadores estrangeiros não sejam vistos em posições de liderança. Em vez disto, nacionais bem preparados ou com qualificações promissoras devem ser incentivados a assumir a liderança. Enquanto isto os missionários devem ficar em segundo plano, discipulando líderes nacionais com potencial.

Por último, há a possibilidade de liderar um grupo de **missionários de curto prazo**. Estes geralmente são obedientes ao líder da equipe, se tiveram um bom treinamento anterior ao campo. Mas alguns deles ainda podem causar dificuldades porque estão entusiasmados e curiosos com as novas pessoas, nova cultura e novas circunstâncias. Estes obreiros precisam ser supervisionados com cuidado. Caso contrário, dois problemas podem surgir. Primeiro, a presença dos obreiros de curto prazo não será benéfica aos obreiros de carreira na região. Segundo, pode-se pôr em risco o recrutamento de mais voluntários de curto prazo e/ou seu encaminhamento para o futuro ministério de longo prazo.

SUPERVISÃO EM PAÍSES DE ACESSO RESTRITO

O contexto de países de acesso restrito é diferente dos países abertos, e varia de acordo com religião, sistema social ou de governo, e a receptividade ao evangelho. Os missionários podem se sentir frustrados com a falta de conversões, por sentirem-se fora do lugar, por não serem aceitos na sociedade, por tensões específicas como a educação dos filhos. Como já foi dito, pode-se tratar de fazedores de tendas ou profissionais leigos que exercem suas atividades espirituais sob o manto de uma ONG.

Quando os missionários plantam igrejas em um país de acesso restrito e treinam líderes nacionais por trás dos bastidores, eles precisam tomar muito cuidado para escolher somente cristãos altamente comprometidos para o trabalho. Muito tempo será gasto na formação de liderança nacional. Os missionários podem viajar para casa para renovação espiritual ocasional. O cuidado ou supervisão **em casa** pode ser apropriado nestes casos.

Em segundo lugar, se todos os membros de uma **ONG** são missionários, a supervisão e o cuidado podem ser ministrados aos membros dentro da estrutura, incluindo comunhão, estudo bíblico em grupo (não aberto ao público) e avaliação pelo líder da ONG. Se a supervisão não pode ser feita desta maneira, então deve-

se procurar outros meios para fazê-la. Missionários mais novos não devem ser magoados pela falta de atenção. Supervisores ou pastores de casa ou de terceiros países talvez tenham de ir ajudar missionários novos.

Em terceiro lugar, um **retiro ou conferência espiritual anual** pode ser realizado em um país neutro, com o propósito de ter comunhão com todas as famílias do campo, ajudar a aliviar o *stress*, trocar idéias sobre experiências, continuar a ter educação informal ou formal, receber supervisão, ser renovado espiritualmente, e rever as estratégias da missão no campo, que é o mesmo mas está sempre mudando. Alguns bons palestrantes podem ser convidados para encorajar e desafiar os participantes. Líderes de casa e mantenedores também devem participar. Ali pode-se esperar compreensão mútua, e ministrar conforto e ânimo aos que estão sob muita pressão. Para a avaliação de membros da equipe que estão em um contexto de acesso restrito, cada pessoa pode preencher um formulário de auto-avaliação, e um supervisor no campo pode depois estudar com cuidado cada avaliação.

Em quarto lugar, um **supervisor e um conselheiro itinerante** (um pastor missionário) podem fazer visitas de vez em quando para supervisionar e atender aos obreiros no campo. Amenidades pessoais como biscoitos caseiros, comida pronta e jornais de casa serão muito bem-vindos pelos que estão em um contexto de acesso limitado. A avaliação deve ser feita durante a visita. A auto-avaliação deve ser considerada de mais peso do que a do supervisor, porque este está presente apenas por pouco tempo e com freqüência irregular.

Por último, como podemos ajudar os que têm filhos a fazê-los **estudar**? Várias alternativas podem ser oferecidas. Dar aulas em casa é uma possibilidade nos primeiros anos. Outra opção é enviar os filhos dos missionários para uma escola internacional. Uma terceira alternativa é colocá-los nas escolas nacionais. Neste último caso, os pais não podem descuidar do acompanhamento espiritual, para que os filhos não sejam afetados pelo ensino religioso e pelo impacto social das escolas locais.

ESTRATÉGIAS DE SUPERVISÃO

Antes de falar das estratégias de supervisão, façamos algumas perguntas para ajudar a esclarecer o assunto. O que queremos dizer com supervisão melhor ou de qualidade? Até que ponto o supervisor é um bom pastor? O sistema de cuidado está esboçado no manual da agência? Cada missionário tem uma descrição de atividades? Que dúvidas surgem do contexto em que os missionários estão

trabalhando? Eles são experientes ou não? Estão adequadamente treinados? O que se pode dizer da sua personalidade, caráter, e condição espiritual e emocional? Eles estão realmente comprometidos como missionários? O papel das mulheres solteiras e casadas está definido no sistema de cuidado ou supervisão? Os missionários sabem como agir nas várias contingências ou emergências? Como os obreiros podem se tornar eficientes na língua em que estão trabalhando? Como os supervisores podem ajudar pessoas dotadas a trabalharem juntas? Os supervisores entendem a diferença entre as gerações? Quantos filhos os missionários têm, e que tipo de escolas existem para eles? Existe um padrão bíblico para a abrangência da supervisão? O que outras agências estão fazendo para oferecer supervisão de qualidade? Podemos utilizar os métodos delas?

Os padrões tradicionais de supervisão têm-se concentrado na estrutura e na comunhão informal. Quanto à **estrutura**, se houver mais de duas ou três dúzias de famílias de missionários no campo, pode haver líderes de tempo integral, como um diretor de campo, um conselheiro, um tesoureiro, alguém para coordenar as viagens, administradores de posto ou líderes de equipes. Os membros das equipes devem ter sua descrição de atividades, e prestam contas ao seu líder; os líderes prestam contas ao diretor de campo. Este pode ter um conselho que o ajude a tomar decisões. O diretor de campo presta contas ao diretor geral, que é responsável diante da diretoria.

As **cartas de oração** devem ser lidas pelo líder de equipe para ver se elas são aceitáveis às autoridades locais. Ocorreram alguns casos na África ocidental em que os missionários foram forçados a fazer as malas e ir para casa porque suas cartas foram lidas por funcionários do governo e consideradas ofensivas. Esta leitura prévia pode ser utilizada pelos supervisores, porque desta maneira entendem melhor o que está acontecendo no ministério e quais são as necessidades. Os missionários têm toda liberdade de enviar cartas pessoais, mas precisam tomar cuidado para que não contenham palavras ofensivas ao governo local.

As **habilidades das mulheres como líderes** podem ser utilizadas em reuniões de comunhão e pastoreio. Refeições em conjunto ou piqueniques para toda a equipe podem ser realizados de vez em quando. Não é necessário gastar muito dinheiro, energia ou tempo no planejamento. Comunhão informal uns com os outros é o alvo principal.

Uma limitação da supervisão é que, na maioria dos casos, os NPE não têm suficientes missionários experimentados para montar uma estrutura elaborada de supervisão e cuidar do seu pequeno número de obreiros no campo. Os

supervisores muitas vezes têm seu próprio ministério e não têm todo o tempo para dedicar ao trabalho de supervisão.

Devemos pensar em concentrar ou limitar nossa estratégia missionária para poder oferecer uma melhor supervisão? Para responder esta pergunta, temos de conhecer os **prós e contras da expansão ilimitada sem a supervisão adequada**. Se continuamos em crescimento rápido no campo sem um guarda-chuva adequado de supervisão, teremos uma taxa de retorno mais elevada, talvez até significativamente. Com a taxa de retorno maior vêm uma ampla gama de problemas físicos, emocionais e espirituais que podem causar danos duradouros nos missionários que deixam o campo por motivos que não os desejáveis. Em outras palavras, podemos ter mais pessoas feridas. Os que sobrevivem sem uma boa supervisão talvez passem por *stress* excessivo, enquanto a boa supervisão poderia evitar que se aprendesse as lições do modo mais difícil.

Entretanto, pode haver alguns benefícios no crescimento rápido. Podemos remanejar mais rapidamente e em maior número os que se adaptam a um ministério de longo prazo. Também é verdade que às vezes somos seletivos demais. Algumas pessoas que pensamos que não serão bons missionários podem ser muito produtivos no campo. Quando crescemos com rapidez, admitimos algumas gemas escondidas que, de outro modo, seriam descartadas.

Quando limitamos o crescimento aos que podemos supervisionar adequadamente, novos missionários têm uma maior possibilidade de sucesso, porque recebem ampla ajuda de supervisão. Entretanto, às vezes, por compaixão, “levamos nas costas” pessoas que não são realmente eficientes, e o custo de enviá-los para o campo não tem a garantia do que conseguirão fazer nem de que dons têm. Todos concordamos que a seleção e treinamento apropriados eliminariam este problema, mas sabemos que na vida real o problema ocorre.

Concentrar e limitar a estratégia nos obriga a deixar de lado algumas necessidades e oportunidades de ministério, para podermos garantir o sucesso de um percentual maior de missionários de longo prazo. Missionários de longo prazo eficazes, produtivos, bem adaptados, contentes e realizados são as pessoas essenciais que fazem o grosso do trabalho missionário duradouro e resistente. Como podemos recrutar, treinar e nutrir o maior número deste tipo de pessoas? A resposta provavelmente está em limitar ou concentrar a abrangência da supervisão aos dons e habilidades de cada supervisor. Contudo, de alguma coisa teremos de abrir mão ao tomarmos esta decisão, e não há como ficar totalmente satisfeitos.

Às vezes um missionário mal supervisionado é melhor do que nenhum. A igreja nacional pode estar passando por uma crise de liderança, de modo que as necessidades nos pressionam para enviar pessoas que sabemos que não poderão ser muito bem supervisionadas. Às vezes isto funciona, outras vezes estes missionários causam mais danos do que bem. Tenho visto as duas coisas.

Em termos gerais, pessoalmente prefiro limitar ou concentrar a estratégia, para garantir uma supervisão adequada na maioria das situações, mas certamente há exceções, de modo que não podemos fazer disto uma regra absoluta.

BIBLIOGRAFIA

- S. S. KANG, *Development of non-western missionaries: characteristics of four contrasting programs*. Deerfield, Trinity International University, 1995.
- S. S. KANG, "Base teológica e realidade da batalha espiritual", em E. S. CHOI (ed.), *World Missions*, p. 17-18. Seul, Seminário Chongshin, outono de 1996.
- D. LANE, *Tuning to God's new instruments: a handbook for missions from the Two-Thirds World*. Cingapura, World Evangelical Fellowship, 1990.
- M. RUSH, *Management: a biblical approach*. Wheaton, Victor Books, 1989.

Sung-Sam Kang tem servido desde 1991 como diretor executivo de missões da Igreja Presbiteriana (Hapdong) na Coréia do Sul. Ele foi pastor durante cinco anos na Coréia e então, com sua esposa e dois filhos, serviu na Nigéria com GAPCK/SIM (Assembléia Geral da Igreja Presbiteriana da Coréia/Missão do Interior do Sudão) por 11 anos. Ele também é professor de missões na Faculdade de Missões Mundiais da Universidade de Chongshin na Coréia do Sul, e secretário geral adjunto do Conselho de Igrejas da Coréia.

NOTAS

1 A lista de todos os 26 fatores de perda de missionários, subdivididos por país, está no cap. 4.

2 Veja o cap. 3 para uma explanação das diferenças entre as gerações.

13. TREINAMENTO E SUPERVISÃO NO CAMPO

PERSPECTIVA DOS ANTIGOS PAÍSES ENVIADORES

Myron S. Harrison

O fato de que um número crescente de missionários está voltando para casa por razões que poderiam ter sido evitadas é motivo de preocupação. O que pode ser feito para encarar esta questão? Será que alguma das causas de perda de missionários está relacionada ao treinamento no campo e à supervisão — duas áreas que podem ser trabalhadas, reduzindo o retorno permanente de obreiros seletos ao seu país de origem?

O missionário é um elo crucial entre os que estão sem Cristo e aqueles que vêm a Cristo para adorá-lo. Nosso objetivo é manter os novos obreiros no campo uma vez chegados ao seu país alvo, não só por causa do custo elevado do preparo e treinamento anterior ao campo (em termos de finanças, tempo e esforço)

mas, e isto é mais importante, porque os missionários continuam sendo pessoas-chaves na tarefa de alcançar o mundo com a mensagem de salvação em Cristo.

MOTIVOS ESPECÍFICOS DE RETORNO

FALTA DE DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO CONTINUADO NO CAMPO

A falta de treinamento no campo não é muito citada em relatórios de pesquisa dos principais motivos de perda de missionários, mas é evidente que o aperfeiçoamento continuado do pessoal no campo ajudaria em muito a deter o refluxo de obreiros qualificados de volta para a terra natal (Allen). Frequentemente a idéia das organizações missionárias é que os novos obreiros foram treinados e receberam as ferramentas necessárias antes de chegar no campo; agora deveriam estar prontos para o ministério. Não se pensa em continuar o treinamento no campo. Infelizmente os novos obreiros muitas vezes chegam à conclusão de que seu preparo antes de vir para o campo foi inadequado ou não tinha relação com o ministério em que agora estão engajados. Esta constatação gera desânimo e o sentimento de não estar realizado no ministério. Não demora e estes obreiros, antes tão cheios de entusiasmo, se retiram do campo.

FALTA DE SUPERVISÃO ADEQUADA NO CAMPO

Supervisão inadequada é outra área de preocupação em relação aos que retornam prematuramente para casa. Novamente, o problema não é citado como uma causa importante de retorno, mas há evidências que sugerem que uma supervisão mais eficiente e eficaz ajudaria em muito a diminuir o fluxo de retorno. Motivos superficiais que talvez sejam mencionados para a volta para casa podem incluir problemas familiares, de saúde e expectativas não cumpridas mas, na verdade, o motivo subjacente pode ser a supervisão inadequada.

Investiguemos agora de modo mais específico estas duas áreas significativas: o treinamento de missionários no campo e a supervisão no campo.

TREINAMENTO NO CAMPO

QUESTÕES A CONSIDERAR

O conceito contido no termo “treinamento” precisa ser explanado. Para alguns, o treinamento é um fim em si mesmo. Ou seja, uma vez que uma pessoa está “treinada”, não há necessidade de mais treinamento. Ela está pronta para o

ministério! Outros diriam que o treinamento é um processo que dura a vida toda. Quando novas situações surgem na vida do missionário, ele precisa de mais treinamento. Às vezes o treinamento prévio precisa ser atualizado e reforçado para que o ministério seja mais eficiente.

Os missionários mais novos de hoje (a geração *boomer*, entre 30 e 50 anos de idade, e os *busters*, com menos de 30) diferem em muito dos missionários mais idosos e tradicionais da geração anterior (os *boosters*, com mais de 50 anos). Hoje em dia muitos missionários têm outra profissão. Mais desenvolvimento e estudo são desejáveis e até esperados, para atender às exigências do trabalho. Para reter os bons novos obreiros no campo, as agências missionárias precisam lidar com a questão do treinamento no campo.

O conceito de aperfeiçoamento do pessoal em uma organização também é importante. Organizações seculares o consideram essencial. Ele também é um elemento chave para melhorar o ministério dos que trabalham em missões. Ninguém, em um contexto missionário específico, estará totalmente equipado para toda a duração de dada tarefa. No transcurso haverá a necessidade de melhorar a técnica e a capacidade por meio de treinamento. O resultado será uma maior eficiência no ministério.

Uma atitude positiva em relação ao estudo precisa ser cultivada entre os missionários. Alguns membros da força missionária de hoje se concentram somente na tarefa urgente que têm diante de si de evangelizar os que estão sem Cristo. Eles deixam passar a oportunidade de atualizar suas habilidades no ministério — algo que, se for feito, poderia aprimorar em muito o seu ministério e multiplicar os resultados. É necessário instilar em todos os missionários o senso do valor de aperfeiçoar-se em qualquer que seja o seu ministério: evangelização, ensino, administração, ou qualquer outro serviço.

Onde o missionário está trabalhando ou irá trabalhar tem implicações diretas para o programa de treinamento. Em todos os casos, porém, o treinamento no campo deve incluir a família, as necessidades espirituais individuais e, obviamente, o ministério pessoal do missionário. Estas áreas serão discutidas a seguir.

FAMÍLIA

Há dois aspectos a considerar aqui. Primeiro, existe a situação da família vivendo em uma cultura estranha. Para poder sobreviver em seu novo ambiente, é necessário que toda a família seja treinada na vida transcultural. Este treinamento não pode ser relegado a uma única sessão, mas pode requerer um programa mais

longo. O segundo aspecto é a necessidade de um dos cônjuges, geralmente a esposa, de fazer cursos para aperfeiçoar seu ministério. É preciso tomar cuidado para não se concentrar apenas na pessoa do casal que está engajada no ministério principal. O treinamento no campo não só melhorará o ministério, mas também trará estímulo e encorajamento pessoal essenciais.

NECESSIDADES ESPIRITUAIS

Além de cobrir as questões familiares, o treinamento precisa enfocar as necessidades espirituais do indivíduo, pois uma base espiritual, bíblica e teológica é essencial para qualquer trabalho missionário.

MINISTÉRIO

Este enfoque é óbvio, já que queremos treinar missionários no campo para serem mais eficientes no ministério. Os cursos oferecidos devem ajudar os obreiros a melhorar sua concentração pessoal no ministério. Além disso, deve haver cursos para retreinar o pessoal quando há uma mudança em seu ministério, para poderem aprender novas habilidades e conceitos e, talvez, novas maneiras de encarar seu ministério. Às vezes o alvo será aperfeiçoar os que já são eficientes no ministério, para poderem fazer um trabalho ainda melhor. Em outras ocasiões, o treinamento pode ser indicado quando um novo projeto é iniciado. Por exemplo, a organização missionária pode decidir iniciar um ministério novo em que o vídeo é o meio de instrução. Os que se envolverem neste ministério terão de ser treinados na área de vídeo, talvez abrangendo produção, divulgação e treinamento de outros para continuar a fazer o trabalho.

A NECESSIDADE DE TREINAMENTO NO CAMPO

O Dr. Herbert Kane (p. 176) disse que é uma bobagem completa alguém ir para o campo missionário sem treinamento missionário profissional. Ele tem razão, mas deve ser dito também que muito do que é ensinado e aprendido durante o treinamento anterior ao campo é esquecido, ou não compreendido quando é apresentado e por isso não aplicado, pois não é visto no contexto. Para reforçar o treinamento preparatório, a continuação no campo é indispensável. O treinamento será mais eficaz no contexto do país e do povo aonde o missionário foi. Neste ambiente haverá uma maior assimilação dos assuntos que são estudados.

Os obreiros de hoje esperam receber mais treinamento à medida que progredem em seu ministério. Recentemente a minha própria agência missionária começou a desenvolver um programa que afetará todos os que estão no campo.

Houve uma reação muito positiva quando os obreiros perceberam que o programa não foi elaborado apenas para treinar líderes em potencial, mas para proporcionar aperfeiçoamento pessoal a todos eles. Na fase de testes ele foi chamado de Programa de Vida e Ministério (LAMP em inglês). Além do benefício individual, espera-se e prevê-se que haverá resultados positivos para toda a organização, à medida que os obreiros são aperfeiçoados no ministério e animados pelo treinamento.

Mudança de funções de ministério requer nova capacitação, que se obtém com mais treinamento. Vivemos em um mundo em mudança, e o campo missionário não é uma exceção. Às vezes um missionário precisa mudar de função, talvez de plantador de igrejas para administrador de missões. Ou, dentro da situação de plantar igrejas, o missionário pode mudar seu enfoque da realização de estudos evangelísticos em casas para o treinamento de nacionais para que dirijam os estudos. Um curso sobre como treinar outros em um ministério específico pode ser de grande ajuda em reforçar a nova função do missionário. O treinamento também pode ajudar os missionários que se aproximam da crise da meia idade. À medida que eles mudam em sua maneira de encarar a vida, o treinamento pode ajudá-los de modo positivo a evitar o êxodo prematuro do ministério no campo.

A diversidade de situações em que os missionários ministram também indica a necessidade de treinamento no campo. Com as mudanças e revoluções políticas e econômicas dos países, as condições que existiam quando o missionário chegou podem alterar-se dramaticamente. Nestes casos, é necessário chamar os missionários para um treinamento, para ajudá-los a enfrentar os desafios da mudança.

O treinamento também pode ajudar os missionários a definir melhor seu ministério no país ou no povo em que trabalham. Conheci vários missionários que chegaram no país alvo com a idéia de ministrar em certa situação, para descobrir que esta não existia mais, forçando-os a voltar-se para outro povo ou ministério. A experiência também tem mostrado que Deus pode levar novos missionários para um ministério diferente do que previam antes de chegar ao campo. Estas situações podem exigir um novo treinamento, ou pelo menos uma reciclagem, para que os obreiros estejam melhor equipados para a tarefa. O treinamento anterior ao campo é vital, mas hoje em dia é quase impossível estar totalmente capacitado para as oportunidades que se abrem no ministério. Como David Harley observou (p. 7-8), o treinamento inadequado muitas vezes causa frustração e desânimo diante da impossibilidade de relacionar-se com o povo

alvo. Inquietação e insegurança também se fazem presentes, e muitas vezes os obreiros, sentindo-se derrotados, voltam mais cedo para casa.

TIPOS DE TREINAMENTO NO CAMPO

Acompanhamento por um mentor é uma forma eficiente de treinamento no campo, mas parece que com frequência não é considerado como tal. O estilo de treinamento em sala de aula tem precedência, mesmo podendo ser a forma menos eficaz para usar. S. Vasantharaj Albert diz secamente que o único treinamento que o missionário e a agência conhecem é o de seminário. Ele acrescenta que o treinamento no trabalho (por um mentor) é uma solução para a necessidade de treinamento mais eficiente e barato. Percebemos na Bíblia que Jesus usou amplamente este recurso, de treinamento dos seus discípulos no próprio trabalho. Ele levou esta forma à sua expressão máxima, vivendo com os que estava treinando.

A experiência sólida e positiva de obreiros mais velhos é um recurso rico para o treinamento de colegas mais jovens e menos experientes. No programa LAMP mencionado acima, um dos cursos básicos é sobre ser mentor — por que e como ser um bom mentor de outros. Isto abrange encontrar a pessoa certa: não necessariamente alguém mais velho, mas alguém que saberá compartilhar os recursos que Deus lhe deu para promover o desenvolvimento da vida. O mentor eficiente é alguém que dá apoio em momentos cruciais da caminhada, alguém que é modelo, dá conselhos e encorajamento na hora certa, e busca proporcionar experiências de aprendizado no ministério que farão a outra pessoa avançar na vida. O mentor pode bem ser um nacional do país alvo. Ao elaborar um programa de acompanhamento no campo, temos de pensar em coisas como: O que se espera como resultado do programa? Qual deveria ser o conteúdo do programa? Como ele deveria ser dividido? Como podemos envolver nacionais?

Situações de seminário e módulo são populares no campo missionário. Há muitos tópicos relativos a missões que estão sendo apresentados em seminários de alguns dias. Há praticamente de tudo. De vez em quando algum destes seminários se estende por mais tempo. Este é um meio barato de treinamento, e causa poucas interrupções na agenda ocupada dos missionários. Muitas vezes eles também proporcionam boas ocasiões para troca de idéias com outros missionários que estão envolvidos em ministérios semelhantes. As oportunidades de desafio e encorajamento são muitas.

Faculdades e seminários nacionais não devem ser esquecidos como recursos viáveis para atualizar conhecimento e habilidades. Em muitos países há

instituições educacionais hoje em dia que podem atender à necessidade dos missionários de treinamento adicional. Além da oportunidade de treinamento, eles também têm a de relacionar-se de outra maneira com as pessoas do país.

BENEFÍCIOS DO TREINAMENTO NO CAMPO

O resultado do treinamento no campo deve ser obreiros mais eficientes e produtivos, com maior satisfação no trabalho. Entretanto, deve-se ter em mente que os benefícios dependerão de vários fatores relacionados com o programa de treinamento de cada um. Conteúdo, duração, propósito, resultados esperados e a qualidade dos professores, entre outras coisas, afetarão diretamente os resultados.

Aspectos de custo também estão incluídos nos benefícios. Muitas vezes é menos caro treinar pessoas no local do que enviá-los de volta para uma instituição de ensino em outro país, mesmo que seja no país de origem dos que farão o treinamento. Igualmente, no treinamento no campo, vários membros da mesma equipe podem ser incluídos ao mesmo tempo no programa, economizando custos. A forma de treinamento também pode economizar dinheiro. Seminários, p. ex., são mais baratos do que a instrução individual. Por último, o programa de treinamento pode ser adaptado às necessidades do campo, novamente cortando custos.

A diminuição da perda de missionários é, naturalmente, o objetivo final que buscamos. Treinar por treinar não será produtivo. Além dos benefícios observados acima, o treinamento deve resultar em pessoas que ficam mais tempo no campo, atingindo assim o alvo geral de ver os missionários continuar em sua tarefa de evangelizar, ensinar e estabelecer a igreja de Jesus Cristo no país alvo.

SUPERVISÃO NO CAMPO

QUESTÕES A CONSIDERAR

A necessidade urgente de supervisão positiva no campo é o chamado que ouvimos de vários lugares do campo missionário hoje em dia. Tanto das agências antigas como das novas, os missionários querem ter uma supervisão que os ajuda em seu ministério, e não atrapalha. Eles querem supervisão que incentiva e não restringe sua criatividade no ministério, e que os empurra para a frente e não refreia suas possibilidades de ter bons resultados no ministério. Lendo vários artigos, não se demora para perceber a necessidade de bons supervisores de campo. Apesar da necessidade óbvia, é interessante observar que este item

específico, como o treinamento no campo, geralmente não está no topo da lista dos motivos dados para o retorno de missionários. Menciona-se outras razões, como problemas de relacionamento, não cumprimento da tarefa, falta de sustento pessoal, falta de cuidado pastoral, sentimento de solidão, falta de senso de direção no ministério. Por trás de todos estes motivos, porém, está o problema básico da supervisão inadequada.

Com freqüência por causa da falta de pessoal treinado no campo, combinam-se funções de conteúdo bem diferente, especialmente nos supervisores. Junta-se papéis pastorais (voltados para pessoas) e administrativos (voltados para alvos). A idéia comum na mente das pessoas é que um supervisor é alguém que trabalha basicamente com assuntos administrativos, seja na área de finanças, estratégia, alvos ou relacionamento com a agência. Todas estas áreas são importantes para o bem-estar do missionário, mas falta o aspecto significativo do cuidado e apoio pastoral. É quase impossível encontrar o indivíduo perfeito, que consegue cuidar de missionários de uma perspectiva pastoral e que também pode assumir assuntos administrativos e a direção do campo. Sem supervisão adequada nas duas áreas, surgem tensões e pressões indevidas, resultando em sofrimento, frustração e relacionamentos rompidos. Brotam razões fortes para os obreiros deixarem seu campo de ministério e retornarem à sua terra natal.

É necessário promover a avaliação mútua (crítica construtiva de supervisores e missionários) na supervisão no campo. A questão tem dois lados. O ponto de vista mais comum enfoca o supervisor e seu relacionamento com o supervisionado. Dependendo da estratégia que ele usa, a outra pessoa pode reagir negativamente, possivelmente sentindo-se ameaçada. Em contraste, no segundo modelo, a pessoa supervisionada pode fazer comentários construtivos sobre o supervisor para melhorar seu ministério, bem como aliviar a tensão do relacionamento. Tem sido dito com acerto que não importa tanto o que é falado, mas como é falado. É necessário formar um relacionamento positivo, que admite compartilhar e avaliar-se mutuamente. Este relacionamento precisa ser trabalhado nas duas direções, entre supervisor e supervisionado. Criar este relacionamento contribuirá em muito em reduzir a taxa de perda, pelo menos nas áreas mencionadas acima. Deve ser dito, porém, que é preciso tomar cuidado em certas situações culturais em que pode ser difícil, se não impossível, para a pessoa supervisionada relacionar-se desta forma com o supervisor.

Promover a harmonia em um ministério em equipe de pessoas de dons e personalidades diferentes, na melhor das hipóteses é difícil. Contudo, a experiência tem mostrado que esta harmonia é requisito indispensável se

queremos que a equipe tenha sucesso no ministério. Antes de formar a equipe, é preciso avaliar os dons e personalidade dos possíveis membros. Deixar de fazer isto é pedir que haja desunião antes até que a equipe comece a funcionar. O equilíbrio nos dons (ou seja, que não sejam todos líderes ou administradores) e nas personalidades (ou seja, que não sejam todos dominantes ou tímidos) é essencial à boa formação de uma equipe. Aqui vemos a necessidade de supervisores que conhecem e sabem lidar com este tipo de considerações. Ter-se relacionado com as pessoas como supervisor é essencial para formar uma equipe harmoniosa para um ministério eficaz.

Supervisionar pessoas em países de acesso limitado é outra preocupação importante hoje em dia. Com frequência a situação nestes países é tal que os missionários estão em lugares distantes para ministrar e não têm ninguém em um lugar próximo com quem se relacionar. Também é provável que não haverá um supervisor sediado próximo o suficiente para fazer visitas regulares de supervisão. É preciso tomar medidas para superar estes obstáculos. Certa organização faz com que seus missionários visitem regularmente um lugar neutro, onde podem encontrar-se com a liderança da missão e com outros envolvidos no mesmo tipo, ou semelhante, de ministério. Este arranjo exige que os missionários viagem mais do que seria desejado, mas ele tenta atender à demanda. É claro que o supervisor também pode visitar o missionário. Todavia, em certas circunstâncias, muitas visitas podem levantar perguntas por parte dos nacionais em países de acesso restrito. Alguém sugeriu que estes países deveriam ser chamado de acesso criativo e não restrito ou limitado, dando a entender que os missionários precisam ser criativos em seu ministério, para serem bem sucedidos. A mesma coisa se aplica aos que são responsáveis pela supervisão de campo nestes países.

Alguém levantou a questão se deveríamos pensar em concentrar ou limitar nossa estratégia e ministério para poder oferecer uma supervisão mais eficaz. Há vários aspectos a considerar. O primeiro tem a ver com o local de ministério. Em países em que os missionários estão em lugares em que não podem ser supervisionados adequadamente, limitar o ministério poderia implicar em não alcançar tribos ou países de acesso limitado. Se há um chamado claro do Senhor para ir para uma tribo distante não alcançada ou entrar em um país restrito, importa obedecer. O segundo aspecto tem a ver com as pessoas que estão sendo enviadas. Aqui o processo de seleção entra em cena. Certos indivíduos são capazes de ministrar em lugares longínquos e com um mínimo de supervisão, permitindo assim a expansão do ministério para regiões remotas. Terceiro, é necessário ser criativo na supervisão no campo. O fato de alguém estar servindo em um lugar

distante ou difícil não significa necessariamente que a supervisão suficiente é impossível. Os parágrafos precedentes propõem maneiras de atender às necessidades de supervisão em situações especiais. Em termos gerais, é importante desenvolver uma boa estratégia e avançar no ministério. No entanto, é preciso prestar atenção às várias dinâmicas envolvidas. Depois as organizações missionárias podem avançar com cuidado, proporcionando a melhor supervisão possível no campo naquelas circunstâncias.

ABRANGÊNCIA DA SUPERVISÃO

Todos os missionários são parte de uma família. Mesmo os que vêm para o campo como solteiros fazem parte de uma família que eles deixaram para trás no seu país natal. A supervisão no campo precisa levar a família em consideração. Um motivo muito mencionado para o retorno é “assuntos de família”. Eles são de muitos tipos. Vários poderiam ser evitados se alguém tivesse tomado o tempo para olhar o problema da perspectiva da família. Kath Donovan e Ruth Myors (cap. 3) fizeram a proposta de que a teoria dos sistemas familiares seja incluída na supervisão. Este modelo vê os indivíduos no contexto de toda a sua família ou equipe. Em minha experiência pessoal tenho visto situações em que tanto o marido como a esposa tinham um bom potencial como missionários, mas as dificuldades com os filhos os obrigaram a voltar para casa. Se tivessem sido vistos como família, toda a problemática poderia ter sido tratada no começo do seu ministério, e sua partida prematura do campo poderia ter sido evitada.

Muitas vezes considera-se somente o ponto de vista do marido, ao lidar com questões da família e do ministério. A esposa também deve dar a sua opinião. Incluir os filhos também é desejável. No caso dos solteiros, compreender sua história ajuda muito a compreender problemas atuais que eles podem estar enfrentando. Em conclusão, é realmente necessário incluir a família na supervisão. Como afirmou David Pollock (cap. 16): “O equilíbrio delicado da ‘família no ministério’ requer encorajamento e ajuda tanto da pessoa responsável como de outras fontes de assistência, para que os obreiros sejam bons cônjuges, bons pais e bons missionários.”

A dimensão espiritual é essencial à vida ministerial de qualquer cristão. Nós não ministramos a partir do nada, mas de uma fonte de energia e poder espiritual que o mundo secular não conhece. Os missionários podem estar envolvidos em ensino, administração e vários outros ministérios que são semelhantes em método às atividades das organizações seculares. Contudo, no âmbito do ministério, o elemento espiritual é de suma importância para o sucesso. Por isso a liderança da missão faz bem em tomar conhecimento e atender as

necessidades espirituais dos que supervisiona. Encorajamento, oração em conjunto, palavras bíblicas e conselhos espirituais são elementos importantes na tarefa de supervisionar o trabalho dos colegas. A atenção às necessidades espirituais certamente construirá vidas mais fortes e resultará em maior satisfação no ministério.

A orientação em questões relacionadas ao ministério é outra área de supervisão. O ministério é a razão básica por que os missionários vão para o campo. O Senhor faz muito para desenvolver o caráter e promover crescimento espiritual por meio do ministério. A maioria dos novos obreiros fizeram faculdade e alguma escola bíblica ou seminário, mas muitos têm dificuldades em tomar seu treinamento formal e traduzi-lo para a vida diária no campo missionário. Colocar alvos, estabelecer prioridades, organizar o tempo e administrar outros assuntos relacionados são obstáculos grandes a serem saltados no novo ambiente. Os supervisores que reconhecem estas dificuldades e são capazes de dar opiniões positivas serão muito valiosos para os novos obreiros. Quando os supervisores relacionam estas áreas à sua experiência pessoal e depois ajudam os novos obreiros a aplicá-las à sua própria situação, consegue-se muito crescimento.

Outra preocupação com respeito ao ministério é a formação de relacionamentos. Conflitos ocorrerão com certeza. Formando um relacionamento de apoio com os que supervisionam, os supervisores poderão mediar conflitos de modo mais eficaz, e manter um bom ambiente de trabalho entre os membros da equipe.

PESSOAL ENVOLVIDO NA SUPERVISÃO

Quem é melhor qualificado para o papel de supervisor? É uma pergunta difícil. Insistir ou que os obreiros mais idosos e experientes são os melhores, ou que precisamos que a geração mais jovem de líderes assuma funções de supervisão, é muito simplista. Os líderes mais velhos e maduros têm muito a oferecer quanto a experiências, sabedoria e conhecimento do trabalho. Todavia, por causa da grande diferença entre a perspectiva que eles têm da vida e do ministério e a das gerações de *boomers* e *busters*, muitas vezes é impossível harmonizá-los. Por outro lado, os mais jovens não têm as qualidades que um supervisor precisa ter, devido ao pouco tempo no ministério, e se batem para saber como agir nas várias situações. Há a necessidade séria de treinar líderes de campo, para atender às demandas expressas aqui. Uma equipe mista de líderes, incluindo obreiros mais velhos e novos, pode ser o ideal. Os líderes mais velhos precisam atualizar sua noção da geração de hoje, e os obreiros mais jovens precisam reconhecer a experiência e sabedoria dos que estiveram tanto mais tempo no campo. Juntos,

eles podem enriquecer a supervisão no campo, resultando em missionários satisfeitos que estão contentes com o trabalho para o qual foram chamados.

Recorrer a nacionais para funções de supervisão é uma opção que merece ser levada em consideração. A liderança das missões muitas vezes esquece este recurso natural que está à sua porta. Na maioria dos países em que os missionários estão ministrando hoje, os pastores e líderes de igrejas nacionais chegaram à maturidade plena nas responsabilidades de ministério e liderança. Pessoalmente, tive uma experiência muito positiva durante meu primeiro período de ministério sob a liderança de um pastor filipino. Muitos dos princípios que usei nos anos seguintes, envolvido com a plantação de igrejas, foram aprendidos durante aquele tempo. O treinamento de como relacionar-se à maneira dos filipinos e como melhor reagir e responder em numerosas situações eu recebi, direta e indiretamente, deste pastor.

É desejável que se repita este tipo de situação sempre de novo. Todavia, temos de observar também que os líderes nacionais não supervisionam necessariamente da mesma maneira como alguém do país de procedência do missionário. Sua atitude em relação à vida será diferente. Sua compreensão de princípios bíblicos e métodos de ministério será filtrada por sua própria lente cultural, e não pela do país de origem do missionário. Estas diferenças devem conter um elemento benéfico, no sentido de que o aprendizado acontece dentro dos meios e normas do país e povo alvo. Ter nacionais como supervisores também promove vínculos mais profundos entre os missionários e aqueles a quem eles vieram ministrar. Temos de estar cientes, porém, que não é qualquer nacional que será apropriado para a função de supervisor. Assim como um processo de seleção é necessário para escolher supervisores dentro da missão, isto vale também para os nacionais.

Naturalmente a capacidade de treinar e ministrar é importante em um supervisor. Nosso objetivo não é intensificar o êxodo de obreiros do campo, mas retê-los em uma função de ministério em que estão realizados e satisfeitos. Bastante tempo e esforço precisa ser dedicado ao treinamento correto dos que supervisionarão outros no campo missionário. Como disseram Donovan e Myers (cap. 3), é essencial distanciar-se do estilo de liderança autoritário, voltado para tarefas e que não consulta os liderados. Precisa haver uma mudança para uma liderança de mais consultas, com ênfase na compreensão dos traços de personalidade pelos quais somos responsáveis. Liderança de amizade é importante para os jovens de hoje. O “poder pessoal” e não o “poder da posição” faz a diferença. A pessoa lidera pelo respeito que foi estabelecido no relacionamento,

não porque alguma posição lhe foi atribuída. O processo decisório precisa incluir o pensamento de todos os participantes, se quisermos que todos se sintam responsáveis pelas decisões tomadas. Fazer isto reforçará os relacionamentos e estabelecerá harmonia entre o supervisor e os supervisionados. A capacidade administrativa também deve ser trabalhada no treinamento dos supervisores, apesar de eu ter descoberto que, em minha experiência, esta área pode ficar em segundo plano. A principal capacidade que os supervisores precisam ter é a de relacionar-se bem com aqueles com que eles trabalham e cujos ministérios supervisionam.

De vez em quando os supervisores precisam atualizar suas habilidades. Ninguém está treinado de uma vez por todas. Com as mudanças constantes e rápidas que ocorrem nas sociedades de hoje, se queremos liderar de modo eficaz somos convocados para nos atualizarmos por meio de seminários e cursos breves, disponíveis tanto no país de origem como onde se ministra. A reciclagem deve abranger o cuidado pastoral (relacionamentos) e as obrigações administrativas. A tendência é tratar apenas de detalhes administrativos, o que não é suficiente. Para guardar os obreiros que o Senhor nos confiou, temos de dar o melhor de nós para nos mantermos equipados e eficientes na tarefa de supervisioná-los em seu ministério pessoal.

CONCLUSÃO

Um missionário solteiro de idade avançada da Tailândia, que serviu como supervisor de obreiros novos durante vários anos, observou que há três áreas importantes em que é preciso prestar atenção na vida dos missionários. São elas a segurança interna, a administração do tempo e a formação de relacionamentos, especialmente em relação à solução de conflitos e a uma melhor compreensão. O bom treinamento no campo e a supervisão objetiva farão muito, a longo prazo, para promover e atender estas três áreas. Espera-se também que a atenção a estas áreas também reduza o retorno prematuro de volta para casa. Que possamos ver os missionários permanecer no campo que adotaram até terem completado a tarefa que o Senhor da seara lhes deu.

BIBLIOGRAFIA

- S. V. ALBERT, "Missionários: desertores ou empurrados para fora?" *Planters Magazine*, 2, abril-junho de 1996, p. 17.
- F. ALLEN, "Por que eles saem? Reflexões sobre retorno de missionários"; *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 1986, p. 119-122.

- C. D. HARLEY, *Preparing to serve: training for cross-cultural mission*. Pasadena, William Carey Library, 1995.
- J. H. KANE, *A concise history of the Christian world mission*. Grand Rapids, Baker Book House, 1983.

Myron S. Harrison, atualmente diretor de área de OMF International nas Filipinas, tem servido neste país desde 1967, junto com sua esposa Betty. Eles estiveram envolvidos principalmente no ministério de plantar igrejas nestes anos todos. Harrison também exerceu funções administrativas por 16 anos e é diretor de área há seis. O casal vive em Quezon City, na região metropolitana de Manila. Harrison é americano e Betty é canadense. Eles têm três filhos adultos, um dos quais já casado e com dois filhos, todos morando nos Estados Unidos.

14. REFLEXÕES SOBRE CUIDADO PASTORAL

PERSPECTIVA DOS NOVOS PAÍSES ENVIADORES

Belinda Ng

O cuidado pastoral muitas vezes é vinculado à igreja local, no contexto do cuidado do rebanho. Contudo, este cuidado precisa ir além dos membros comuns e incluir os missionários, estejam eles no campo ou na terra natal, por algum motivo. Deve abranger adultos e crianças, de candidatos a aposentados, os que plantam igrejas e os que trabalham no escritório central. O cuidado pastoral realmente é de importância crítica, a bóia salva-vidas dos missionários, se a igreja quiser mesmo ter um trabalho eficaz e duradouro na Grande Comissão de Cristo. Cuidado pastoral pode ter sentidos diferentes para as pessoas, mas geralmente engloba os seguintes aspectos: compreensão das necessidades específicas dos missionários, orientação, aconselhamento, comunhão, comunicação, amizade, troca de idéias, visitas, assistência em crises, oração, encorajamento, e reconhecimento.

O trabalho missionário transcultural está crescendo rapidamente na Ásia. Estatísticas recentes mostraram um aumento de 200% no número de missionários enviados, no mesmo período em que o incremento nos antigos países enviados (APE), ou ocidentais, foi de apenas 4%. Com uma expansão tão fenomenal, responsabilidades pesadas recaem sobre todos os grupos de envio na Ásia. A pergunta é: Será que compreendemos plenamente a magnitude da tarefa missionária? Os desafios enfrentados pelos missionários transculturais são muito, hoje em dia, e eles clamam por empatia e sensibilidade no trato daqueles que foram enviados do nosso meio. Nosso cuidado pastoral corresponde às expectativas que temos em relação aos nossos missionários? Como damos cuidado pastoral regular adequado e apropriado, para fazer com que os que foram enviados permaneçam no campo o maior tempo possível, para cumprir seu chamado para missões?

Missões é um empreendimento caro, que envolve riscos, sofrimento e sacrifícios. Manter nossos missionários eficientes no campo requer cuidado pastoral contínuo. Nossa sensibilidade para as suas necessidades e bem-estar reflete nosso amor, preocupação e dedicação quando enviamos missionários para a linha de frente. Eles são mais do que apenas nossos representantes. Nós somos os pais deles, em casa. Também temos de estar preparados para a batalha, para darmos conta da nossa parte no empreendimento missionário.

Uma perda cada vez maior está afetando nossa força missionária jovem (em termos de tempo de serviço e não de idade). De acordo com as pesquisas recentes da AEM, um missionário em cada seis não chega ao fim do primeiro período de trabalho no campo. Por isso, reconhecer o papel crucial do cuidado pastoral ajudará muito a firmar e encorajar nossos missionários. Quando as coisas ficam difíceis, os missionários irão em frente em vez de sair e retornar do campo antes do tempo.

UMA MUDANÇA DE PARADIGMA EM PENSAMENTO E ATITUDE

Antes de começarmos a pensar sobre a tarefa de cuidar dos missionários, precisamos ver alguns conceitos e opiniões errôneas sobre os missionários e seu trabalho que existem na igreja asiática de hoje. Algumas destas atitudes podem ferir e desanimar os que foram enviados e dificultar o recrutamento de novos obreiros. Afinal de contas, são as pessoas que fazem missões e que, assim, são o recurso da igreja para obedecer ao mandato de Deus de ir a todo o mundo e pregar o evangelho.

1) Missionários “verdadeiros”. O primeiro conceito errôneo tem a ver com quem são os missionários “verdadeiros”. Muitas igrejas na Ásia ainda acham que plantar igrejas, evangelizar e formar líderes são os ministérios da linha de frente em que devem se envolver. Ministérios de apoio estão com a cotação baixa. Não é incomum descobrir que o principal objetivo de muitas igrejas é plantar igrejas com o seu nome, mesmo no estágio de missões em que estamos. É preciso compreender que todos os tipos de missionários são necessários. Aqueles que têm papéis de apoio são tão vitais como quaisquer outros membros da equipe.

2) Intervalo para divulgação. Precisa ser entendido que o intervalo para divulgação no país de origem faz parte do ciclo de serviço. Muitas vezes os cristãos não compreendem que os missionários que visitam sua terra precisa de sustento e até de férias. Algumas pessoas decidem continuar a sustentá-los somente depois que retornam ao campo. Às vezes o retorno prematuro por motivos de saúde não é entendido pela igreja que enviou o missionário. Ela pode considerá-lo fracassado ou preguiçoso. Atitudes como estas fazem com que alguns asiáticos não fiquem o tempo necessário no país depois do primeiro período no campo. Preferem voltar para o campo mais cedo ou fazer alguns estudos fora do seu país.

3) Parceria. É preciso maximizar o uso dos recursos por meio de parcerias. Há uma tendência crescente de as igrejas maiores enviarem missionários diretamente em vez de canalizá-los através de uma agência. Missões é mais do que missionários e dinheiro, mas o valor da parceria entre igrejas e agências ainda precisa ser mais reconhecido. Atualmente há pouca cooperação e quase nenhuma associação no cuidado pastoral. Trabalhar em equipe pode produzir a sinergia que facilita o apoio mútuo, assim como a seriedade que maximiza o uso dos recursos limitados. Reconhecer que, se possível, nem igreja nem agência devem funcionar de modo independente ajudará missões a avançar muito além deste século.

4) Concentração geográfica. Outro ponto de vista que precisa ser mudado é a tendência de concentrar-se apenas em certa região geográfica. Missionários que são chamados para regiões diferentes dos países escolhidos por sua igreja muitas vezes ficam sem sustento da igreja, ou só com uma parte.

5) Visão missionária. Um grande número de igrejas ainda não tem visão para missões transculturais. Estas com freqüência estão envolvidas em ministérios locais e com seu próprio povo. Por isso alguém que tem um chamado para missões transculturais não consegue obter da igreja o sustento de que precisa.

6) A importância dos que enviam. Durante a Guerra do Golfo em 1991, havia nove pessoas no apoio a cada soldado na linha de frente. Quanto mais apoio é necessário no campo de batalha de missões! O sucesso de missões depende de modo crítico do apoio logístico da base. Da base fazem parte todos os que pertencem ao corpo de Cristo, desde a liderança da igreja até o simples membro. Ninguém é expectador. Todo crente tem de ser mobilizado para ir ou ser alguém que envia.

7) O papel da esposa do missionário. Se a política de sustento financeiro da igreja indica como ela cuida do seu missionário, então a esposa dele em alguns lugares é menos reconhecida que outros obreiros. Há a idéia de que o papel da mulher solteira é muito claro, e ela merece o reconhecimento da igreja como missionária plena, em termos de sustento. Em contraste, o papel da esposa do missionário muitas vezes não está claro. Ouvi alguém perguntando: “E se ela ficar grávida e não puder mais servir no campo?” Os asiáticos são tidos como tendo visão integral, mas esta cena mostra outra coisa. As pessoas não conhecem a vida e o trabalho do missionário e o papel “geral” das esposas. Mulheres que deixam para trás sua carreira, seu lar e seu país em prol do serviço missionário com seu marido merecem todo tipo de reconhecimento e encorajamento da igreja que as envia.

A NECESSIDADE QUE O MISSIONÁRIO TEM DE CUIDADO PASTORAL

As expectativas que se tem em relação aos missionários às vezes não são realistas. Os missionários são colocados em um pedestal, como se não tivessem problemas espirituais nem precisassem de ajuda pastoral. Todavia, eles são humanos e tão carentes de cuidado pastoral como qualquer membro comum de igreja. Na verdade, os missionários precisam ainda mais de atenção, pelos seguintes motivos:

- Tensões transculturais;
- Experiências de transição difíceis na vida, como situações desconhecidas, ter um bebê no campo, enviar um filho para o internato, manter o casamento crescendo e brilhando em circunstâncias muito difíceis;
- Novos assuntos que enfrentam no campo;
- Crises por que passam no campo, como guerra civil, golpes políticos, seqüestro, fome, roubos, intimidação, maus tratos etc.

À medida que as igrejas da Ásia aceitam o desafio de missões, elas gradualmente enfrentam os mesmos problemas que as igrejas do Primeiro Mundo já experimentaram. Perda de missionários, desânimo, envio do tipo errado de missionários, descontentamento, desilusão e muitos outros tipos de sentimentos negativos estão vindo à tona e causando preocupação. O cuidado pastoral muitas vezes é um remendo, em vez de ser parte da estratégia do programa missionário da igreja desde o início. O sustento financeiro e material geralmente é a principal preocupação, porque é mais óbvio e visível. Mas a verdade é que os missionários precisam receber o mesmo cuidado pastoral como os profissionais em casa.

Os princípios deste cuidado são similares. O contexto, porém, é diferente, por causa das peculiaridades de missões transculturais: maior sensação de isolamento, distância, demora, maior expectativa dos missionários por cuidado e outras coisas etc. Inconscientemente as pessoas e igrejas que enviam freqüentemente imaginam que alguém já está cuidando dos missionários. Também há a idéia de que a agência missionária pode fazer isto sozinha, sem perceber que há uma diferença qualitativa entre o que a agência fornece no campo e o que os missionários precisam receber da sua base de apoio ou igreja de origem. É essencial que os missionários tenham o senso de “vínculo” com sua igreja. Isto é algo que nenhuma agência pode realmente dar sem envolver a igreja que envia.

O problema fica mais difícil quando um missionário é sustentado por várias igrejas, com nenhuma totalmente responsável pelo sustento do missionário. Esta é a situação que missionários de igrejas menores enfrentam. Nestes casos, as igrejas precisam unir-se para dar o cuidado pastoral ao seu missionário. Elas precisam coordenar seus esforços, mesmo se cada grupo supre apenas uma pequena parte do sustento.

AS BASES DO CUIDADO PASTORAL

O cuidado pastoral na verdade começa já no processo de seleção. No momento em que a pessoa demonstra interesse em missões transculturais, ela deve começar a receber aconselhamento e orientação pastoral. É claro que isto pode ser muito geral e até mínimo no início mas, à medida que o interesse se torna sério, deve ser intensificado. O alvo deve ser apresentar um candidato maduro e pronto para o serviço.

Missionários em potencial precisam atingir o estágio de compromisso genuíno, compreender o que significa ser missionário, e ter uma relação de confiança com um bom número de membros da igreja, líderes, pastores e amigos.

Estes são a base essencial do futuro cuidado pastoral do missionário. Nada que a agência faça pode substituir adequadamente o que um grupo de pessoas comprometidas pode fazer.

Problemas, asperezas e fraquezas em potencial que poderiam tornar-se tropeços devem ser tratados o quanto antes possível. Infelizmente às vezes o tempo é insuficiente para o cuidado pastoral, por uma estimativa falha da duração do processo de preparo do missionário. Muitos interessados dão o passo definitivo de falar com a igreja ou a agência quando estão na véspera de sair para o campo missionário.

O processo de inscrição do candidato, diferente de um emprego secular, deve levar em consideração o processo longo de conhecer bem o candidato e lançar as bases para o cuidado pastoral. Se isto não é feito e os missionários não são unidos ao grupo que os envia (especialmente os líderes), então a capacidade ou o desejo de cuidar destes obreiros quando têm dificuldades pode estar limitado ou totalmente em falta. Nestes casos, sem um relacionamento profundo com quem os enviou, os missionários ficam muitas vezes com cuidado pastoral inadequado.

AS PRESSÕES

O ELEVADO CUSTO DE MISSÕES

Os asiáticos precisam aprender a arcar com os cultos elevados de missões transculturais. Por causa dos custos, as igrejas estão exigindo uma melhor prestação de contas das agências missionárias, para justificar o dispêndio dos fundos. Infelizmente, quando isto é feito, os missionários muitas vezes interpretam mal os resultados. Com freqüência eles entendem a pressão por prestação de contas como falta de cuidado pastoral, mesmo sem ter nenhuma justificativa concreta para esta conclusão.

O problema pode ficar ainda maior quando os asiáticos comparam sua situação com a capacidade das igrejas do Primeiro Mundo de prover mais incentivos financeiros para os seus missionários, como parte do seu cuidado. Do mesmo modo, as agências que vivem de doações às vezes são comparadas a grupos que recebem sustento de uma denominação ou, pior, com agências seculares, quanto a provisões tangíveis, que são interpretadas como cuidado pastoral.

Os asiáticos tendem a equiparar provisões e mimos materiais com cuidado pastoral, sem entender que estes extras precisam ser equilibrados entre seu próprio desejo e o da maioria das igrejas asiáticas, de controlar os custos crescentes de missões transculturais. Se as igrejas asiáticas tivessem de pagar todos os benefícios

dados aos missionários, muito poucos obreiros seriam enviados. Na maioria dos campos, as agências poderiam facilmente justificar o pedido às igrejas por um pouco mais de dinheiro para cuidar plenamente de todas as necessidades dos missionários. Entretanto, a barreira psicológica para levantar todo este dinheiro espantaria a maioria dos mantenedores e igrejas.

O custo elevado de missões tem dado força ao coro que se ouve cada vez mais, que deveríamos recorrer mais a nacionais ao preço de 50 dólares de salário por mês, pois eles podem trabalhar sem gastar periodicamente um ano com divulgação, sem longas viagens, educação cara para as crianças etc. Pressões financeiras e cuidado pastoral não andam juntas, a não ser que estejamos preparados para redefinir o que é cuidado pastoral e dá-lo apenas de uma maneira que não o misture com finanças.

A NECESSIDADE DE EQUILÍBRIO E SUPRIMENTO

Como o cuidado pastoral não pode ser dado totalmente sem dinheiro, nem com fundos ou apoios que os mantenedores e igrejas não estão dispostos a considerar essenciais (como mostra sua hesitação em ceder seus recursos), as agências precisam ter um ouvido aberto para os dois lados e servir de mediadoras entre os missionários e quem os enviou. Nenhuma posição extrema (cuidado muito espiritual ou muito material) é boa. Puxar o traço em algum lugar no meio pode ser subjetivo e muitas vezes causar mal-entendidos e ferir os sentimentos em relação ao único símbolo evidente de autoridade, os líderes da igreja ou da agência missionária: "Eles não se importam com os missionários."

No fim das contas, o meio de prover cuidado pastoral é o equilíbrio dinâmico entre necessidades genuínas e a resposta das igrejas e mantenedores. As agências não têm os recursos para prover tudo, mesmo quando põe por escrito o que querem fornecer aos seus missionários. Muitas vezes um documento destes pode despertar expectativas e exigências que nem a agência nem os enviados podem atender. Muitos grupos de envio querem tomar a decisão final sobre o que consideram razoável. Geralmente, estudando cada caso, eles acabam concordando com o que a agência diz em favor dos seus missionários. Em todos os casos, a igreja, a agência e o missionário precisam chegar a um entendimento comum em relação ao que consideram equilibrado, rentável e pagável.

Temos um problema quando os missionários não têm uma igreja principal à qual são responsáveis. Nestes casos, a agência de envio pode acabar ficando sem ter como dialogar com quem tem a responsabilidade geral pelos missionários.

LIMITES DE COBERTURA

Agências que têm ministros pastorais em tempo integral ainda têm perdas de missionários que poderiam ser evitadas, e sofrem muitas críticas. Cada indivíduo tem necessidades pastorais diferentes. Algumas destas só podem ser atendidas por certo tipo de ministro com quem o missionário está disposto a compartilhar e ouvir em seu momento de crise. Por esta razão, nenhuma agência pode atender completamente cada missionário sob seus cuidados, satisfazendo todo mundo. Não é realista pensar que todos os problemas de cuidado pastoral podem ser resolvidos desta maneira. Os asiáticos também enfrentam o problema de que os ministros de tempo integral de que dispõe nem sempre compreendem a cultura asiática. Mas uma equipe multicultural que possa dar o cuidado adequado geralmente estará além dos recursos de uma só agência ou denominação.

FASES E ÁREAS CRÍTICAS, QUE PRECISAM DE ATENÇÃO ESPECIAL

Atenção especial ao cuidado pastoral é necessária durante as transições da vida do missionário. Os períodos críticos são a fase anterior ao campo, o estudo dos filhos em um internato ou em casa, o primeiro período no campo e o período de reentrada.

PREPARO ANTERIOR AO CAMPO

Dar treinamento adequado anterior ao campo mostra que há responsabilidade. O treinamento deve incluir cuidados pessoais, administração do tempo, comunicação transcultural, aconselhamento básico e manutenção espiritual. A administração de conflitos precisa ser avaliada no contexto de uma equipe internacional, prestando atenção nos valores que “salvam a aparência” da pessoa na cultura asiática. Com a crescente urbanização, as conveniências modernas tornam necessário que se transmita técnicas de sobrevivência. O missionário que vai para um contexto rural remoto sabe preparar uma refeição desde o começo?

No contexto asiático, o cuidado deve ir além do missionário. Antes da partida, é recomendável fazer contato com os seus pais idosos. Muitos missionários têm dificuldades em deixar o lar e os pais, porque cuidar dos pais idosos é uma obrigação do filho, com que a cultura espera que ele cumpra. Pode surgir um sentimento de culpa, que causa conflitos internos. Recentemente certo campo autorizou o pedido de uma missionária de voltar para casa para passar tempo

com seu pai que estava para morrer. Com isto, a missionária pôde fazer um gesto de amor, de servir uma boa sopa ao pai diariamente durante algumas semanas, até que ele partisse. Isto deu a ela um grande sentimento de satisfação e conforto, por poder honrar seu pai com seu último gesto de dever. Para os missionários no campo, expressões de atenção à família extensiva por pessoas da retaguarda contribuem em muito para tranquilizar os missionários de que alguém está cuidando do seu pessoal em casa durante a sua ausência.

OS FILHOS DOS MISSIONÁRIOS E SUAS NECESSIDADES

O número de filhos de missionários asiáticos está crescendo, e é preciso prestar mais atenção às suas necessidades. As estatísticas mostram que uma grande proporção de famílias missionárias retornam ao seu país de origem por causa da necessidades dos filhos, numa época em que seus pais estão no melhor período do seu ministério. O cuidado pastoral deve incluir a orientação de crianças em idade escolar, em sessões formais ou informais anteriores ao campo. Isto é muito importante se queremos vê-las se adaptarem bem no campo missionário.

A seleção adequada também precisa ser feita, para certificar-se que os filhos hesitantes não são forçados a deixar o país do qual são cidadãos. Se forem relutantes em cooperar, isto é um sinal de que precisam de aconselhamento e encorajamento. A orientação certa precisa ser dada para ajudá-las a atingir o estágio em que podem sentir uma parte do chamado e ministério dos seus pais. Só então elas estarão dispostas a ir com seus pais ao campo missionário. É prejudicial coagir ou persuadir as crianças a partir, se interiormente estão lutando e resistindo.

No momento a missão da qual faço parte tem perto de 50 filhos de missionários, dos quais muitos vêm de um contexto monocultural e não falavam inglês no princípio. Na Ásia os pais temem que seus filhos percam sua identidade e língua materna. Por isso é vital ajudar os pais a planejar como trabalhar esta questão. Os pais precisam conhecer sua própria cultura e língua, para poder ensinar seus filhos. A preservação das suas tradições culturais durante a importante fase da primeira infância dará aos filhos dos missionários uma base sólida e as ajudará a formar laços fortes, de maneira a serem emocionalmente estáveis à medida que crescem.

A escola dos filhos dos missionários é outra grande preocupação. Até agora não há solução em vista. Enquanto as igrejas na Ásia não reconhecerem que a educação apropriada faz parte do cuidado pastoral, a perda de famílias missionárias continuará aumentando. Por tempo demais a educação tem sido preocupação e problema apenas das próprias famílias. Os líderes de missões dos

grupos que as enviaram estão reconhecendo este problema e lidando mais e mais com ele, mas é preciso enfrentá-lo de frente com ações concretas. De outra forma, cada vez menos famílias se apresentarão para o serviço, ou estaremos formando uma nova geração de filho de missionários que são ocidentalizados.

Filhos de missionários que chegam ao campo já mais adiantados na escola têm as maiores dificuldades, por causa do problema do idioma. Para eles é doloroso e desnecessário regredir alguns anos só porque não falam a língua usada. O dilema é que muitos não poderão retornar ao sistema educacional de onde vieram nem entrar em uma universidade ocidental, por causa do custo que não cabe no bolso dos missionários. Um passo importante na direção certa é reconhecer os filhos dos missionários como missionários. As igrejas precisam assumir a responsabilidade de recrutar professores para os filhos dos seus missionários, para garantir que as famílias que recebem o chamado de Deus não hesitem em dar o passo de deixar o país e a parentela.

NO CAMPO

A maioria dos asiáticos vive com a família enquanto são solteiros. Por causa desta tradição, missionários asiáticos solteiros estão mais suscetíveis à solidão no campo do que seus colegas ocidentais. Conhecer este traço cultural ajudará os líderes a colocar os solteiros perto de outras pessoas, para terem apoio. Isto reduzirá consideravelmente a ansiedade, saudades de casa e insegurança. Em um ambiente novo e estranho, os asiáticos preferem morar junto com outros.

Cada vez mais casais estão vivendo sozinhos. Entretanto, a maioria ainda depende da rede de apoio formada pelos parentes. Famílias jovens no campo missionário sentem terrivelmente a falta deste apoio. As mães missionárias não têm a ajuda das suas mães ou sogras por ocasião do nascimento dos filhos. A sensibilidade às necessidades das jovens mães as ajudará a passar pelo período vulnerável do primeiro mês do bebê.

A igreja na Ásia é jovem, e a maioria dos missionários são crentes de primeira geração. Muitos não têm modelos de pais cristãos, e por isso precisam de orientação. Como minoria na cultura ou na nação, alguns missionários podem sentir-se solitários durante as festas e feriados cristãos. Muitos não têm história suficiente para ter tradições em celebrações. Esforços especiais para incluí-los construirá pontes nas equipes internacionais.

Na área dos relacionamentos, parece que os asiáticos e outras minorias são os que mais têm de adaptar-se nas equipes internacionais. Cada membro da equipe deveria adaptar-se aos outros. A iniciativa precisa ser de todos — desde os

líderes até os membros comuns. No corpo de Cristo não deve haver segregação, mas integração das pessoas. A experiência será muito rica. A unidade na diversidade é uma mensagem poderosa para todos, especialmente para os descrentes. Ela reflete o caráter de Deus, nosso Criador.

Para ajudar os novos missionários a se ajustar no campo, um sistema de mentores é recomendável. Não importa quão bem os missionários foram preparados para irem ao seu campo de serviço, a realidade muitas vezes está longe das suas expectativas. A situação no campo muda rapidamente. Um mentor nas primeiras semanas depois da chegada pode ajudar os missionários a se adaptarem na nova cultura e país. Isto envolve encontrar-se com os recém-chegados para ensinar-lhes novos costumes, mostrar-lhes como comprar alimentos no mercado, ouvi-los, e responder suas incontáveis perguntas sobre coisas que podem parecer óbvias aos missionários veteranos.

Compreender a necessidade dos novatos de tomar tempo para aprender a língua também é importante. Isto implica em uma visão de longo prazo. Sem domínio da língua, muitos missionários têm dificuldades para ficar no campo e para retornar para os próximos períodos de trabalho. Em nossa era de resultados “instantâneos”, muitos grupos de envio não têm paciência para isto. O desejo de ver os missionários produzir grandes números de convertidos muitas vezes motiva as igrejas a fazer missões apenas em lugares em que não é preciso aprender outra língua. No entanto, a maioria da população do mundo não será alcançada se não atravessarmos barreiras lingüísticas. Os povos que continuam não alcançados somente terão uma chance de ouvir o evangelho se os missionários tiverem tempo suficiente no começo da sua carreira para aprenderem a língua. Este período lhes permitirá comunicar-se a nível do coração. A experiência tem mostrado que saber falar a língua facilita muito os vínculos dos missionários com as pessoas a quem eles estão ministrando.

O trabalho da equipe de apoio em casa não termina quando o missionário parte para o campo, mas continua enquanto ele está em seu local de serviço. O cuidado pastoral depende da iniciativa da base central; ele não inicia apenas no campo. Dizer adeus é doloroso, e não fica mais fácil com mais experiência. Pelo contrário, pode ficar pior, se não for a graça de Deus. Os missionários enfrentam a dor da separação com mais freqüência do que as outras pessoas. Manter a amizade é um presente precioso que os mantenedores podem dar. Os asiáticos geralmente são ruins para escrever cartas, mas se nos importamos e sabemos o quanto a comunicação significa para o missionário, iremos escrever. Há muitas maneiras criativas de comunicar-se nesta era de tecnologia avançada. No entanto,

em muitos países em desenvolvimento, as cartas ainda são o único meio possível. De fato, o “correio em passo de tartaruga” ainda é muito apreciado e ajudará o moral dos missionários elevado mesmo durante tempos difíceis.

Um último elemento de cuidado pastoral no campo é a ajuda em meio a crises. Os crescentes perigos no campo devem nos levar a pensar em planos de emergência para nossos missionários que trabalham em regiões instáveis. Nossa estrutura é adequada para cuidar e avaliar em ocasiões de guerra, morte, esgotamento, seqüestro ou convulsões políticas? Esta área precisa ser constantemente revista, para que os missionários não gastem todo o seu tempo e energia emocional lidando com estas situações.

REENTRADA

Quanto mais os missionários se adaptam ao país em que servem, maior será a adaptação quando retornam para um intervalo de divulgação em casa. A maioria dos missionários acha que a reentrada é o maior desafio de toda a experiência missionária. O fato de que o re-ajuste é necessário, em face de todas as mudanças que ocorreram durante o tempo fora, pode causar muito *stress* e sofrimento aos que retornam. Conversar sobre tudo isto é essencial. Preparar os missionários que voltam para o choque cultural reverso diminuirá o *stress* da reentrada. Tomar tempo para ouvir também constitui cuidado pastoral.

Como os missionários asiáticos ainda são poucos em qualquer país, a cooperação entre os grupos que enviam é recomendável. Conferências de reentrada conjuntas para todos os missionários e seus filhos pode dar a oportunidade aos que retornam de compartilhar suas experiências de tristeza, choque cultural reverso e reintegração dos filhos no sistema escolar local. Esta integração é terapêutica e animadora, e ajudará a facilitar uma transição suave da vida no campo para a vida em casa. O período em casa também oferece inúmeras oportunidades para os que trabalham no escritório central de ministrar e envolver-se de modo significativo com os missionários.

CONCLUSÃO

O cuidado pastoral dos missionários é uma preocupação contínua tanto para a igreja como para a agência missionária. Ele abrange todo o ciclo da vida de um missionário, desde o berço (no caso dos filhos de missionários) até o túmulo (aposentadoria). Para ser eficiente, o cuidado pastoral requer o diálogo contínuo

com os missionários. As necessidades variam de pessoa para pessoa, e para amar é preciso ter um coração amoroso. Com a elevada taxa de retorno, queremos fazer o melhor que podemos para que este regresso não seja devido a causas que poderiam ter sido evitadas, ou porque falhamos no cuidado pastoral adequado. O cuidado pastoral contínuo e sensível manterá os obreiros no campo enquanto for o plano de Deus que eles fiquem ali para servi-lo.

Belinda Ng nasceu em Cingapura e serviu como missionária com a Missão do Interior do Sudão (SIM) por 20 anos. Durante 12 anos ela e seu marido médico, Andrew, trabalharam no Hospital Galmi no Níger. No fim de 1989 eles retornaram a Cingapura, onde lideram o trabalho da SIM na Ásia oriental. Eles têm dois filhos. Em Cingapura Belinda fundou a Biblioteca de Recursos e continua a editar a edição da revista SIMNOW para o oriente da Ásia. Sua principal função atual é a de coordenadora de pessoal, o que lhe permite expressar seus dons pastorais e seu cuidado pelos missionários asiáticos. Ela também é assessora da Comissão de Missões da AEM.

15. O CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS NO CAMPO: TOMANDO O CAMINHO MAIS LONGO

PERSPECTIVA DOS ANTIGOS PAÍSES ENVIADORES

Kelly O'Donnell

Suba, viajante, ou endureça

Lentamente na planície.

Provérbio irlandês (MacIntyre).

Quando Jesus disse que estava enviando seus discípulos como ovelhas para o meio de lobos (Mt 10.16), ele não estava brincando! As perseguições da primeira igreja e das gerações seguintes dá amplo testemunho desta advertência. Ele também não estava falando por falar quando nos mandou amarmo-nos uns aos outros como ele nos amou (Jo 15.12). O cuidado dos missionários é um exemplo deste amor, porque busca dar-lhes apoio enquanto eles enfrentam os “lobos” ferozes da vida missionária. De fato, o cerne do cuidado dos missionários

não está nos serviços profissionais (por mais importantes que sejam) mas no apoio mútuo de amigos que “se encorajam uns aos outros todos os dias” (Hb 3.13, NVI) em meio ao seu estilo de vida sacrificial. Este cuidado dos membros nos dá forças para continuar na longa jornada da vida missionária.

Cuidado dos missionários pode ser definido como o investimento permanente de recursos pelas agências missionárias, igrejas e organizações de serviço na nutrição e desenvolvimento do pessoal missionário. Ele se concentra em qualquer pessoa que está no campo (missionários, pessoal de apoio, crianças, famílias), e isto durante todo o curso do ciclo de vida missionário, do recrutamento até a aposentadoria. O cuidado dos missionários é da responsabilidade de cada um em missões — da igreja que envia, da agência missionária, dos colegas e de especialistas em cuidado dos membros. Outra fonte chave de cuidado dos missionários é o relacionamento de apoio mútuo que os missionários formam com pessoas da cultura que os hospeda. Seja qual for a fonte, o alvo é desenvolver o caráter cristão, força interior, e maneiras de ajudar o pessoal a permanecer eficiente no seu trabalho.

O cuidado dos missionários, portanto, tem a ver tanto com o desenvolvimento de recursos interiores na pessoa como com a provisão de recursos exteriores para ajudar os missionários no seu trabalho. Alguns exemplos de cuidado dos membros no campo são: orientação, formação de equipe, socorro em crises, apoio logístico (ajuda com vistos, educação dos filhos, seguro saúde, arranjos de viagens), retiros, amizade com colegas e vizinhos nacionais, reciclagens (de técnicas de trabalho e aprendizado da língua), e visitas de pastores para encorajamento, ensino e aconselhamento (O’Donnell, “Cuidado...”).

Neste capítulo, passarei por quatro áreas do cuidado dos missionários, com ênfase especial no cuidado no campo:

- **Padrões de cuidado dos missionários.** Visão geral de tendências importantes no cuidado dos membros que nos afetam;
- **Parâmetros do cuidado dos missionários.** Uma tabela para nos ajudar a identificar nossos pontos fortes e falhas no cuidado da equipe;
- **Problemas no cuidado no campo.** O desafio de tornar os serviços aceitáveis e disponíveis a mais pessoas;
- **Estratégias práticas.** Um estudo de alguns ingredientes importantes do cuidado dos membros.

Termino o artigo com algumas orientações sobre o futuro, no desenvolvimento de longo prazo do cuidado dos missionários.

PADRÕES DE CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS

Não há dúvida: o cuidado dos missionários está sendo cada vez mais aceito como central em missões. No estudo ReMAP, as agências dos antigos países enviados (APE) usaram em média 12% dos seus recursos para cuidado pastoral e supervisão, e as agências dos NPE usaram surpreendentes 20%! O cuidado dos missionários cresceu em destaque e agora é considerado de modo geral uma responsabilidade bíblica e um componente central na estratégia missionária.

Alguns, porém, argumentam que o pêndulo do cuidado dos missionários foi demais para o outro lado e que ele — ou pelo menos alguns tipos — está sendo enfatizado demais. Don Larson e Brent Lindquist, p. ex., defensores do cuidado dos missionários, recentemente me lembraram da importância de desenvolver relacionamentos de apoio com nacionais, e não só com cristãos e colegas estrangeiros. Demasiado cuidado dos membros estrangeiros pode até atrapalhar o envolvimento com pessoas da cultura local.

UM MOVIMENTO SOCIAL

O cuidado dos missionários pode ser visto como um movimento social em missões, influenciado e espelhando-se em um movimento similar no mundo secular (p. ex. o desenvolvimento de recursos humanos e programas de assistência aos empregados). A principal premissa é que **investir no crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores resultará em maior satisfação e produtividade no trabalho**. Além disso, também é correto dizer que o cuidado dos membros agora é uma “cadeira” no currículo de missões. Tem seu próprio bloco de conteúdo, base de pesquisa, professores e modelos.

CUIDADO CRISTÃO DA SAÚDE

Tenho o prazer de dizer que um número crescente de pessoas que trabalham com cuidado dos missionários a partir dos APE estão “colocando os pés na estrada”, ou seja, muitos estão aplicando o cuidado cristão de saúde em contextos transculturais missionários não ocidentais. Por exemplo, há um interesse crescente na vida em equipe multicultural, onde encontrar maneiras práticas de compreender-se e conviver é essencial. Há até mesmo uma proposta de elaborar recursos cristãos contextualizados sobre família e casamento em árabe, como mais uma maneira de discipular crentes que falam esta língua.

O cuidado dos missionários também está sendo discutido e desenvolvido nas sociedades missionárias dos NPE. Elas sentem a necessidade de atualizar-se

tanto em termos de conceitos como de prática. Um exemplo animador é a proposta da Associação Missionária da Índia de formar uma equipe de cuidado da saúde e até instalações para cuidado da saúde de missionários indianos. Outro exemplo é o cuidado pastoral que os candidatos a missionários recebem em centros de treinamento como o Instituto de Treinamento em Evangelização da Missão Evangélica da Índia.

MATERIAL ESCRITO

Continua havendo uma produção constante de teses, artigos, projetos de pesquisa e livros relacionados ao cuidado dos membros. Uma obra clássica é *Overcoming missionary stress*, de Marjory Foyle. Para uma coletânea de 50 artigos importantes de 1974 a 1988, veja *Helping missionaries grow* (O'Donnell e O'Donnell). O livro recente de Gordon e Rosemary Jones, *Teamwork*, é excelente, assim como o de Ted Lankester sobre conservar a saúde no exterior, *Good health, good travel. Missionary care* (O'Donnell), uma coletânea de 25 artigos recentes, é outro bom recurso. Por fim, o número de outubro de 1995 do *International Journal of Frontier Missions* trata de assuntos de cuidado dos membros em contextos missionários da linha de frente (equipes multinacionais, administração de emergências, aconselhamento rápido no campo, verificação de necessidades etc.). É óbvio, porém, que há grande escassez de material escrito nos NPE.

CONFERÊNCIAS

A avó de todas as conferências sobre cuidado dos membros foi a série de conferências internacionais sobre filhos de missionários (realizadas em Quito, Manila e Nairóbi na década de 1980). As reuniões de obreiros, diretores e secretários nos Estados Unidos e no Reino Unido também são dignas de nota. As conferências sobre saúde mental e missões (já em seu 18º ano) e as conferências de pastores de missionários são realizadas anualmente nos Estados Unidos. Várias agências e associações missionárias também têm seminários sobre cuidado dos membros durante as suas conferências. Certamente o congresso recente da Aliança Evangélica Mundial (AEM) sobre cuidado pastoral no Reino Unido será considerada um dos mais importantes (dos poucos) encontros internacionais de várias agências sobre cuidado dos membros até hoje.

ORGANIZAÇÕES DE CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS

Como eu agradeço ao Senhor pelo número crescente de organizações de serviço de cuidado dos missionários. O cap. 18 deste livro relaciona mais de 100 grupos, organizações e pessoas chaves! Que um guia como este pode ser compilado

é indicativo do número sem precedentes de grupos de serviço que se formaram nos últimos poucos anos. Por exemplo, dois grupos de cuidado dos membros que englobam várias agências foram formados recentemente para incentivar e complementar os serviços nas regiões em que trabalham, no Oriente Médio e no norte da África. Pessoas em outras regiões, como na Europa e na Nova Zelândia, também estão pensando em formar grupos similares para ajudar a coordenar e prover serviços de ajuda regionais. Por fim, a Associação Internacional de Conselheiros Cristãos está incentivando a formação de associações nacionais de conselheiros cristãos, o que pode resultar em alguns recursos importantes de referências para os missionários.

TREINAMENTO

Há muitos seminários e cursos sendo ministrados sobre cuidado dos missionários e assuntos relacionados. Fuller Theological Seminary, Columbia International University e Rosemead School of Psychology nos Estados Unidos e IGNI School of Psychology na Alemanha oferecem cursos sobre cuidado dos membros para psicólogos e conselheiros em treinamento. Em Cingapura, Ron e Barbara Noll da Cruzada Estudantil têm estado treinando asiáticos no aconselhamento em igrejas locais e contextos missionários. Cingapura também sediou recentemente um seminário intensivo de treinamento de líderes cristãos que trabalham com viciados e outros grupos de apoio.

Então, qual é o resultado de todas estas tendências? Uma jornada mais longa: missionários mais saudáveis, que recebem e dão constante cuidado dos membros, que tocam a vida das pessoas com o amor de Jesus, e que perseveram por toda a caminhada.

PARÂMETROS DO CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS

As organizações que enviam missionários são responsáveis para fazer tudo o que podem para sustentá-los. Esta exigência é quase um axioma em nossos dias. Como, porém, sustentar e apoiar estes obreiros da melhor maneira possível? Vamos fazer uma tabela de conceitos com quatro parâmetros: tipo de conjuntos de obreiros, tipo de fase, tipo de serviço, e tipo de fatores de *stress*. Esta tabela nos ajudará a avaliar os pontos fracos e fortes dos nossos programas de cuidado dos membros.

TIPO DE COMBINAÇÕES DE OBREIROS

Muitas vezes elaboramos nossos programas de cuidado dos membros em torno das necessidades de indivíduos, casais e famílias. Todavia, para que o cuidado

dos membros seja menos fragmentário, temos de pensar mais em termos coletivos e abranger outros tipos de combinações de obreiros: equipes, departamentos, regiões, as próprias agências, e parcerias entre agências. Nossos grupos e estruturas coletivas também têm necessidades de cuidado dos membros!

TIPO DE FASE

Um segundo parâmetro são as fases do ciclo de vida dos vários tipos de obreiros. A nível individual, este parâmetro consiste nas diferentes fases do ciclo de vida do missionário, do recrutamento à seleção, condição de candidato, primeiro período de trabalho, intervalos para divulgação, e aposentadoria (veja Dodds, Dodds e Kuitems; Gardner). Para as famílias missionárias, as fases do ciclo de vida são as várias fases da família: casais recém-casados, famílias com crianças pequenas, famílias com adolescentes, famílias com filhos que estão começando a sair de casa, e famílias já sem os filhos (veja O'Donnell, "Tarefas..."). As equipes também passam por fases: começo, adaptação, trabalho e fim (veja Love; O'Donnell, "Instrumentos..."). A vida da organização pode ser marcada por fases de transição importantes, como no modelo de Griener de crescimento organizacional, que começa com uma fase de criatividade seguida por direção, delegação, coordenação e, por fim, colaboração. Também já houve uma reflexão inicial sobre o ciclo de vida de parcerias feita pela Interdev, que vai de uma fase exploratória de um a três anos para uma fase de formação e uma fase de funcionamento.

Não basta indicar as necessidades de uma pessoa ou um grupo. Também precisamos identificar em que estágio da vida estas necessidades se manifestam — o sinal de que a entidade está em um momento em que corre grande risco. Alguns exemplos clássicos são a dificuldade com o choque cultural no primeiro período de trabalho do missionário, a família missionária que volta para a cultura dos pais com os filhos na adolescência, a equipe atolada em conflitos internos durante a fase de adaptação, e a jovem organização missionária em transição do domínio do fundador para um estilo de liderança mais participativo.

TIPO DE SERVIÇO

O bom cuidado no campo inclui aspectos como orientação no campo, continuação do treinamento, aconselhamento pastoral ou emergencial, apoio logístico do escritório central ou da igreja, visita ocasional de um líder de confiança, e tempos de encorajamento com os amigos. Estes e outros serviços podem ser agrupados em quatro categorias (O'Donnell e O'Donnell, "Compreendendo..."):

Serviços de prevenção diminuem a incidência de problemas. Exemplos são a seleção de missionários sem problemas pessoais significativos que poderiam interferir com seu trabalho e seus relacionamentos, e o esclarecimento e reconhecimento do chamado do candidato. Encontrar-se regularmente para discutir a qualidade de vida na equipe é outro exemplo. O objetivo é eliminar os problemas antes que eles ocorram.

Serviços de desenvolvimento equipam os missionários com as habilidades de que precisam para lidar com a vida e o trabalho transcultural. Uma área chave é o treinamento dos membros da equipe na solução de conflitos. Outra forma de desenvolvimento é fazer com que missionários mais experientes treinem os outros no discipulado de novos crentes, ou que os missionários façam cursos por correspondência.

Serviços de apoio concentram-se em encorajar os missionários durante os altos e baixos da vida. Oração em conjunto, aconselhamento rápido, promoção da vida familiar por meio de retiros, visitas pastorais e ajuda para arranjar casas para os novos que chegam ao campo são bons exemplos.

Serviços de restauração buscam remediar os efeitos de problemas sérios. Por exemplo, um casal busca aconselhamento depois de discórdia conjugal prolongada, ou um obreiro no campo tem uma recaída na síndrome crônica de fadiga, precisando de avaliação médica e aconselhamento.

TIPO DE FATORES DE STRESS

Há muitas maneiras de subdividir a “torta” das necessidades dos missionários. O estudo ReMAP faz isto relacionando 26 “motivos para o retorno”. Aqui temos outro modelo que identifica 10 fatores de *stress* — alguns parcialmente coincidentes — que são comuns ao pessoal no campo (adaptados de O’Donnell e O’Donnell, “Raposas...”). Para algumas pessoas, o maior *stress* vem da inadaptação entre a história pessoal (vocação, denominação, cultura) e o estilo da agência (fatores organizacionais). Para outros, o maior *stress* vem de fatores mais comuns ou previstos, como a adaptação transcultural ou o conflito com os colegas. Os fatores estão em ordem alfabética, para melhor identificar e lembrá-los:

Culturais: ter as necessidades atendidas de maneiras não familiares: aprendizado da língua, choque cultural, reentrada;

De crises: eventos que podem ser traumáticos e muitas vezes são inesperados: desastres naturais, guerras, acidentes, instabilidade política;

De sustento: recursos para manter o trabalho: finanças, casa, ajuda pastoral e técnica, contato com os doadores;

Espirituais: relacionamento com o Senhor: vida devocional, tentações sutis, tempo com outros crentes, ajustes na teologia e na compreensão de Deus, guerra espiritual;

Físicos: saúde em geral e fatores que a afetam: nutrição, clima, doenças, idade, ambiente, assédio sexual;

Fisiológicos: estabilidade emocional e auto-estima em geral: senso de identidade, solidão, frustração, depressão, hábitos indesejáveis, problemas do desenvolvimento e da fase da vida;

Históricos: áreas pessoais de dificuldades do passado não resolvidas: problemas da família de origem, fraquezas pessoais;

Humanos: relacionamento com membros da família, colegas, nacionais: educação dos filhos, conflitos entre o casal, disputas com membros da equipe, oposição social;

Organizacionais: incompatibilidade entre a história pessoal e o estilo da organização: desacordo com as políticas da agência, estratégia de trabalho, expectativas;

Vocacionais: desafios e pressões específicas do trabalho: carga demasiada, muitas viagens, contato com pessoas com problemas, realização, necessidade de estudo, burocracia do governo. Agora vamos nos divertir. Vamos integrar todos os quatro parâmetros — tipo de combinações de obreiros, tipo de fase, tipo de serviço e tipo de fator de *stress* — para obter um quadro mais claro das necessidades e recursos do nosso pessoal no campo. O resultado é uma tabela matricial de 16 quadros (veja a Figura 15-1).

Talvez a melhor maneira de usar esta matriz é reunir-se com alguns colegas e anotar alguns dos fatores de *stress* para cada um dos tipos de obreiros. Comece com o primeiro nível, pessoas, e discuta alguns fatores de *stress* para solteiros em seu ambiente. Depois passe para os casais, crianças e famílias. Você percebe algum padrão e algum problema especial? Que problemas surgem nas diferentes fases do ciclo de vida? O próximo passo é identificar que tipo de serviços está disponível para cada um dos quatro tipos de combinações de obreiros. Que serviços precisam ser desenvolvidos e para qual fase da vida?

TABELA DE NECESSIDADES DE CUIDADO DOS MEMBROS E RECURSOS (COM EXEMPLOS DO CAMPO)					
Tipo de combinação de obreiros	Tipo de serviço				Tipo de fase
	Prevenção	Desenvolv.	Apoio	Restauração	
Pessoas: solteiros, casais, crianças, famílias	A. Necessidades das crianças		B. Mulheres solteiras		Ciclo de vida da missão, família e individual
Grupo pequeno: equipes, departamentos		C. Equipe de ajuda		D. Equipe para plantar igreja	Fases da equipe ou grupo
Grupo grande: centro, região, agência	E. Qualidade de vida da organização		F. Retiros para agências		Fases da organização
Parcerias: por país, região, povo, globais		G. Treinamento em parceria		H. Conflitos de parcerias	Fases da parceria
	Tipos de fatores de stress (cada fator pode afetar qualquer quadro) Culturais - De crises - De sustento - Espirituais - Físicos Fisiológicos - Históricos - Humanos - Organizacionais - Vocacionais				

Figura 15-1

Tudo isto pode parecer um pouco abstrato e complicado, mas na verdade não é. Depois de praticar com um ou dois quadros, você logo pegará o jeito. Veja alguns exemplos de quadros, para mostrar como é fácil detectar necessidades e recursos:

A. Temos um serviço, feito por um especialista educacional, de verificação de necessidades especiais (atraso no desenvolvimento, problemas acadêmicos ou de comportamento, tensões na família) dos filhos dos missionários que estão indo para o nosso principal campo, o Oriente Médio.

B. Metade das nossas missionárias solteiras no subcontinente estão se sentindo isoladas e assediadas sexualmente, especialmente durante o primeiro período de trabalho. Elas precisam receber mais encorajamento dos colegas e instruções práticas de como lidar com o assédio.

C. As três equipes de ajuda que nosso centro de missões enviou para trabalhar em uma região destruída pela guerra estão treinadas para usar ferramentas de formação de equipes nas diferentes fases do ciclo de vida do grupo.

D. Uma equipe que planta igrejas no norte da África está passando pela fase de "diferenciação" na vida da equipe e precisa de um técnico de fora para ajudar a sarar as feridas nos relacionamentos. Esta não é uma ocorrência isolada, pois muitas das nossas outras 18 equipes que plantam igrejas relatam problemas semelhantes.

E. O escritório central da nossa organização elaborou um “formulário de avaliação mútua” além da avaliação comum do trabalho. Os obreiros e supervisores agora têm um mecanismo para discutir as expectativas e a qualidade de vida do departamento. Isto está ligado ao seu desejo de formar um ambiente de respeito e responsabilidade mútuas e manter uma atmosfera “de mais colaboração” enquanto a organização cresce.

F. Seis centros de missões europeus de uma organização se encontram para um retiro, para buscar o Senhor e encorajar uns aos outros durante um tempo chave de transição na organização.

G. Treinamento em planos de emergência (evacuação, seqüestro) está sendo feito em um encontro regional de parceiros, no esforço de prevenir infortúnios sérios caso ocorra uma crise na região.

H. Os líderes da parceria falam com os representantes de uma grande denominação em uma área não alcançada. Os membros da igreja se sentem deixados de lado e estão preocupados com métodos de evangelização “ocidentais” não apropriados.

PROBLEMAS NO CUIDADO NO CAMPO

O ReMAP identificou alguns problemas comuns que causam a perda de missionários, de acordo com os administradores das missões. Para os NPE, os principais fatores de retorno indesejável, pela ordem, são falta de sustento, falta de chamado, compromisso inadequado, desentendimentos com a agência enviada, e problemas com colegas missionários. Para os APE são assuntos relacionados aos filhos, mudança de trabalho, problemas de saúde, problemas com colegas e assuntos pessoais.

TIPOS DE PROBLEMAS

Alguns destes problemas são **de natureza relacional** (p. ex., relacionamento com colegas, desentendimento com a agência) e podem, em parte, vir das diferentes perspectivas das gerações sobre como trabalhar em missões (veja a análise de Kath Donovan e Ruth Myors no cap. 3). Também podem resultar da incompatibilidade entre a história e expectativas pessoais e as da organização, bem como na falta de habilidade em administrar conflitos. O desarme de algumas destas minas relacionais exige um esforço conjunto das agências no sentido de agendar ocasiões para troca de idéias; desenvolver a vida da comunidade em seus vários contextos; incentivar os líderes a ensinar e dar o exemplo de como

perdoar; discutir a realidade das diferenças (entre as gerações) nos estilos de liderança, abertura pessoal, e processo decisório; e treinar sistematicamente os obreiros nas maneiras culturalmente apropriadas de resolver conflitos (veja Augsburg; Elmer).

Outros motivos de retorno indesejáveis parecem ser mais **de natureza pessoal** (p. ex., nível de compromisso, chamado adequado, problemas de saúde, assuntos pessoais), talvez vindo de uma formação inadequada na família e na igreja de origem, ampliados pelos fatores de *stress* da vida missionária (veja o estudo de Rudy Girón no cap. 2).

Um terceiro tipo de problema, especialmente para aqueles que são dos APE, envolve as **necessidades dos filhos**, como suas opções de estudo e sua adaptação geral (tópicos bastante trabalhados na literatura dos APE).

PROBLEMAS DAS EQUIPES

Equipes são particularmente vulneráveis ao impacto negativo dos problemas pessoais e de relacionamento. O estudo ReMAP indica que manter um bom relacionamento com outros missionários e colegas é um importante meio de evitar o retorno prematuro. Note com atenção estas percepções de Greg Livingstone (p. 115) de algumas dificuldades na vida de uma equipe:

É importante que, na comunhão em equipe, seja trabalhado regularmente o problema da natureza pecaminosa dos membros. Não deve constituir um choque, mas considerado normal que há ocasiões em que vários membros da equipe estão mal humorados, caprichosos e críticos. Também é importante que todos estejam cientes de que, por terem sido criados por pecadores em um mundo caído, ninguém de nós ficou sem algum dano emocional. Todos os missionários, como todos os cristãos em outros lugares, têm pontos cegos, isto é, áreas em que não reconhecemos pecados, egoísmo, egocentrismo, ou uma conduta neurótica viciada, e não vemos como isto afeta nossos colegas. Por isso é vital saber praticar a reconciliação de acordo com Mateus 5.23-24 e 18.15-17. [...] A experiência mostra que os missionários nem sempre levam estas instruções a sério.

As equipes farão bem em planejar reuniões para fortificação da equipe pelo menos uma vez por mês. Um bom exercício é revisar os vários versículos no Novo Testamento que falam de como tratar “uns aos outros” (p. ex., perdoar, levar as cargas, amar de coração). Várias idéias para fortalecer a equipe podem ser encontradas no excelente livro de Gordon e Rosemary Jones, *Teamwork*, e no artigo “Instrumentos para a viabilidade de equipes” (O’Donnell).

SERVIÇOS ACEITÁVEIS E DISPONÍVEIS

Outro obstáculo ao cuidado no campo são serviços aceitáveis e disponíveis. Com *aceitáveis* estou pensando primeiramente na necessidade de ver se estamos provendo e desenvolvendo recursos culturalmente relevantes (p. ex., aconselhamento, livros), especialmente para o número crescente dos que vêm dos NPE (p. ex., Nigéria, Brasil). E com *disponíveis* refiro-me à necessidade de prover e desenvolver recursos de apoio para o número crescente de missionários que trabalha em lugares difíceis, isolados, de linha de frente.

SERVIÇOS ACEITÁVEIS

Cuidado dos membros significa coisas diferentes para culturas diferentes. Por exemplo, será que os membros asiáticos em equipes multinacionais se abririam sobre suas lutas pessoais (talvez mostrando suas fraquezas e passando vergonha)? Ou será que os latino-americanos nestas equipes dariam ao seu líder um “retorno honesto” sobre como ele está se saindo (o que pode ser considerado confrontar e envergonhar alguém em posição de autoridade)? Para alguns, estas atitudes seriam muito apropriadas. Por isso, caminhos indiretos, como falar por meio de um mediador ou amigo, ou de um modo mais privado, como conversar com alguém a sós, muitas vezes são culturalmente mais apropriados (veja Cho e Greenlee; Mackin).

Outros aspectos que são pertinentes a se os serviços são aceitáveis, são descritos por Barry Austin (p. 62) em seu artigo “Ajudando missões com cuidado pastoral”:

O cuidado mútuo entre os missionários pode ser horrível às vezes. Por exemplo, talvez a pessoa de quem você quer pedir ajuda ou conselhos esteja com problemas tão grandes como os seus. Ou talvez você hesite em compartilhar seus verdadeiros pensamentos e sentimentos com alguém porque seu relacionamento no trabalho, de alguma forma, pode ser afetado adversamente. Talvez você esteja em um ambiente multicultural, acha difícil comunicar-se de modo profundo em uma segunda língua e sentir-se compreendido por pessoas de uma cultura diferente. Ou, no caso de um supervisor pastoral ser indicado, você tenha dificuldade para relacionar-se com ele por alguma razão.

SERVIÇOS DISPONÍVEIS

Lembro de ter falado em uma conferência internacional sobre a necessidade de desenvolver “serviços de abrangentes de cuidado” para os missionários. Tanto o meu entusiasmo com o cuidado dos membros como minha

lista grande encontraram alguns olhares vagos dos meus irmãos de países emergentes. Era como se eu estivesse falando da vida em outro planeta, o que, de certa forma, era verdade — o planeta de recursos ocidentais abundantes!

Imagine um casal latino-americano que foi assaltado e roubado quando trabalhavam em uma cidade da Ásia central. Seus amigos ouvem seu relato com empatia, encorajam-nos e lhes provêem alguma ajuda financeira, mas eles continuam se debatendo com “sintomas pós-traumáticos” clássicos. Seis semanas depois eles ainda relembram cenas do evento, estão preocupados com a segurança pessoal, ficam a maior parte do tempo dentro de casa, e dormem mal à noite. Há alguma ajuda especializada disponível em um ambiente tão isolado? Será em espanhol ou português? Eles prefeririam um médico ou pastor ao invés de um terapeuta especializado em traumas? Eles ou a igreja ou agência que os sustentam têm fundos para ajudá-los em uma crise como esta? Eles se sentem culpados e envergonhados por não conseguirem “se livrar” da experiência de assalto, continuar com seu trabalho, e “andar vitoriosamente”?

Para muitos em situações semelhantes, buscar terapia pessoal está simplesmente fora de cogitação, por razões financeiras, geográficas e/ou culturais. O mesmo talvez se aplica ao tentar resolver outros problemas significativos, como discórdia conjugal intensa, esgotamento iminente, vícios secretos como pornografia ou comida, e depressão profunda. Nosso pessoal talvez esteja mesmo amarrado — há poucos recursos disponíveis.

Apesar de eu estar orgulhoso por acompanhar os muitos avanços no cuidado dos missionários, o fato é que em muitas situações de isolamento (e com certeza para muitos dos NPE), muitos serviços ainda são considerados um luxo. Planos de aposentadoria, pensão, saúde? Extravagâncias impensáveis — que talvez não combinam com uma vida pela fé. No mundo despojado de missões, os NPE se excedem em fazer o máximo do mínimo. Boa parte da sua ênfase no seu cuidado dos membros parece não ser tanto nos serviços que alguém pode receber, mas no desenvolvimento das qualidades interiores que ajudem a pessoa a perseverar a longo prazo. A isto soma-se um pouco de cuidado pastoral na visita de um líder e alguns bons momentos de comunhão e oração com colegas missionários, e você tem os principais ingredientes de muitos “programas” de cuidado dos membros. De certa forma, talvez um programa destes não seja assim tão mau! Mas, na minha experiência, muitas vezes não é suficiente para manter as pessoas na longa jornada.

ESTRATÉGIAS PRÁTICAS

Então, que outros tipos de recursos e estratégias precisam ser desenvolvidos para a longa jornada? Esta última seção tratará desta questão.

ACONSELHAMENTO

ACONSELHAMENTO POR COLEGAS E PROFISSIONAIS

Aconselhamento dos missionários é um tópico bastante popular do cuidado dos membros. Lindquist, e Cerny e Smith, repassam maneiras práticas de dar aconselhamento rápido no campo. Eles concordam que conversas mais informais e intermitentes funcionam melhor para o pessoal no campo. Outros autores discutem o uso do aconselhamento em geral. Por exemplo, White destaca o aconselhamento pastoral em caso de *stress*, Powell enfoca as dificuldades comuns dos missionários (culpa, depressão, tristeza, ira, crises), e Dennett explora o papel do aconselhamento para quatro tipos de obreiros (candidatos, missionários no primeiro período, líderes e aposentados). A importância do aconselhamento no primeiro período de trabalho muitas vezes é enfatizada (p. ex. Jones), quando a realidade do choque cultural e da adaptação pessoal pode maltratar os recém-chegados. Williams apresenta um modelo útil de cuidado mútuo e aconselhamento por colegas missionários.

Um dos estudos mais fascinantes feito até hoje é o de Robert Lugar. Ele pesquisou 55 agências para determinar a relação entre a disponibilidade de serviços de aconselhamento e a perda de missionários durante um período de 5 anos (1988-1992). Aconselhamento foi definido a grosso modo como incluindo itens como entrevistas e verificação de necessidades. Mais ou menos a metade das agências pesquisadas exigiam que seus obreiros tivessem contatos regulares com um conselheiro, e a outra metade não. Lugar descobriu que a taxa média de retorno nas agências que exigiam o contato regular era menos que a metade da das outras agências (8% no período de 5 anos).

DIÁRIO

Uma forma de aconselhamento que pode ser útil para o pessoal no campo — em especial os que têm acesso limitado a conselheiros — é escrever um diário. Isto significa separar tempo para refletir sobre pensamentos e sentimentos e anotá-los, geralmente em um caderno especial e pelo menos uma vez por semana. Quando feito com dedicação, este exercício se torna uma maneira importante de acessar seu mundo interior, conversar com Deus, e crescer como pessoa. Escrever

um diário também pode assumir algumas formas criativas. Marido e esposa podem escrever cada um o seu e depois compartilhar suas anotações. Você pode desenhar uma figura que representa sua experiência de vida do momento, ou um quadro de um lugar especial do seu mundo interior ou exterior. Outra opção é escrever um diálogo entre seu “eu” “crítico” e seu “eu” “positivo”, ou até retrabalhar alguns dos seus “hematomas” de anos passados. Para mais sugestões sobre como escrever um diário, veja *Tracks in the sand*, de Vance e Beth Shepperson.

O consenso na literatura de aconselhamento é claro: o aconselhamento, seja ele feito por colegas, profissionais ou pelo diário, pode ser um meio excelente de apoio e crescimento. O aconselhamento é bom demais para servir apenas aos doentes: os sãos também precisam dele!

EQUIPES DE CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS

Outra estratégia de cuidado no campo é o uso de equipes de curto prazo para cuidado dos missionários. Estas equipes podem incluir pastores, conselheiros, missionários experientes, médicos e psicólogos, que prestam serviços aos membros em seu lugar de trabalho ou em reuniões e conferências da missão. Estas equipes parecem funcionar melhor quando são convidadas para um campo em vez de se convidarem, e quando estão interessadas em formar um relacionamento de longo prazo com o pessoal no campo e não estar com eles só aquela vez. O tempo está maduro para formar e usar estas equipes! A seguir insiro a descrição das equipes de cuidado dos membros que nós da Associação de Cuidado dos Membros (MECA) organizamos. Esta visão geral pode servir de orientação para outras equipes.

PARTICIPAÇÃO

A participação em nossas equipes depende de um convite, baseado em uma entrevista informal e duas cartas de recomendação. Além da formação em sua especialidade, os participantes precisam ter boa saúde, equilíbrio emocional, maturidade espiritual, flexibilidade, capacidade de trabalhar em situações novas e às vezes sob pressão, capacidade de trabalhar em uma equipe pequena, e sensibilidade para as diferenças transculturais. Estudantes universitários também podem ser convidados.

RESPONSABILIDADE

É designado um líder para cada equipe MECA. Esta pessoa funciona como principal supervisor, e geralmente traz toda a orientação sobre o grupo ou região

aonde a equipe está indo, incluindo algumas coisas básicas que podem e não podem ser feitas naquela cultura. A equipe se reúne diariamente para troca de idéias, algum treinamento e oração. A avaliação do trabalho é feita no fim da reunião.

LOGÍSTICA

Os membros da equipe muitas vezes pagam pessoalmente por sua viagem. A hospedagem geralmente é providenciada pelo grupo que recebe os serviços. Os membros da equipe são advertidos quanto a trazer qualquer material “sensível” para regiões de “acesso restrito”, e têm de entregar os objetos solicitados. Geralmente eles entram no outro país como turistas, e permanecem apenas para uma visita curta. Tecnicamente eles trabalham como voluntários, o que significa que eles não pedem nem recebem pagamento por seus serviços enquanto estão no país visitado. Ofertas às vezes são dadas e aceitas. Um seguro, quando desejado, é da responsabilidade de cada um.

PREPARATIVOS PARA PARTIDA E RETORNO

Pedimos aos membros das equipes que encontrem pelo menos cinco amigos que orarão diligentemente por eles. Alguns também pedem a alguns amigos ou à sua igreja para ajudar a cobrir parte das despesas. Eles lêem algo sobre a região aonde estão indo, e sobre as agências com que estarão trabalhando. Nós os incentivamos a aprender algumas frases importantes no idioma local, a viajar com pouca bagagem, levar alguns “confortos pessoais” e estar ciente dos riscos para a saúde, vacinar-se quando é o caso, e providenciar seguro-saúde adicional. Simplesmente dizer-se turista é a coisa mais fácil a fazer ao entrar, visitar e sair do país.

A semana antes e depois da viagem de uma equipe MECA pode ser muito agitada, e os participantes devem prever isto e preparar-se. Sugerimos que eles anotem algumas das suas expectativas, calculem de modo realista o efeito do cansaço da viagem sobre o seu ministério, separem um tempo para descanso depois do ministério, e encontrem um confidente a quem prestarão relatório depois da viagem. A readaptação pode ser um desafio — mesmo depois de um serviço curto no exterior.

ALGUMAS OBSERVAÇÕES ÉTICAS

Nossa política é que tudo o que foi falado com os obreiros é confidencial. A exceção é quando há um perigo claro de causar dano em si ou em outros, ou de abuso de crianças ou idosos. Qualquer problema pessoal que põe em risco

significativo o ministério do paciente, da sua equipe ou agência, é considerado acima do relacionamento profissional. Por isso talvez tenha de ser relatado ao líder da organização, de preferência pelo paciente e talvez na presença de alguém da equipe MECA (p. ex., desvio de fundos, queda moral, depressão profunda, liderança abusiva, problemas conjugais sérios). Esta política confidencial é explicada de antemão à agência e ao paciente missionário.

A eficiência no trabalho no próprio país não é garantia de eficiência em situações transculturais. Os membros das equipes precisam estar cientes dos seus limites e esforçar-se para aprender tanto quanto prover serviços. Geralmente os participantes são chamados a prestar seus serviços informalmente (em volta da mesa de refeições, saindo para uma caminhada) ou formalmente (fazendo uma palestra ou usando uma sala para aconselhamento). Isto torna a flexibilidade um quesito muito importante.

Advertimos os membros das equipes a não despertarem ou tentarem tratar problemas de longo prazo (lembranças de “hematomas”, problemas sérios de caráter) dentro dos parâmetros de curto prazo. Como na terapia breve, os membros das equipes tentam identificar uma ou duas áreas de problemas, delimitá-las, concentrar-se nelas, dar apoio, cultivar a cooperação, ser pragmáticos, e não se preocupar muito em dar as respostas “certas”. Os missionários na verdade gostam de encorajamento, alguém que ouve com objetividade, palavras espirituais, e conselhos específicos a pedido.

ORIENTAÇÕES PARA CUIDADO FUTURO DOS MISSIONÁRIOS

O impulso atual no cuidado dos membros é muito animador. Nós da comunidade missionária entendemos a importância de desenvolver tanto a eficiência transcultural como o caráter cristão em nossa gente. E estamos vendo a relação entre cuidado do missionário e longevidade do missionário. Chega de “cristianismo camicaze”! Mas é preciso haver orientação para este ímpeto, se quisermos que o cuidado dos membros fique em evidência — a longo prazo — e deixe sua marca visível em missões mundiais e na durabilidade dos missionários.

Eu entendo que esta orientação precisa envolver uma mudança significativa na maneira como os recursos cristãos — incluindo aqueles investidos no cuidado dos membros — estão sendo gerados e investidos em missões, de modo que cada pessoa e cada geração tenha uma oportunidade válida de ouvir e responder ao evangelho. Digo isto à luz do fato de que somente perto de 10%

da força missionária mundial estão servindo entre os 2,5 bilhões de habitantes que compõe os povos menos evangelizados do mundo. É triste constatar, por exemplo, que menos de 2% da força missionária estão trabalhando entre o 1 bilhão de muçulmanos na terra. Nós da comunidade de missões e cuidado dos membros somos, assim, impelidos a buscar novas estratégias que priorizem os serviços de cuidado dos membros em favor daqueles que estão servindo entre os menos evangelizados.

Trago aqui cinco sugestões que nos ajudarão a trabalhar juntos e desenvolver mais o cuidado dos membros:

- Trabalhos pioneiros
- Associações
- Cuidado e crescimento contínuo
- Treinamento
- Projetos especiais

Não se esqueça de que o objetivo é tanto formar amizades de apoio e confiança com colegas de pastoreio como implementar projetos estratégicos para o cuidado dos missionários. Importa, portanto, buscar este relacionamento fraternal, além do trabalho cooperativo.

TRABALHOS PIONEIROS

Está na hora de sair de algumas “bolhas” ocidentais de cuidado dos missionários. Temos de ir para lugares com relativamente poucos recursos para cuidado dos membros. Priorize aqueles que trabalham entre os povos menos evangelizados. Inove! Ajude a montar equipes permanentes de cuidado dos membros p. ex. na Ásia central, na Índia, na África. É claro que isto será difícil, mas qual é o problema? Ou que tal ajudar a encaminhar pessoas que trabalham com cuidado dos membros, e são culturalmente sensíveis, para as muitas parcerias entre agências que ministram na Janela 10/40 (Butler)?

ASSOCIAÇÕES

Reuna pessoas que trabalham com cuidado dos membros para projetos conjuntos, apoio mútuo, troca de idéias. Associe-se! Organize redes regionais ou institucionais de pessoas que cuidam. Forme equipes de curto prazo com membros de diferentes agências ou grupos de serviço. Incentive seus membros a passar mais tempo com os missionários. Além disso, participe de congressos missionários estratégicos e/ou de pessoas que trabalham com cuidado dos membros para discutir maneiras de coordenar melhor os serviços. Estes podem ser pequenos e informais

ou maiores e formais. Priorize regiões do mundo onde a coordenação ainda é muito necessária. Por fim, considere formar uma força tarefa de cuidado dos membros como parte de um dos grupos maiores de missões, como a Comissão de Missões da AEM ou o Movimento AD2000.

CUIDADO E CRESCIMENTO CONTÍNUO

O cuidado dos membros é um campo interdisciplinar, que requer muito trabalho para manter-se atualizado com os novos desenvolvimentos. Priorize tempo para ler, participar de seminários, atualizar-se. Será útil para alguns ligar-se a algumas das agências seculares globais, como a Organização Mundial da Saúde e a União Internacional de Ciência Psicológica, como meio de contatos e atualização nas tendências atuais (veja Pawlik e Ydewalle). O cuidado dos membros também pode ser uma profissão que esgota. Por isso temos de prestar contas a outros, manter o ritmo normal, encontrar maneiras de “reabastecer-se” emocionalmente, buscar Deus, e praticar o que ensinamos!

TREINAMENTO

Recorra a missionários e colegas como recursos em congressos e conferências. Inclua o tema em congressos, dê cursos, seminários e módulos sobre o assunto em faculdades e seminários chaves, e não apenas em seu país mas também em escolas bíblicas em países da África e na Índia, em centros de treinamento missionário na América Latina, ou nas escolas de psicologia cristã na Europa, como IGNIS na Alemanha e a Escola de Psicologia Cristã de Moscou. As seguintes áreas de treinamento são especialmente importantes: aconselhamento por colegas, fortalecimento do casamento, vida familiar, formação de equipes, guerra espiritual e ações emergenciais. Além disso ajude o pessoal missionário dos APE e dos NPE a desenvolver habilidades e programas de cuidado dos membros que sejam culturalmente relevantes. Pode haver oportunidades de juntar-se à JOCUM (Jovens com uma Missão) e à OM (Operação Mobilização), que oferecem cursos de aconselhamento em vários lugares para treinar seus missionários em técnicas de ajuda, ou ao programa Operação Impacto na Azusa Pacific University nos Estados Unidos, que oferece vários cursos baseados no campo, na área de desenvolvimento de liderança.

PROJETOS ESPECIAIS

Baseado em necessidades estratégicas e interesses comuns, busque projetos de curto e longo prazos junto com colegas. Alguns exemplos são manter e atualizar uma lista de referência global de organizações que trabalham com