

cuidado dos membros, fazer pesquisas e escrever artigos em conjunto, e organizar um fórum por correio eletrônico e uma comissão para um boletim sobre cuidado dos membros. Mas também temos de perseguir alguns projetos conjuntos em que ficamos um pouco “sujos” — e assumimos alguns riscos. Um exemplo de vanguarda seria prover serviços de apoio como avaliação de incidentes críticos, aconselhamento, ou seminários de reconciliação para pessoas que sofreram traumas em guerras ou desastres naturais. Em resumo: seja proativo; não reinvente a roda; sinta o que Deus sente pelos povos não alcançados; e separe tempo para trabalhar em projetos estratégicos, praticáveis, relacionados com o campo.

BIBLIOGRAFIA

- D. AUGSBURGER, *Conflict mediation across cultures: pathways and patterns*. Louisville, Westminster/John Knox Press, 1992.
- B. AUSTIN, “Ajudando missões com cuidado pastoral”, em K. O’Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 60-68). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- P. BUTLER, “Parcerias no reino na década de 1990: há um novo caminho pela frente?”, em W. D. Taylor (ed.), *Kingdom partnerships for synergy in missions* (p. 9-30). Pasadena, William Carey Library, 1994.
- L. CERNY e D. Smith, “Aconselhamento de curto prazo na linha de frente: estudo de um caso”, em *International Journal of Frontier Missions*, 12, 1995, p. 189-194.
- Y. CHO e D. Greenlee, “Evitando as armadilhas em equipes multinacionais”, em *International Journal of Frontier Missions*, 12, 1995, p. 179-183.
- J. DENNETT, “Deixe meu povo crescer: aconselhamento como um caminho para a maturidade em Cristo”, em *Evangelical Missions Quarterly*, 26, 1990, 146-152.
- L. DODDS, L. Dodds e L. Kuitems, *A development model of disease progression: levels of prevention and intervention and interacting dimensions of health and life process*. Palestra apresentada na Conferência sobre Saúde Mental e Missões em 1993 em Angola, IN/EUA. (Disponível em Heartstreams Resources, 101 Herman Lee Circle, Liverpool, PA 17045, EUA.)
- D. ELMER, *Cross-cultural conflict: building relationships for effective ministry*. Downers Grove, InterVarsity Press, 1993.
- M. FOYLE, *Overcoming missionary stress*. Wheaton, EMIS, 1987.

- L. GARDNER, "Estudo prático das transições na vida dos missionários", em *Journal of Psychology and Theology*, 15, 1987, 342-349.
- L. GRIENER, "Evolução e revolução no crescimento das organizações", em *Harvard Business Review*, julho/agosto 1972.
- INTERDEV, *Interdev annual report*, 1995. (Disponível em P. O. Box 47, Ashford TW15 2LX, Inglaterra.)
- G. JONES e R. Jones, *Teamwork*. Londres, Scripture Union, 1995.
- M. JONES, "Aconselhamento no primeiro ano: um ingrediente chave para o sucesso", em *Evangelical Missions Quarterly*, 29, 1993, 294-298.
- T. LANKESTER, *Good health, good travel*. Londres, Hodder & Stoughton, 1995.
- B. LINDQUIST, "Como tirar o melhor proveito do aconselhamento de curto prazo de missionários", em *Evangelical Missions Quarterly*, 31, 1995, 312-326.
- G. LIVINGSTONE, *Planting churches in Muslim cities: a team approach*. Grand Rapids, Baker Book House, 1993.
- R. LOVE, "Quatro estágios no desenvolvimento de uma equipe", em *Evangelical Missions Quarterly*, 32, 1996, 312-316.
- R. LUGAR, *The efficacy of agency sponsored professional counseling as a deterrent to the attrition of career missionary personnel*. Tese de doutorado não publicada, American Center for Religion/Society Studies, Oxford Graduate School, Oxford, Inglaterra.
- T. MacINTYRE, "O relance lhe dirá e o sonho o confirmará", em C. Reilly e R. Reilly (eds.), *A gift of Irish wisdom* (p. 18). Nova York, Hearst Books, 1995. (Obra original publicada em 1992.)
- S.MACKIN, "Equipes multinacionais", em K. O'Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 155-162). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- K. O'DONNELL, "Cuidado dos membros em missões: perspectivas globais e direções futuras", em *Journal of Psychology and Theology*, 25, 1987, 143-154.
- K. O'DONNELL, "Instrumentos para a viabilidade de equipes", em K. O'Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 184-201). Pasadena, William Carey Library, 1992.

- K. O'DONNELL (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 155-162). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- K. O'DONNELL, "Tarefas de desenvolvimento no ciclo de vida de famílias missionárias", em *Journal of Psychology and Theology*, 15, 1987, p. 281-290.
- K. O'DONNELL e M. O'DONNELL (eds.), *Helping missionaries grow: readings in mental health and missions*. Pasadena, William Carey Library, 1988.
- K. O'DONNELL e M. O'DONNELL, "Compreendendo e lidando com stress", em K. O'Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 110-122). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- K. O'DONNELL e M. O'DONNELL, "Raposas, gigantes e lobos", em *International Journal of Frontier Missions*, 12, 1995, p. 185-188.
- K. PAWLIK e G. Ydewalle, "A psicologia e os comuns globais: perspectivas da psicologia internacional", em *American Psychologist*, 51, 1996, p. 488-495.
- J. POWELL, "Aconselhamento de curto prazo de missionários", em K. O'Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 121-135). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- V. SHEPPERSON e B. Shepperson, *Tracks in the sand: an interactive workbook*. Nashville, Thomas Nelson Publishers, 1992.
- G. WHITE, "Aconselhamento pastoral: a chave para uma força missionária saudável", em *Evangelical Missions Quarterly*, 25, 1989, p. 304-309.
- K. WILLIAMS, "Um modelo para o cuidado mútuo em missões", em K. O'Donnell (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 46-59). Pasadena, William Carey Library, 1992.

Kelly O'Donnell é um psicólogo que trabalha com Jovens com uma Missão e com Member Care Association, um grupo inter-agências de cuidado de membros com base na Inglaterra. Junto com sua esposa, Michele, ele editou *Helping missionaries grow* (1988) e *Missionary care* (1992). O'Donnell ministra na área de formação de equipes, aconselhamento, vida familiar, treinamento no cuidado dos membros, e consulta de programas, e promove ativamente o cuidado de membros de missões da linha de frente.

16. O QUE DIZER DOS FILHOS DE MISSIONÁRIOS E O RETORNO PREMATURO?

David Pollock

“Não temos nós o direito de levar conosco uma esposa crente como fazem os outros apóstolos, os irmãos do Senhor e Cefas?” (1Co 9.5). É evidente que, para a primeira geração de missionários, a questão de casamento e família era assunto de discussão e, talvez, até de confusão. Em 1Coríntios 7 e 9 Paulo fala do assunto, mas muitas vezes ficamos frustrados com a ausência de uma conclusão clara. Os servos do Senhor devem casar, ou não? Podem eles tomar decisões que impõem sacrifícios a outras pessoas da família? O que dizer dos filhos? Nestes 2.000 anos de ministério e missões, casamento e família têm sido um motivo de preocupação e causa de tensões.

De acordo com o relatório da pesquisa de 1996 sobre perda de missionários (parte de um estudo maior da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial), assuntos relacionados a casamento e família são o segundo

maior motivo de perda evitável de missionários, responsável por 13% da perda total. Nos antigos países enviados (APE) pesquisados, 17% das perdas eram devidas a este fator. Os NPE relataram que 9% das suas perdas estavam ligadas a casamento e família. É importante lembrar que até problemas de saúde podem ser vinculados a esta causa. Trata-se de questões sérias que merecem uma análise cuidadosa e bíblica.

PERSPECTIVA

Paulo trata deste assunto muito prático de um ponto de vista bem básico. Em meio à sua explanação sobre ser casado ou não e a responsabilidade pela família, ele diz: “O que importa é obedecer aos mandamentos de Deus” (1Co 7.19). Samuel disse a Saul: “O obedecer é melhor do que o sacrificar” (1Sm 15.22). Não há dúvida de que o ministério muitas vezes implica sacrifícios. Jesus reconheceu isto e deu a entender que o Pai restituirá e retribuirá muitíssimo (Mc 10.29-30). Contudo, a posição da Escritura é que a obediência a lavé é a questão central, não o sacrifício a ou por ele.

João 13–17 pinta o quadro apropriado da vida e ministério do cristão. Jesus mostrou uma atitude obediente de servo de muitas maneiras, entre elas lavando os pés dos seus discípulos. Quando terminou, ele disse: “Vocês entenderam o que lhes fiz? Vocês me chamam de ‘Mestre’ e ‘Senhor’, e com razão, pois eu o sou. Pois bem, se eu, sendo Senhor e Mestre de vocês, lavei-lhes os pés, vocês também devem lavar os pés uns dos outros. Eu lhes dei o exemplo, para que vocês façam como lhes fiz. Digo-lhes verdadeiramente que nenhum escravo é maior do que o seu senhor, como também nenhum mensageiro é maior do que aquele que o enviou. Agora que vocês sabem estas coisas, serão bem-aventurados se as praticarem” (Jo 13.12-17).

Depois que Jesus comeu com os discípulos, indicou o pão e o vinho como símbolos do seu sacrifício iminente, e despediu o traidor, ele deu um mandamento novo e chave: “Amem-se uns aos outros”, declarando que o amor é a principal marca de identificação de que somos seus discípulos (Jo 13.34-35). O amor é, de fato, a evidência obrigatória para o mundo de que “Deus em Cristo estava reconciliando consigo o mundo” (2Co 5.19), e que, “se alguém está em Cristo, é nova criação” (2Co 5.17), vivo e produzindo o fruto do Espírito de Deus (Gl 5.22-23). O mandamento de amar é o centro da estratégia missionária — por ele “todos saberão que vocês são meus discípulos” (Jo 13.35) — e é a base para uma teologia de serviço. O perfil da igreja em Atos 2.42-47 e o conteúdo das cartas deixam isto

claro. Para confirmar a importância do mandamento, Jesus disse: “Se vocês me amam, obedecerão aos meus mandamentos” (Jo 14.15), e: “O meu mandamento é este: amem-se uns aos outros como eu os amei” (Jo 15.12).

Paulo, em Efésios 5.15–6.9 e Colossenses 3.15-21 é muito específico em aplicar o princípio do amor à família. Jesus, em Mateus 18.1-14 é muito claro em sua preocupação com as crianças, e muito forte em sua condenação de qualquer pessoa que não zelar pelo bem-estar destes pequeninos. A ênfase do texto bíblico nos obriga a reconhecer que a *presença* de filhos de missionários, sejam causa de retorno ou não, é motivo de cuidados específicos. Também é importante reconhecer que às vezes sair do campo missionário por causa das necessidades da família ou de um dos filhos pode ser indicado, para impedir que se faça um sacrifício que Deus não pediu. Temos de lembrar que era Moloque quem exigia sacrifícios de crianças, não lavé. Cuidar direito dos filhos não é rebeldia contra a obediência ao chamado de Deus; é obediência.

Infelizmente, o bom missionário que está decidido a ser um bom pai pode ser perdido para o ministério se a comunidade missionária de líderes, professores, conselheiros, pastores da igreja de origem, e mantenedores não der a ajuda necessária. Para que os *pais* missionários estejam livres para cumprir o propósito com que foram para o campo, todos nós temos de levar a sério o cuidado e apoio aos filhos dos missionários. O primeiro passo muito importante é todos rejeitarmos os extremos de “família x ministério” e “ministério x família”. Sacrificar a família pelo ministério não está de acordo com a instrução da Escritura. Por outro lado, rejeitar e sacrificar o ministério por “idolstrar” a família e não querer perturbá-la também não é aceitável. A **família no ministério** é um conceito que reconhece que é possível que haja coisas que podem ou não podem ser feitas em certas épocas do ministério ou da família. Ele também reconhece que há vantagens tanto para a família como para o ministério no transcurso da vida.

Família no ministério é um quadro de referência útil para manter o equilíbrio apropriado na vida e estudar a questão do retorno prematuro. O conceito reconhece que cada membro da família é importante como objeto de cuidado, assim como alguém que comunica cuidado e boas novas. Família no ministério reconhece que, como unidade, a família comunica, como exemplo e com seu ministério, a mensagem de que Deus estava em Cristo reconciliando consigo o mundo.

Nossa idéia básica de cuidado de filhos de missionários deve incluir a percepção de que cada criança é uma criação de Deus que cresce e se desenvolve e, um dia, será madura. Pesquisas feitas com filhos de missionários norte-americanos

adultos mostraram que 17,5% voltaram para ser missionários de carreira (Duvall). Este potencial não pode ser ignorado. Cultivar estes jovens que estarão melhor preparados para o ministério transcultural do que seus pais estavam faz parte do conceito da família no ministério. Alguns filhos de missionários retornarão como missionários, enquanto outros levarão seus talentos para o governo, o comércio, as escolas, onde seu testemunho alcançará pessoas que não o são por esforços missionários normais. O cuidado apropriado dos filhos de missionários não só ajudará a reduzir a perda de missionários agora, mas também produzirá uma maior estabilidade no ministério transcultural no futuro.

PREOCUPAÇÕES

Alguns anos atrás eu estava ministrando um seminário sobre jovens de terceira cultura¹ na Escola das Nações Unidas em Nova York. Perguntei a cada um por que tinha vindo para este seminário voluntário. Todos os norte-americanos disseram que queriam descobrir como evitar que seus filhos se tornassem americanos. Respondi-lhes que eu tinha algumas boas notícias e algumas más. Primeiro as más: Quando adultos decidem mudar do seu país e cultura de origem para outro contexto, estão tomando a decisão de deixar seus filhos serem fortemente influenciados por outra cultura, e jamais serão como se tivessem ficado em Seul, Quito, Acra, Paris ou Chicago. Provavelmente os filhos nunca se sentirão totalmente em casa em nenhum lugar, mas terão muitos lugares e culturas em que podem relacionar-se com pessoas de outras culturas e viver sentindo-se bastante bem. As boas notícias são que a vida do jovem não fica arruinada com a mudança, e que o novo contexto cultural pode ser muito vantajoso.

Esta perspectiva, porém, não elimina, nem deve, as preocupações legítimas com os filhos de missionários. É importante reconhecer que a vida desta pessoa perfeitamente normal que é filha de missionários é influenciada por dois fatores especialíssimos. O primeiro é que ela leva uma vida muito dinâmica na comunidade internacional que é tão dinâmica. As pessoas estão sempre indo e vindo, e a vida está cheia de separações, despedidas e tristezas. Instabilidade e tristeza devem ser reconhecidas e a pessoa deve receber apoio, consolo e cuidado.

Em segundo lugar, os filhos de missionários experimentam diversas influências culturais. As perspectivas, valores e condutas não são mais determinadas por um único grupo cultural. A cultura ou culturas em que a criança cresce, a sala de aula internacional, a comunidade de estrangeiros, a equipe missionária multicultural, todos têm seu impacto sobre o desenvolvimento da criança. Pontos

de vista, valores e comportamentos que seriam quase automáticos para o pai missionário monocultural, são questionados pelo jovem no contexto multicultural.

Pais que não compreendem isto, de fato ficam muito preocupados. Eles se perguntam: Aonde nossos filhos irão depois de vivermos e ministrarmos neste país tão distante do nosso? Com quem casarão? Onde nossos netos crescerão? Será que nossos filhos se encaixarão no país do nosso passaporte? O que nossos pais, irmãos, irmãs, pessoas na igreja e na sociedade pensarão dos nossos filhos? Deixarão que eles se enquadrem em nossa cultura? Será que eles conseguirão? Quererão?

Os filhos também se fazem muitas perguntas: Onde eu me enquadro? Onde quero me enquadrar? Como posso agradar meus pais sem deixar de ser a pessoa que me tornei? Quem sou eu? De onde eu sou? Será que sou normal? Será que um dia me sentirei em casa em algum lugar? Estas são perguntas que refletem o fato de que os jovens de terceira cultura têm um senso de pertencer a todo lugar e a nenhum lugar ao mesmo tempo. A pergunta pela identidade — “Para onde pertenço? A quem pertenço?” — fazem parte da experiência da maioria dos filhos de missionários, de terceira cultura.

Retornar para a cultura de origem muitas vezes é um problema bem maior do que ser um nômade global. Quanto mais claramente definida é uma cultura, maior é o desafio que enfrenta a pessoa que volta. Regras de conduta, diretrizes para relacionamentos conforme a idade, sexo e posição social, as maneiras de fazer as coisas são especialmente confusos para jovens que não viveram na sua cultura de origem durante uma parte significativa dos seus anos de desenvolvimento. Filhos de missionários que cresceram em outra parte do mundo com pessoas de outras culturas podem não conhecer as regras e expectativas da sua cultura, e não compreender por que é importante seguir estas regras.

Outro motivo de preocupação para os pais é até que ponto seus filhos podem ter-se identificado com a cultura ou culturas que conheceram enquanto cresciam. Crianças na mesma família podem reagir de modos diferentes ao seu ambiente. A Figura 16-1 dá uma idéia dos quatro níveis básicos de aculturação que filhos de missionários podem experimentar.

		APARÊNCIA	
		Semelhante	Diferente
PENSAMENTO	Semelhante	Aparência igual Pensamento igual Espelho	Aparência diferente Pensamento igual Adotado
	Diferente	Aparência igual Pensamento diferente Imigrante oculto	Aparência diferente Pensamento diferente Estrangeiro

Figura 16-1: Quatro níveis de aculturação

1) O espelho. Às vezes um forte desejo ou habilidade permite ao filho de missionários que se parece com a maioria da população da cultura em que vive a desenvolver rápida e facilmente pensamentos, atitudes e condutas como as pessoas dali. Esta compatibilidade permite à pessoa encaixar-se tão bem que talvez nunca mais queira partir. A cultura local se torna o seu “em casa”. Um exemplo pode ser um jovem coreano crescendo no Japão.

2) O imigrante oculto. Ter a mesma aparência da maioria da população de determinada cultura não garante que o filho de missionários pense ou se comporte como ela. Por causa da semelhança física, os do lugar podem achar que ele é um deles, mas sua mentalidade e valores podem ser muito diferentes, mesmo quando imita a conduta. Ou ao voltar para a cultura do passaporte (do pai ou da mãe), o jovem pode parecer-se com todos os outros da comunidade, mas no fundo do seu ser pertence a outro lugar. Um exemplo desta situação poderia ser um ganês crescendo no Quênia.

3) O adotado. Este jovem pode ser muito visível em uma multidão porque sua aparência é totalmente diferente da maioria das pessoas, mas a educação, as amizades e o conforto da cultura podem produzir uma pessoa que pensa e age como os que são dali. Uma amiga minha que nasceu na Nigéria passou parte da sua infância e juventude no Canadá, aonde seus pais foram para estudar. Ela rapidamente adotou uma identidade profundamente canadense em tudo, menos na aparência. Quando estava cursando o segundo grau, voltou para a Nigéria, mas ali ela era uma “imigrante oculta”. Apesar de ter a mesma aparência dos outros em sua cultura de origem, ela pensava de modo muito diferente deles.

4) O estrangeiro. Por razões várias, um filho de missionários ou outro jovem de terceira cultura pode pensar e agir de modo muito diferente dos da cultura que o cerca. Não se parecer com as pessoas daquela cultura pode ser apenas parte do motivo de ser sempre um estrangeiro. Um jovem do Equador que vive na Suécia pode enquadrar-se bem nesta categoria, se mantiver firmemente sua identidade sul-americana.

Os pais muitas vezes ficam confusos com as diferenças que vêm entre seus próprios filhos. As pessoas não respondem ou reagem da mesma maneira às influências à sua volta. Os pais precisam entender que cada filho deve ser tratado como indivíduo. A criança que se adapta rapidamente ao voltar para o país do passaporte pode ser elogiada e muito admirada pelas pessoas de casa, incluindo os pais, A criança que se adapta lentamente, que reluta em adotar os modos do lar dos pais, ou que é rebelde, especialmente quando é forçada a se adaptar, muitas vezes é alvo de ira e rejeição.

SUGESTÕES PARA A EDUCAÇÃO DE FILHOS DE MISSIONÁRIOS E OUTRAS CRIANÇAS DE TERCEIRA CULTURA

Não existem fórmulas para criar filhos em qualquer situação, e com certeza não para criar filhos de missionários. Apenas as diferenças de personalidade já são motivo suficiente para as respostas diferentes à educação fora da cultura do passaporte. A estas diferenças se somam as influências diversas de professores, amigos, conselheiros e colegas dos pais. O estágio da vida da criança e a intensidade de certas experiências são outras variáveis. Ser pai é uma arte, não uma ciência. Contudo, há algumas considerações básicas que são importantes para educar filhos de missionários e de terceira cultura e diminuir as dificuldades de adaptação.

1) ACEITE A EXPERIÊNCIA DO FILHO DE MISSIONÁRIOS

É importante aceitar a realidade da experiência do filho de missionários. Pais, administradores de agências missionárias, pastores, parentes, professores e empregadores precisam ser ensinados sobre o valor de crescer fora da sua cultura. Eles precisam ser ajudados a compreender que estes jovens são normais, mas diferentes do que poderiam ter sido se tivessem crescido na comunidade onde têm suas raízes. Ajudará muito se as pessoas mencionadas puderem não só aceitar as diferenças, mas também respeitar e valorizá-las.

2) DEFENDA A EXPERIÊNCIA DO FILHO DE MISSIONÁRIOS

Se os líderes de missões reconhecerem a experiência de vida do filho de missionários e defendê-la perante a população em geral, isto facilitaria a adaptação e o melhor aproveitamento da experiência destes jovens. Ao mesmo tempo, os líderes precisam ajudar as famílias e os professores a preparar estas crianças para voltarem à sua cultura de origem.

3) ATENDA ÀS NECESSIDADES EDUCACIONAIS

A educação é uma preocupação grande. Poder continuar a educação no país de origem é importante para a maioria dos filhos de missionários. Deve-se procurar por professores que podem preparar os jovens para as provas que precisarão fazer para se qualificarem para o estudo e os empregos na terra natal. Também é importante observar que os sistemas educacionais estão mudando, e pais e filhos precisam estar atentos a estas mudanças. Por exemplo, em alguns países com exigências rigorosas de exames de admissão, o filho de missionários ou jovem de

terceira cultura pode matricular-se em uma universidade como estudante estrangeiro. Informações acuradas e percepções claras para a educação dos filhos de missionários são importantes para o senso de bem-estar e segurança, tanto dos pais como das crianças, e estar longe das oportunidades de estudo da cultural de origem.

Os APE tiveram tempo para organizar escolas para jovens que vêm destes países. Algumas tentativas estão sendo feitas para fornecer cursos que preparem os alunos para exames de admissão em universidades de vários países, mas isto não funciona para todos. Com base no mandamento de Jesus de amar uns aos outros, é essencial que nos importemos com o impacto para toda a vida que a experiência de filho de missionários tem para os nossos jovens. Os NPE talvez tenham de organizar suas próprias escolas, como a escola coreana em Manila. Em alguns casos, uma alternativa é contratar uma equipe nacional de professores que trabalhe com certa nacionalidade de alunos em uma escola maior. Tutores para indivíduos ou pequenos grupos pode ser prático para alguns.

4) FALE A LÍNGUA MATERNA

É extremamente importante que a língua materna da criança seja ensinada e usada. Todo mundo merece ter uma língua em que pode expressar os pensamentos mais profundos do coração. Os pais devem usar sua língua materna no lar, desde que a criança nasce. Se os pais vêm de contextos com línguas diferentes, cada pai deve usar sua língua com os filhos, para que eles aprendam a expressar-se no nível mais profundo do coração e comunicar-se com os avôs e outros parentes no país natal de cada pai. Isto dá aos jovens a liberdade de escolher onde irão trabalhar e continuar a sua vida.

5) ENSINAR OS DE CASA

É muito útil quando os líderes do grupo patrocinador ajudam a ensinar a igreja, a família e os parentes no país natal quanto às necessidades e à situação singular da família missionária e dos filhos dos missionários. Os missionários não têm condições de fazer isto por si. Livros, seminários, artigos, vídeos, fitas cassete e a internet são ferramentas que precisam ser usadas para ajudar neste processo.

6) MANTENHA A IDENTIDADE CULTURAL

Os pais podem ajudar seus filhos a manter uma identidade familiar e cultural saudável. Celebrar seus feriados nacionais e culturais, ler história e literatura na sua língua, convidar outros a aprender sobre a sua cultura são maneiras de

ajudar a criança a firmar sua identidade cultural. Falar sobre os parentes, incluindo histórias das gerações passadas, aprender genealogias, olhar vídeos e *slides* da família e dos amigos, e manter fotos deles à vista na casa sublinha a importância das pessoas em casa e mantém a familiaridade com eles. Os colegas podem ajudar mostrando-se abertos e interessados na cultura, família e experiências dos outros. O interesse demonstra que valorizamos uns aos outros.

A comunidade missionária é intercultural. A Escritura deixa claro que existem igualdade e unidade em nosso relacionamento com Cristo. Jesus orou por nossa unidade em João 17, para que, pela nossa união com ele, o mundo possa vir a saber que Jesus Cristo foi enviado pelo Pai. Nossa unidade é demonstrada pelo nosso respeito uns pelos outros. Este respeito inclui a diversidade que existe em nossas origens culturais e na cultura em que servimos. Mostramos este respeito aprendendo uns dos outros e chegando em novos níveis de compreensão das nossas diferenças.

7) DESENVOLVA PERCEPÇÃO CULTURAL

Os filhos de missionários e jovens de terceira cultura devem desenvolver a percepção e sensibilidade para as culturas à sua volta. É importante aprender a língua, ter amizades com pessoas de outra cultura, observar bons modelos transculturais nos pais, professores e outros missionários, e ter oportunidades para usar esta percepção para servir. Este desenvolvimento transcultural tem muito valor em firmar a identidade do filho de missionários e também em desenvolver as atitudes, conhecimento e habilidades que serão usados por toda a vida.

A família que teme a separação e rejeição da sua família mais ampla e dos amigos, entra na estatística do retorno prematuro. Preocupações com a aculturação e as dificuldades educacionais dos filhos são fortes motivos para encerrar o serviço missionário. A incapacidade das crianças de expressar-se na língua materna motiva muitos a retornar e ficar no país do seu passaporte.

Pais que temem que a educação dos seus filhos sofrerá pelo fato de eles crescerem fora da sua cultura, precisam ser ajudados a reconhecer que a educação não é só escola. A exposição a um mundo mais amplo e o aprendizado de outras línguas e culturas são adicionais à educação que os pais não poderiam ter proporcionado se a família não tivesse se mudado do território natal. Esta exposição é um presente dado ao filho que dá lucro a vida inteira. Ela permite à criança a sair das "bolhas" que podem envolver um filho de missionários, como Bill Taylor expressou tão bem. Os pais precisam reconhecer, porém, que a dor da mudança

e as lutas pela identidade podem não ser considerados positivos pelo jovem na época da experiência.

O GRUPO QUE ENVIA, IGREJA OU MISSÃO: RESPONSÁVEL PELO CUIDADO

Mais uma vez, precisamos nos recordar a perspectiva bíblica de que nosso relacionamento com outros cristãos anuncia o relacionamento de Cristo conosco e nosso com ele. O cuidado dos filhos de missionários não é tarefa somente dos pais ou professores. Os líderes da igreja e os administradores da missão têm de aprender a ver-se parte da comunidade de cristãos do mundo que cuida dos outros (Jo 13.34-35). O amor demonstrado pela liderança da missão é, na verdade, essencial para o cumprimento da tarefa de evangelizar o mundo, não só ao minimizar a perda de missionários e melhorar o rendimento, mas também ao demonstrar quem somos em Cristo.

Essencial no cuidado de filhos de missionários e da família missionária em geral é desenvolver um **fluxo de cuidado** em cada agência e entre as agências. Este fluxo de cuidado reconhece diferentes necessidades em vários lugares na vida do missionário, da família missionária, e de cada filho de missionários. Há momentos em que a intervenção adequada pode fazer uma diferença significativa no sucesso e continuação do pessoal missionário e no bem-estar da família.

ANTERIOR AO CAMPO

Antes de as pessoas deixarem sua terra natal ou comunidade cultural, deve-se fazer uma avaliação cuidadosa para ter certeza de que ninguém e nenhuma família está sendo enviada se existem problemas que deixam prever fracasso ou dano. Além disso deve-se fornecer seminários, materiais de recurso e aconselhamento para preparar cada membro da família para sair da maneira certa, desenvolver expectativas apropriadas, e estar preparado para aprender das muitas coisas novas que o esperam. Crianças e adultos devem ser preparados para esta experiência. Devem ser ajudados a sentir-se parte de todo o processo.

NO LOCAL

Programas de orientação que são coordenados com o conteúdo e o estilo dos programas anteriores ao campo são importantes, se quisermos aproveitar ao máximo o preparo anterior ao campo. As escolas devem ser ajudadas para darem orientação às crianças. Pais e educadores devem encontrar-se para trocar

informações sobre a história e educação de cada criança e as expectativas que têm com a nova escola.

Os adultos devem ter mentores ou “guias culturais” — pessoas que responderão suas perguntas, darão informações sobre a nova cultura, e os apresentarão a outras pessoas na comunidade. Estes mentores devem ser as pessoas mais adaptadas e maduras na comunidade. **As crianças precisam receber esta mesma ajuda das melhores influências.**

Conselheiros e pastores devem ser uma experiência regular na família missionária. Há casos em que a falta de dinheiro é citada como causa da falta de apoio. Não é interessante que, no exército de um país, a maior porcentagem de soldados não está em combate, mas no apoio? Não deveríamos ter a mesma seriedade em nossa tarefa?

Cuidado em crises é necessário. Experiências traumáticas são relatadas diariamente na comunidade missionária. Pessoas treinadas devem estar disponíveis para ajudar nestas situações, e **não esqueça as crianças**. O que pode ser um incidente menor para alguém com perspectiva adulta pode ser aterrorizante para uma criança de seis anos. O medo do perigo pode ser tão sério para uma de nove anos do que o evento em si.

TRANSIÇÃO

As famílias que mudam do campo de trabalho para casa precisam receber ajuda nos preparativos para a partida, e assistência no retorno para “casa”.

Partir corretamente envolve resolver problemas com outros e despedir-se de pessoas, lugares, animais de estimação e coisas de modo satisfatório. As crianças precisam de ajuda nestas partidas, no sentido de que os pais, professores e líderes lhes proporcionem oportunidades para despedir-se corretamente.

Entrar corretamente requer que adultos e crianças tenham expectativas realistas e positivas. Os membros da família missionária mudaram, e da mesma forma as pessoas em casa. Todos devem ser ajudados a se preparar para este choque. Saber o que acontece na transição pode ajudar as pessoas a ficar menos surpresas e mais pacientes consigo mesmas e com os outros.

Muitas vezes o choque de sentir-se estrangeiro na própria família dá início a um processo de questionar se é sábio retornar para o serviço missionário, mesmo se era este o plano. O medo de que eles ou seus filhos nunca mais se encaixarão na cultura de origem faz alguns pais pensar seriamente na possibilidade

de não voltar para o trabalho missionário. O cuidado apropriado e informações fornecidas com sensibilidade podem ajudar os missionários a adiar decisões definitivas até poderem pensar melhor e menos agitados emocionalmente.

CUIDADO CONTÍNUO

Agências missionárias, igrejas com visão missionária e indivíduos que dão prioridade para missões podem ser de ajuda especial para a família missionária quando um casal enfrenta a decisão de deixar crianças mais velhas em seu país de origem quando retornam para seu posto no exterior. Lares preparados especialmente para filhos de missionários, onde podem viver enquanto freqüentam a escola ou procuram emprego ou aonde podem ir nos feriados podem ser de grande fonte de ajuda e encorajamento.

Retiros, reuniões da escola e da missão, e seminários para filhos de missionários adultos ajudam estas pessoas a identificar áreas de necessidade, resolver problemas e pensar na importância da sua experiência enquanto crescem, da mesma maneira como afetou suas decisões sobre educação, profissão e o conjugue para toda a vida. Filhos adultos de missionários que se tornaram missionários têm dito que o apoio e cuidado que receberam como jovens teve uma influência significativa sobre a sua vida (Duvall).

É importante lembrar aos líderes de missões, conselheiros, filhos de missionários e aos próprios missionários que o retorno prematuro por motivos familiares nem sempre pode ser evitado. Há períodos nas fases da vida familiar em que é sábio e apropriado voltar para o país natal para cuidar dos filhos e atender às necessidades da família. Nestes casos, os colegas e líderes precisam ser compreensivos e ajudar. Um tempo afastado pode possibilitar à pessoa envolver-se em missões mais tarde e por mais tempo.

Cada comunidade missionária precisa investigar suas necessidades familiares específicas e motivos de retorno. Feito isto, líderes sábios agirão, e não se desculparão pelo cuidado não prestado.

“Agora que vocês sabem estas coisas, serão bem-aventurados se as praticarem” (Jo 13.17).

BIBLIOGRAFIA

N. S. DUVALL, Palestra apresentada no Sétimo Encontro Anual de Filhos de Missionários CART/CORE em Colorado Springs/EUA em abril de 1993.

W. D. TAYLOR, "Reflexões de um filho de missionários: escapando da armadilha", em *Evangelical Missions Quarterly*, 27, 1991, p. 140-144.

David Pollock é o diretor de Interaction, Inc., uma organização dedicada ao apoio de cuidado de famílias e jovens em transição entre culturas. Ele dirige seminários, escreve bastante e fala sobre a comunidade da "terceira cultura" nos mais diversos contextos. Com sua esposa ele foi missionário no Quênia com a Missão do Interior da África. Seu ministério anterior incluiu o trabalho com jovens com a Mocidade para Cristo e o Serviço de Jovens Cristãos de Manhattan, e sete anos como pastor em Nova Jersey. Ao lado do seu trabalho com Interaction, Pollock tem sido diretor de programas interculturais no Houghton College em Nova York, onde atualmente é professor adjunto. Ele serve como assessor da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial.

NOTAS

1 De terceira cultura é alguém que passou boa parte dos seus anos de desenvolvimento (de 0 a 18 anos) em outra cultura da dos seus pais. Ele jamais será como se sempre tivesse feito parte do mesmo contexto cultural dos pais, nem será igual aos da cultura em que cresceu.

17. ENTREVISTAS COM SEIS PASTORES DE IGREJAS EM CINCO PAÍSES: CAUSAS DO RETORNO DE MISSIONÁRIOS

William D. Taylor

A perda de missionários não é problema só da agência missionária. Muitos dos que vieram participar da consulta sobre retorno de missionários no All Nations Christian College na Inglaterra eram pastores. Nas entrevistas abaixo, seis homens com coração de pastor, de continentes e contextos diferentes, expressam suas preocupações e opiniões.

Bill Schmidt é um pastor veterano nos Estados Unidos que agora está usando seus dons de pastor com SIM International. Osvaldo Prado e Antônio Carlos Nasser pastoreiam no Brasil, e ambos também têm responsabilidades missionárias importantes no país. Don Mckenzie pastoreia na Nova Zelândia, e José Cintrón serve em uma congregação hispânica nos Estados Unidos. Dawuda D. Maigari utiliza seus dons pastorais com os mais de 1.000 missionários da Sociedade Missionária Evangélica na Nigéria. Todos estes seis pastores participaram no congresso sobre perda de missionários em 1996. Fiz a estes homens as seguintes perguntas:

EXPERIÊNCIA COM RETORNO DE MISSIONÁRIOS

Da perspectiva de um pastor, qual tem sido sua experiência com missionários que retornaram do campo prematuramente ou que, após o intervalo de divulgação depois do primeiro período de trabalho, não retornaram ao campo missionário?

Bill Schmidt: Quando penso nisto, fico surpreso com as experiências que me vêm à mente. Poucos missionários das duas igrejas que pastoreei durante 29 anos foram “um fracasso” — pessoas que não se deram bem. Havia outras razões.

Lembro de um que retornou por causa de falha moral. Ele teve um caso com a mulher mais inteligente da igreja que acabara de plantar. Ele foi claramente o plantador de igrejas mais bem sucedido e dinâmico que conheci, com talvez uma dúzia de igrejas sólidas em sua esteira. O que eu lamento é que eu vi os sintomas do colapso do seu casamento, mas não fiz nada, supondo que aquele era “o tipo de relacionamento que eles têm”. Eu sabia que jamais poderia viver do jeito que eles viviam (nenhuma evidência de afeição ou romantismo — um acordo de convivência), mas eu achava: “Deve estar funcionando para eles.” Se eu pudesse voltar atrás, eu tentaria conversar com eles, mas tenho dúvidas se eles teriam aberto a guarda. Eles eram membros de uma missão grande com boa supervisão. Todos lemos os sinais mas perdemos a oportunidade de agir.

Lembro de ter visitado outro casal missionário em seu campo de serviço e sentir que eles não tinham supervisão e não faziam nada de novo. Tudo que vimos tinha a ver ou com o que costumavam fazer ou com simplesmente sobreviver no lugar. Relatei a situação à igreja, propondo que retirássemos o sustento, mas fui voto vencido por causa dos relacionamentos pessoais da família na igreja. Eles permaneceram no campo por mais 20 anos. Deveriam ter entrado na estatística de retorno, mas não entraram.

Lembro de outra família que teve de sair de um país por causa de uma revolução e instabilidade política. A crise abriu e exacerbou fraquezas pessoais do marido, incluindo um estranho misticismo subjetivo quanto à orientação do Senhor, e a necessidade de motivação e consolo diários para poder trabalhar. A família resistiu a todas as tentativas de transferi-los para poderem trabalhar sob supervisão adequada. Acabaram saindo do ministério em vez de subordinar-se.

Um missionário tirou a própria vida por causa de enxaquecas crônicas resultantes de um ferimento de guerra e uma placa metálica. Outro morreu de um ataque cardíaco causado por *stress* no Japão. Outro — coincidentemente

também um evangelista de mão cheia, que vi pessoalmente atuar no campo — voltou para casa para educar uma filha levemente retardada.

Este último motivo — a educação dos filhos — tem sido um motivo de irritação persistente, mas em nossa experiência não é a maior causa de perda de pessoal, como parece ser hoje em dia. Em resposta às pressões nesta área, tenho pregado sobre a recomendação que a Bíblia faz da vida de solteiro, e a sabedoria de abrir mão do prazer de ter filhos por amor ao evangelho.

Oswaldo Prado: A história recente de missões no Brasil felizmente tem visto um crescimento rápido. Apesar disso, de uma perspectiva pastoral tem havido uma grande preocupação com os que retornam do campo quebrados emocionalmente, e, pior, os que não querem retornar. O trabalho de restauração tem sido difícil e muitas vezes sem resultados positivos, porque os que retornam são completamente resistentes ao tratamento emocional. Isto pode estar relacionado à raiva em relação à missão.

Antônio Carlos Nasser: Tive um caso de um missionário que tinha problemas de relacionamento porque não sabia falar bem inglês. Por exemplo, quando o líder da missão disse “me desculpe”, o missionário pensou que ele não lamentava realmente, porque não tinha dito “me perdoe”. O missionário também tinha dificuldades para aceitar as regras da missão em termos do “fundo de trabalho”. Ele não podia entender como algo que ele comprara com dinheiro levantado com seus doadores devia pertencer à missão e ser usado por outros missionários. Pedimos a este casal permanecer dois anos no Brasil antes de voltar para o campo, para resolver estas dificuldades.

Outro caso foi o de uma mulher que saiu sem resolver alguns problemas emocionais. O pastor da sua igreja pediu-me, como líder da missão, que a fizesse voltar para o Brasil. Ele disse que ela tivera um relacionamento homossexual antes de se tornar missionária. Eu pedi a ela que voltasse para tratar esta questão, e graças a Deus ela veio e mais tarde pôde voltar para o campo com tudo esclarecido.

Eu creio que o pastor da igreja de origem do missionário deve ter um conhecimento completo da vida e história de cada candidato a missionário. O pastor não pode enviar alguém sem conhecer plenamente a condição da pessoa e seu preparo para o campo missionário específico aonde está sendo enviada. Também creio que não devemos “forçar” o envio de um missionário, p. ex. tentando juntar dinheiro para completar o sustento da pessoa, pois Deus pode estar adiando o momento da partida por meio da falta de recursos.

Missionários que estão indo trabalhar com estrangeiros devem saber de antemão que língua é mais usada na missão, e devem ser fluentes nesta língua. O preparo para o serviço missionário não deve se restringir ao treinamento formal, mas continuar na igreja local antes que os novos missionários sejam enviados. No âmbito da igreja local tudo deve estar bem resolvido e firmado. Problemas mais sérios devem estar sob a supervisão do pastor que envia. Se algo está errado, deve ser tratado antes da partida para o trabalho missionário.

Dawuda D. Maigari: A falta de oportunidades de educação para as crianças é um dos principais motivos por que alguns dos nossos missionários deixaram o campo. As necessidades de pais idosos também são um problema aqui na Nigéria. Alguns missionários saíram para ministérios pastorais. Outros, suspeito eu, saíram porque desde o começo não tinham a convicção do chamado do Espírito Santo em sua vida para o serviço missionário.

José Cintrón: Falta de treinamento missionário antes de ser enviado, e a ausência de supervisão e cuidado no campo depois, contribuíram em muito para o retorno de alguns dos nossos missionários e sua indisposição de voltar para o campo. Exatamente agora estou lidando com uma mulher jovem que voltou do campo e ainda está trabalhando seus sentimentos negativos em relação a sair de novo.

Don Mckenzie: Estive envolvido com várias pessoas que voltaram antes do tempo ou não retornaram ao exterior depois do intervalo de divulgação. Em nossa igreja, vemos treinamento e preparo para missões no exterior em três áreas distintas: preparo pessoal, preparo teológico/missiológico, e preparo para a igreja de origem.

Em nosso esforço para preparar as pessoas adequadamente para o serviço no exterior, na igreja erramos algumas vezes por sermos superprotetores. Quando o candidato queria desistir, sempre havia alguém para animá-lo novamente. Este cuidado não preparou alguns para os rigores do trabalho no exterior, onde não terá estruturas de apoio como estas. Em outras palavras, se não houver sabedoria, esforços louváveis para treinar, preparar e cuidar podem encaminhar as pessoas para o fracasso. Há uma divisória estreita entre ser protetor demais e dar o cuidado pastoral adequado.

Outra falha que temos cometido é a negligência da esposa. Temos sido muito bons em preparar o marido, proporcionando-lhe oportunidades de experiência prática e avaliação subsequente. A esposa, porém, muitas vezes tem sido negligenciada, o que tem causado o retorno prematuro de alguns casais e famílias.

Também sentimos que a ênfase exagerada nas necessidades das crianças atrapalhou: o medo de soltar os filhos, postura superprotetora, paranóia em relação às necessidades dos filhos. Esta situação forçou os líderes das missões no campo a basear as decisões estratégicas da missão em pais que talvez apresentem estas tendências distorcidas. Em termos de avaliação, aprendemos a investigar a fundo quando missionários em treinamento no exterior optaram por dar aulas a seus filhos em casa. Será que agiram assim porque não queriam assumir riscos com seus filhos?

Uma quarta área de que aprendemos a suspeitar é a falta de preparo missiológico. Temos evidências estatísticas de que os que receberam uma parte sadia de treinamento missiológico junto com o teológico são menos sujeitos a se tornarem parte da estatística de retorno do que aqueles cujo treinamento foi puramente teológico.

CAUSAS DO RETORNO

A equipe de pesquisa sobre perda de missionários da Comissão de Missões da AEM identificou 26 razões por que os missionários saem do campo. Em sua opinião, quais são os principais motivos por que os missionários que você conhece “desistem” ou se retiram do ministério transcultural?

Cintrón: Talvez o motivo mais comum que vimos é a falta de sustento financeiro e apoio em oração pela igreja local. A imaturidade espiritual do missionário pode vir logo em seguida. Problemas com outros missionários ou com os líderes nacionais com quem eles trabalham também contribuem bastante para o retorno de missionários.

Prado: Nossa pesquisa mostrou que a principais razões de perda de missionários no Brasil são a falta de treinamento adequado, falta de compromisso pela igreja que envia, a imaturidade emocional do missionário e a falta de entendimento com a agência enviada.

Nasser: Eu creio que a questão do sustento financeiro inadequado é uma causa muito forte de retorno. A falta de compromisso real da igreja brasileira é algo terrível. Há muitos que retornam em menos de um ano porque não recebem o sustento prometido. Outra razão forte é o relacionamento com a liderança no campo. Se a equipe missionária é internacional, este problema fica ainda maior. A falta de preparo para trabalhar em equipe é uma deficiência séria. Eu vejo que muitos precisam aprender que a obediência é necessária para se poder trabalhar

em equipe no campo, e que a humildade é um componente necessário da obediência!

Mckenzie: Os motivos mais comuns do retorno de missionários, em minha experiência, são pouco ou nenhum preparo da esposa para o trabalho no exterior, e a indisposição ou incapacidade dos pais de assumir riscos maiores com seus filhos.

Maigari: Em minha experiência, há várias causas para o desânimo. Algumas destas são a falta de uma boa escola ou de tratamento de saúde para os filhos, que pode até resultar na sua morte. Os missionários também podem ficar desanimados com o escritório da missão ou a igreja de origem, e achar melhor sair do que continuar em uma situação conflitante. Alguns atenderam pressões de casa: sua denominação os convida para um pastorado, ou os pais idosos que precisam de cuidados. Outros optaram por continuar seus estudos superiores. Ainda outros não estavam realmente aptos para o ministério, devido à sua imaturidade emocional e espiritual.

Schmidt: O principal motivo levantado para sair do campo ou do ministério parece girar em torno da educação dos filhos. O que se sugere é que as famílias voltem para casa o tempo suficiente para passar seus filhos pelo segundo grau, para depois retornar ao campo. Infelizmente, alguns se adaptam de volta à sua terra natal e não conseguem mais tomar o impulso de voltar para o exterior.

Também suspeito que muitos motivos têm a ver com a atitude, e podem ser parte do processo de seleção, e podem ser debitados à imaturidade e a falhas toleradas. Nós estamos permitindo que pessoas com problemas pessoais vão para o campo, achando que lá amadurecerão. Eles podem até ficar e até sobreviver no campo, mas ao longo do caminho podem causar tantos conflitos e confusões que toda a causa de Cristo estaria melhor servida se eles voltassem para casa. Agora com mais idade, estou aprendendo a ouvir mais meus sentidos intuitivos e chamar a atenção de áreas questionáveis quando entrevistamos candidatos. Não tenho mais medo de impor condições à aceitação de um candidato.

O QUE A IGREJA PODE FAZER

O que a igreja local pode fazer para prevenir a perda de missionários?

Cintrón: A igreja local deve preparar os missionários espiritual e emocionalmente para serem aptos para lidar com as dificuldades do campo. A igreja também têm de tomar muito cuidado em seu processo de seleção.

Candidatos a missionários devem ser provados pela igreja, tanto em termos de caráter como de maturidade espiritual.

Maigari: A igreja precisa ter uma conversa franca sobre o preço do trabalho missionário com qualquer um que quiser servir. Uma vez que os missionários estão no campo, a igreja deve fazer o que estiver ao seu alcance para manter o contato com eles, por meio de cartas, ajuda financeira e até visitas. A liderança da igreja deve dizer aos seus candidatos que eles são parte de uma equipe, mesmo se esta nem sempre está próxima fisicamente.

A igreja local também deve ser honesta com a agência missionária. Se os líderes da igreja não sentem que o candidato é apto para o serviço missionário, eles devem dizer isto, mesmo que esta franqueza doa. A igreja local deve tentar dar aos seus membros várias experiências de ministério, para que, quando um deles se apresenta para o trabalho missionário, já esteja testado em algum tipo de ministério na igreja.

Schmidt: A igreja deve fazer a triagem dos candidatos em potencial. Um problema em casa com bastante certeza dará em desastre no campo. Uma pessoa não envolvida na igreja em casa, não dará fruto como missionário. Quem não é evangelista na igreja de origem jamais fará discípulos lá longe!

A igreja também deve pregar e praticar o senhorio absoluto, exclusivo, autoritativo e soberano de Jesus Cristo. Eu creio que as igrejas devem dar no máximo 35% do sustento dos seus missionários, e depois orar, orar e orar mais ainda. Devem deixar a supervisão imediata e a avaliação do missionário e sua estratégia no campo para uma agência missionária experiente, que tenha visão, maturidade e recursos.

As igrejas locais precisam entender que, quando fazem sua parte e pessoas capazes são escolhidas e enviadas ao campo, é muito provável que, com o tempo, eles subirão para funções de liderança administrativa. Quando os missionários voltam para casa para a educação dos filhos e passam a ocupar funções administrativas, não devem perder o seu sustento, pois sua situação é apenas temporária e o casal retornará ao campo quando a educação dos filhos não for mais um problema.

Nasser: Os líderes da igreja devem ter sérias conversas de aconselhamento com cada candidato. Devem proporcionar treinamento informal no trabalho em equipe e no ministério. A igreja deve acompanhar o crescimento pessoal, que inclui a atitude do candidato em relação à autoridade, seu relacionamento com crentes

de outras igrejas, sua maneira de usar o dinheiro, seu relacionamento com o cônjuge e com pessoas do sexo oposto, sua capacidade de educar filhos etc.

Ajudar cada candidato no seu desenvolvimento é essencial. A igreja deve conhecer a agência que envia e insistir em relatórios regulares. A liderança da igreja deve incentivar ministérios de curto prazo. A igreja deve conhecer os dons de cada candidato. Tentar fazer o trabalho fora destas diretrizes é loucura!

Prado: A igreja local com freqüência tem sido deixada de fora do trabalho missionário. Aqui no Brasil, muitas agências têm enviado missionários sem nenhum vínculo com uma igreja local. Ela não deve renunciar à sua responsabilidade por seus missionários, e esta preferência deve ser esclarecida para a agência e os missionários. Esta política evitará muito retorno prematuro.

A igreja deve ajudar os candidatos a fazer um treinamento adequado. Esta ajuda irá ajudar a contrabalançar o costume latino-americano de enviar missionários para o campo com muita rapidez. Como pastores, também devemos ajudar nosso povo na igreja a compreender seu compromisso como retaguarda financeira e espiritual dos missionários. Isto também ajudará a iniciar um processo de cooperação eficiente entre a igreja local, a agência e o candidato, com o objetivo de ter uma integração saudável das várias funções.

Mckenzie: Estamos trabalhando uma porção de coisas para preparar melhor as pessoas para o trabalho no exterior e, esperamos, minimizar os riscos do retorno prematuro.

Primeiro, tentamos dar oportunidades para experiências práticas para as esposas, e não só para os maridos. Em outras palavras, sempre que possível temos um programa de preparo semelhante na igreja local tanto para a esposa como para o marido. Segundo, incentivamos os candidatos a dar início a algum ministério enquanto se preparam na igreja, e não apenas fazer parte de um programa de manutenção. Nós os encorajamos a procurar ver uma necessidade na vida da igreja, atender esta necessidade e depois passar a liderança para outra pessoa, treinando-a antes de partir para o serviço no exterior.

Onde for possível, procuramos oportunidades de serviço fora da igreja local por um período — onde os candidatos estejam por sua conta e têm de tomar decisões e viver com as conseqüências. Em vez de simplesmente recomendar que os candidatos procurem oportunidades onde seus dons podem ser usados, nós também lhes dizemos para tentar tarefas que exigirão mais deles — onde talvez até fracassem. Neste caso, a experiência será uma ocasião para lhes ensinar como lidar com o fracasso.

Procuramos maneiras em que a família do candidato pode ser observada durante o tempo de preparo, de modo que podemos ver como marido e esposa se relacionam e como interagem com os filhos. Tentamos prestar atenção e avaliar o comportamento dos casais ou famílias durante o treinamento na igreja, não tanto para, a partir disto, decidir se podem ir para o exterior, mas para verificar se há pontos fracos e trabalhar nestas áreas. Indicamos uma família amiga, mas mais madura, para acompanhar os candidatos enquanto ainda estão na igreja.

Também recorremos a uma boa entidade cristã de aconselhamento, novamente não tanto para excluir os que não servem, mas para reforçar o bem-estar psicológico e emocional dos candidatos. O aconselhamento faz parte do processo de preparo. Incentivamos os casais a participar de seminários para edificação de casais.

Além disso fazemos que se forme um relacionamento especial com alguém da igreja, com quem o missionário pode conversar mais livremente. Esta pessoa deve saber ouvir, com sabedoria para saber quando fazer e quando não fazer algo. Em meu ministério como pastor de missionários eu tenho esta função em relação a várias pessoas, com quem me correspondo, e dá-me muito trabalho desenvolver e manter esta relação de confiança. A correspondência equívale a uma visita pastoral, muito parecida com as que o pastor faz todos os dias em sua igreja.

Por último, mas não menos importante, os missionários precisam ser financiados adequadamente. Nós nos esforçamos para levantar de 80 a 90% da necessidade de sustento dos nossos missionários. Isto significa que eles não têm de gastar meses antes da partida para angariar fundos. Além disso, uma parte maior do intervalo para divulgação pode ser passado na sua igreja de origem.

A AJUDA AOS “RETORNADOS”

Que coisas específicas a igreja deve ou pode fazer pelos que “desistem” ou retornam mais cedo e, talvez, não voltem mais para o ministério transcultural?

Nasser: Receber os missionários como pessoas normais! Eles precisam de atenção, toque humano, aceitação, um abraço. As feridas são curadas quando o indivíduo é tratado com amor, consideração e misericórdia. Crítica e condenação nunca ajudaram a restaurar um missionário ferido. A igreja deve suprir as necessidades básicas do missionário, tanto físicas como mentais. Dar aos obreiros que retornam umas boas férias pode levantar muito o seu moral. Aconselhe-os com carinho. Reveja os passos que os fizeram sair do campo, mostrando-lhes

como retornar ao caminho da vitória. Respeite-os como obreiros. Não os diminua por não terem satisfeito as expectativas. Com ajuda amorosa, eles podem retornar para o ministério. A igreja local também deve ocupar o papel chave de mediador entre o missionário e a agência para promover o diálogo, se este foi rompido.

Schmidt: A atitude que a igreja local demonstra e comunica ao casal ou indivíduo é muito importante. Se a mensagem passada é de fracasso, então é improvável que os missionários voltem para o campo. Se é transmitido um espírito de amor e compreensão, é possível restaurar a vida do missionário. Seja como for, ninguém pode condenar outra pessoa se nunca esteve lá. Um missionário disse-me recentemente: “O país em que trabalho certamente não é minha opção preferida em termos de onde viver e estar com minha família. Não posso nem mesmo dizer que gosto destas pessoas. Mas eu amo Jesus muito e, enquanto este é o lugar em que Jesus quer que eu esteja, estarei aqui.”

Maigari: A igreja local precisa manter contato, visitar e encorajar os missionários que retornaram a dedicar-se à fundação de igrejas em seu próprio país. Eles devem ser encorajados a não perder de vista seu ministério missionário.

A igreja deve ser sábia em cada caso. Talvez ela seja chamada a disciplinar os que precisam. Ou encorajar os que acham que falharam — mostrar-lhes que a vida não acabou, por assim dizer. Missionários que retornaram ainda são obreiros do Senhor, e ele pode usá-los não importa onde ou em que condição se encontram.

Cintrón: O papel básico da igreja neste caso é ajudar os missionários que retornam a entrar em um processo de cura interior, e incentivá-los a preparar-se melhor para a tarefa.

Mckenzie: Entre as coisas mais importantes a fazer por aqueles que retornam prematuramente é dar-lhes cuidado pastoral consistente por meio de alguém em quem eles têm confiança — alguém que ajuda a sujeira e o pus sair sem ter uma reação negativa. Também oferecemos aconselhamento cristão provado, reconhecido, profissional quando necessário. Damos assistência em todas aquelas coisas que seriam proporcionadas a missionários que retornam em circunstâncias normais: exames médicos, impostos, benefícios públicos, busca de emprego etc. Os máximos recursos são usados para ajudar nas lutas que se sabe que quem volta antes da hora tem de enfrentar.

AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS X IGREJAS LOCAIS

Em que o papel das agências missionárias difere dos das igrejas locais na ajuda em manter o missionário servindo com eficiência e satisfação no serviço transcultural?

Maigari: Só posso responder isto em termos gerais. A agência missionária está familiarizada com as circunstâncias transculturais específicas dos seus missionários e pode dar ajuda apropriada equipando-os para o ministério, a comunicação transcultural, e para enfrentarem o choque cultural e o choque do retorno, demonstrando empatia (como é provável que conheçam as mesmas experiências) etc. A agência também trata da supervisão no campo, do treinamento no local de trabalho, ajuda no aconselhamento e na educação dos filhos, e dá apoio em oração. A igreja local ora e provê sustento financeiro para o missionário.

Cintrón: Eu creio que a agência missionária supervisiona e avalia o trabalho do missionário, enquanto a igreja atende ao bem-estar físico, emocional e espiritual do missionário.

Mckenzie: Parece-me que a agência e a igreja devem ter um relacionamento complementar. Por exemplo, a igreja é responsável para capacitar e treinar; a agência verifica se isto foi feito, e se é adequado. A igreja avalia o progresso; a agência faz a avaliação final. A igreja dá todo cuidado pastoral que pode; a agência dá o cuidado pastoral no local, que só ela pode dar. A igreja avalia a condição do missionário e elabora um programa que lhe proporciona refregério e restauração; a agência avalia e entra em contato com a igreja para ver se há equilíbrio entre a reciclagem pela agência e o refregério na igreja local. Agência e igreja devem trabalhar juntas, antes do retorno do missionário, para elaborar um programa que separa tempo de divulgação para a agência e tempo de férias e restauração na igreja local para o missionário.

Prado: Ainda há muita confusão sobre a função da igreja local e das agências missionárias. Muitas funções têm sido duplicadas. É urgente a necessidade de organizar um fórum de discussão entre pastores e líderes de agências, para esclarecer estas funções. A igreja é e continuará sendo o local de triagem do futuro missionário. A agência jamais poderá ocupar este lugar. Por outro lado, algumas funções da agência devem ser consideradas suplementares às da igreja local.

Schmidt: A diferença entre as duas pode ser comparada com os setores militar e civil da nossa sociedade. Os dois podem estar em guerra com um inimigo comum. Nunca podemos dizer: "O exército está em guerra", só: "Nós estamos

em guerra!” Somos um só país. O setor civil fornece a mão de obra, os recursos, e até uma avaliação da guerra. O setor civil envia amor, orações e pacotes que demonstram carinho. Mas o Congresso não estabelece a estratégia das batalhas. A guerra é levada a cabo pelo exército. A dona Maria pode fazer biscoitos maravilhosos e ser uma guerreira poderosa em oração, mas não sabe nada da guerra! De modo similar, na minha opinião, a igreja local está unida, em identidade e parceria, com as agências missionárias em uma grande guerra espiritual de proporções inimagináveis. O que a igreja faz melhor é enviar, orar, e sustentar o guerreiro missionário, mas a missão está melhor equipada para fazer a guerra. São dois setores da mesma entidade. Nenhum deles pode vencer sozinho, passar sem o outro. Não somos competidores, mas parceiros.

Nasser: Eu acho que as agências missionárias têm um problema básico: eles não vêem os missionários da mesma perspectiva da igreja que envia. Digo isto porque os missionários são enviados para o campo depois de algumas entrevistas e uma porção de formulários preenchidos. Não há o relacionamento cristão, humano, de membros da mesma congregação. A agência é o chefe que comanda o serviço no campo, mas o pai e a mãe estão lá igreja local. O problema fica pior quando os missionários abandonam seus relacionamentos na igreja para ligar-se a uma agência. No fim, podem acabar sem nenhum sistema de apoio.

O PREPARO NA IGREJA

Em que áreas e maneiras a igreja local pode capacitar e treinar os missionários, que escapam de um programa ou escola formal de treinamento missionário?

Nasser: Em vida! Andar com uma pessoa é um privilégio. O estudo formal nem sempre promove o relacionamento. Ajuda financeira. Crescimento espiritual — nem todas as escolas consideram isto uma prioridade. Dar oportunidades para ministrar: pregar, ensinar, dirigir grupos de oração. A igreja local é o melhor lugar para estas coisas. O treinamento formal pode prover estas oportunidades mas, diferente da igreja, a igreja não é um grupo de pessoas que estão ali para julgar o rendimento. A igreja está em busca de soluções: ela quer ouvir de Deus, aprender a viver etc. A igreja local provê cuidado pastoral e companheirismo, e (muitas vezes) engloba a família do obreiro, relacionamentos passados, a família do cônjuge ou noivo, amigos etc. Este contexto revela a verdadeira pessoa, muito mais do que algumas entrevistas por profissionais.

Cintrón: A principal vantagem da igreja, a meu ver, é que ela pode ajudar a desenvolver um caráter bom e bíblico, e prover uma plataforma para experimentar-se no ministério.

Maigari: Espera-se que o envolvimento da pessoa na igreja local foi de longo prazo e deu-lhe muito mais oportunidades de ministério, no curso do tempo, do que uma escola pode dar, onde ela passará alguns meses, até no máximo dois anos. Este treinamento é na ativa. A igreja local dá às pessoas a chance de descobrir seus dons e chamado. A igreja pode ensinar-lhes o estilo de liderança de servo, o que está fora do escopo de uma escola. Todavia, eu creio que programas formais de treinamento missionário são igualmente necessários, pois as igrejas podem não ter o pessoal necessário para ensinar bem o que é preciso. Como eu vejo, a igreja local e a agência missionária têm papéis diferentes, mas complementares. Um não substitui o outro.

Prado: Como eu já disse, a igreja local é um excelente laboratório (isso mesmo) para conhecer e treinar um missionário. A formação acadêmica sempre é importante, mas será na igreja que o candidato a missionário efetivamente dará sinais de maturidade espiritual e emocional, ao plantar outra igreja, dirigir um grupo de estudo etc.

Schmidt: Há alguns anos estabelecemos em nossa igreja local um “grupo de apoio aos missionários”, que se reúne periodicamente para nos ajudar a não perdermos de vista nosso senso de chamado e ênfase missionária. Lemos livros e os discutimos, ouvimos os testemunhos uns dos outros de progresso e desânimo, fazemos jantares internacionais, entrevistamos missionários que nos visitam, e temos um tempo juntos para apoio mútuo. Eu tenho uma visão melhor das possibilidades de um grupo como este do que eu tinha no começo.

Não penso que a assembléia local, por maior e diversificada que seja, pode administrar a estratégia de um missionário no campo, no mundo complexo de hoje. O que vemos em nossa missão é que os missionários que saem para o campo diretamente sem a retaguarda da agência descobrem que precisam das coisas que a agência pode prover. Daí eles vêm ao nosso escritório para pedir ajuda na área da língua, do governo, da burocracia, das finanças, da técnica de computador, do apoio pessoal de que precisam. Eles pensavam que podiam ficar sem estas coisas para evitar custos mas, nas trincheiras, eles constatam que precisam de todas elas e correm para a agência que está a postos.

Mckenzie: Há várias maneiras em que a igreja local pode preparar e treinar pessoas para o ministério no exterior, que um programa de treinamento

missionário formal não pode. Em primeiro lugar, a igreja pode dar oportunidades práticas para os candidatos usarem seus dons e adquirirem experiência. Estas oportunidades tiram os futuros missionários da sua zona de conforto e os forçam a pôr em prática a teoria que aprenderam na faculdade de teologia. Os candidatos são testados de novas maneiras e têm de aprender a lidar com o fracasso.

Em segundo lugar, no âmbito do ministério prático na igreja local, surgem oportunidades para avaliação da vida, de modo a determinar melhor os pontos fortes e fracos da pessoa. Com isto, os candidatos podem trabalhar as áreas fracas e fortalecê-las.

Em terceiro lugar, há também o processo de desenvolver uma rede de apoio, depois do período fora para treinamento formal. Relacionamentos que resultam em comunicação eficiente e apoio em oração podem fazer muito para reduzir a perda de missionários. Esta rede de relacionamentos é algo que o período de treinamento na faculdade não pode dar, e está evidentemente ausente naqueles que são enviados pela igreja local diretamente do seminário para o serviço no exterior.

Por último, penso que há muitas coisas que a igreja local pode fazer para ajudar os candidatos a prepararem-se eles mesmos *antes* de qualquer programa de treinamento formal. Falar com os candidatos sobre preparo pessoal, além de dar-lhes um livreto sobre o assunto, pode encaminhá-los e levá-los à motivação pessoal e a assumir as suas responsabilidades.

PENSAMENTO FINAL

As conclusões dos pastores sobre o problema da perda de missionários são tremendamente válidas, e a diversidade de respostas dadas nestas entrevistas compiladas reflete sabedoria e experiência abundante. Estes recursos são somados a um compromisso pastoral profundo com os membros do rebanho que servem longe, como servos transculturais de Jesus Cristo. Se todos os pastores tiverem esta preocupação com a mesma paixão, muitos dos nossos problemas com retorno prematuro de missionários serão reduzidos.

18. UM GUIA INTERNACIONAL DE RECURSOS PARA CUIDADO DOS MEMBROS

Kelly O'Donnell

Serviços de cuidado dos membros não são somente para os que estão em dificuldades. *Todos precisam deles!*

O propósito deste guia de recursos é dar a você um instrumento de referência no caso de você ou alguém do seu grupo precisar de ajuda.¹ A lista não é exaustiva, mas inclui uma boa amostragem, com mais ou menos 125 organizações de serviço (principalmente grupos cristãos) no mundo todo, a maioria envolvida ativamente no cuidado e formação de missionários.

Em geral os serviços destacados são cuidado pastoral, acompanhamento psicológico, treinamento, aconselhamento e serviços médicos. Estes serviços de cuidado dos missionários têm o propósito de complementar os que as agências missionárias já estão prestando ao seu pessoal. Eles são uma parte importante da

estratégia global de cuidado dos membros necessária para ajudar a estimular o crescimento pessoal e a eficiência no ministério.

Para usar este guia, veja em que região geográfica você está interessado e depois leia a breve descrição dos serviços oferecidos por cada endereço. Contate um ou mais dos endereços quanto a maiores informações sobre os serviços (tipos, preços, idiomas falados, história e experiência, ou referências). Várias agências também prestam serviços fora do país em que estão sediados, por meio de visitas ao campo, comunicação por fax e correio eletrônico. Também pode ser útil contatar a associação de missões evangélicas nacional ou regional, para possíveis referências. Lembre-se de ser transparente e entrevistar o possível conselheiro ou consultor, para ter certeza de que os serviços oferecidos atendem às suas necessidades.

Recursos para cuidado de missionários em países de acesso criativo geralmente são encontrados de modo discreto e verbalmente, e não por uma lista “pública” como esta. Seja sensível às questões de segurança quando entra em contato com pessoas destes países.

Observe que há várias outras agências de serviço excelentes, que não foram incluídas aqui por limitações de espaço e falta de informação. Além disso, certas regiões geográficas

deliberadamente não foram relacionadas ou foram menos enfatizadas por razões de segurança, e também porque, na verdade, poucas agências de serviço estão sediadas nestas regiões. Por favor, entre em contato com o autor, se há outras organizações e pessoas que você acha que deveriam ser incluídas em futuras atualizações deste guia.

ÁFRICA

ÁFRICA DO SUL

(veja também referências de IACC nos EUA)

BEULLAH

P. O. Box 290

Wellington 7655, África do Sul

Tel: 27 21 864 1083

Centro de retiros para adultos; descanso e restauração

ROSEBANK UNION CHURCH COUNSELING CENTER

David and Lorain Wilkinson, Coordinators
33 Cradock Ave.

Rosebank, Johannesburg, África do Sul

Tel: 27 11 788 5133; Fax 27 11 880 5517

Aconselhamento em geral, intervenção em crises

GHANA

AFRICA CHRISTIAN MISSION

Seth Anyomi, Director

Box 2632

Accra, Gana

Tel/fax: 233 21 775268

E-mail: skanyomi@ncs.com.gh

Ajuda na reentrada, avaliação de crises e traumas, avaliação e cuidados médicos, referências.

QUÊNIA

TUMAINI COUNSELING CENTRE

Roger Brown and Richard Bagge, Directors

P. O. Box 21141

Nairobi, Quênia

Tel/Fax: 254 2 724725

E-mail: roger_brown@aimint.org

Ministério conjunto de AIM e Wycliffe, que dá aconselhamento individual, conjugal e familiar, faz avaliações, consultas psiquiátricas, reforço de equipes, seminários, e tem uma biblioteca de referência.

GEM COUNSELING CENTRE

Emy Gichinga, Director

P. O. Box 44128

Nairobi, Quênia

Tel: 254 2 729922

Aconselhamento em geral

OASIS COUNSELING CENTRE

Gladys Mwiti, Director

P. O. Box 76117

Nairobi, Quênia

Tel: 254 2 725023; Fax: 254 2 721157

Aconselhamento em geral

ÁSIA

CINGAPURA

MEMBER CARE ASSOCIATIES, ASIA

Ron and Barbara Rphnert-Noll, Coordinators

C/o 1 Dorset Road

Cingapura

Tel: 65 291 9744; Fax 65 299 5040

E-mail: 73422.3170@compuserve.com

Treinamento de conselheiros para a Ásia, intervenção em crises, visitas no campo, consultas psicológicas, seminários, formação de equipes, aconselhamento.

SINGAPORE CENTRE FOR EVANGELISM AND MISSIONS

Andre De Winne, Director

P. O. Box 1052

Raffles City, Cingapura 9117

Tel: 65 299 4377; Fax 65 291 8919

E-mail: scem@wiftech.com.sg

É um grupo que tem organizado eventos de treinamento para cuidado de missionários para agências e igrejas.

TOUCH COMMUNITY SERVICES

Dr. Eliza Lian-Ding (psychologist)

Esther Wong (marriage/family counselor)

66 East Coast Road

#07-00 GRTH Building

Cingapura 1542

Tel: 65 440 3141; Fax 65 346 7986

Aconselhamento, terapia de casais e famílias, tratamento de sobreviventes de abusos.

CORÉIA DO SUL

Na Coréia, a maioria das agências de envio e centros de treinamento consideram o cuidado de missionários uma parte importante do seu ministério. Contudo, na questão do cuidado de missionários por profissionais em tempo integral, a Coréia, como muitos outros países, está no estágio inicial. Até onde eu sei, somente a Global Missionary Fellowship oferece cuidado profissional, por meio do

seu departamento de filhos de missionários. Esperamos que mais esforços sistemáticos e profissionais em prol do cuidado de missionários sejam feitas no futuro próximo, à medida que as agências coreanas e as de outros países acumulam experiência nesta área.

GENERAL ASSEMBLY, PRESBYTERIAN CHURCH

Sung Sam Kang, Mission Board Director
1007-3 Dachi 3-Dong
Kangnam-Ku, Seoul, Coréia
Tel: 82 2 564 5253; Fax 82 2 563 7716
E-mail: p564@chollian.dacom.com.co.kr
Referências para treinamento e aconselhamento.

GLOBAL MISSIONARY TRAINING CENTER

Dr. David Tai-Woong Lee, Director
231-188, Mok 2-Dong
Yang Chun-Ku
Seoul 158-052 Coréia
Tel: 82 2 649 3197
E-mail: gmtc@chollian.dacom.co.kr

M. K. MINISTRIES DEPARTMENT

Global Missionary Fellowship
Ms. Ruth Baek or Ms. Soon-Nam Park,
Contacts
Kang-Nam
P. O. Box 1667
Seoul 135-616, Coréia
Tel: 82 2 569 0716; Fax 82 2 557 2088

FILIPINAS

ALLIANCE BIBLICAL SEMINARY

George Blake, Contact
Metro Manila, Filipinas
Ofecere mestrado em psicologia do aconselhamento e em aconselhamento para a comunidade cristã.

EIRENE PSYCHOLOGICAL SERVICES

Naomi Basilio, Contact
3 C. M. Tecto Street
8000 Davao City, Filipinas
Tel: 63 82 221 4702
Aconselhamento, levantamento de dados e seminários em inglês e tagalog

SIL, ORTIGAS CENTER

Leslie Christian, Contact
P. O. Box 12962
1600 Pasig, Metro Manila, Filipinas
Tel: 63 2 631 3839; Fax: 63 2 632 1216
E-mail: leslie.christian@sil.org
Conselheiro que serve a área da Ásia para SIL.

YOUTH WITH A MISSION

Brenda Bosch, Contact
P. O. Box 196
Q-Plaza P. O.
1900 Cainta, Rizal
Metro Manila, Filipinas
Telo: 63 26 46759; Fax: 63 26 467368
E-mail: 103626.316@compuserve.com
Consultas sobre desenvolvimento de pessoal, avaliação, orientação dos obreiros e reentrada.

HONG KONG

DR. AGATHA CHAN

C/o 1104 East Point Centre
555 Henessy Road
Causeway Bay, Hong Kong
Tel: 852 2834 9536; Fax: 852 2577 9751
Aconselhamento, treinamento, serviços de levantamento de dados. Fala inglês e cantonês.

HONG KONG ASSOC. OF CHRISTIAN MISSIONS

Terina Khoo, Contact/Psychologist

340 Portland Street, Unit 2, 6F
Mongkok, Kowloon, Hong Kong
Tel: 852 2392 8223; Fax: 852 2787 4299
Levantamento de dados, aconselhamento,
visitas ao campo.

REBECCA DNISTRAN

2B Shrewsbury #54, Stanley Fort
160 Wong Ma Kok Road
Stanley, Hong Kong
Tel 852 533 9545; Fax: 852 2899 0773
Psicóloga e conselheira; trabalha em inglês
com famílias, indivíduos e casais.

ÍNDIA

INDIA MISSIONS ASSOCIATION

M. C. Mathew, Health Advisor
48 First Main Road
East Shenoy Nagar
Madras 600 030, Índia
Tel: 91 44 617596; Fax 91 44 611859
Engajada em organizar uma equipe de
cuidado de saúde com várias agências, para
missionários na Índia.

*CHRISTIAN MEDICAL ASSOCIATION OF
INDIA*

2, A-3 Local Shopping Centre
Janakpuri, New Delhi 110058, Índia

INDONÉSIA

COUNSELING DEPARTMENT

Reformed Seminary of Indonesia
Dr. Paul Gunadi, Chairman
Jakarta, Indonésia
Possível fonte de referência.

JAPÃO

MEMBER CARE TASK FORCE

Japan Evangelical Mission Association
OCC Building, 2-1 Kanda
Surugadai Chiyoda Ku, 101, Japão
Tel: 81 03 3295 1949

Grupo composto de várias agências, para
coordenar o cuidado de missionários.

MALAÍSA

CALVARY LIFE MINISTRIES

Pam Guneratnam, Director
Kuala Lumpur, Malásia
Aconselhamento em geral.

TAILÂNDIA

JUNIPER TREE

P. O. Box 1
Petchasem Road
Hua Hin 77110, Tailândia
Tel: 66 32 511 139; Fax 66 32 511 140
Instalações para descanso e restauração em
um ambiente silencioso à beira-mar, a três
horas de ônibus de Bangkok.

RAINTREE COMMUNITY SERVICES

Esther Wakeman, Contact
P. O. Box 251
Chiangmai 5000, Tailândia
Tel: 66 53 306 317; Fax: 66 53 306 419
Terapia e aconselhamento em inglês e tai
para a comunidade tai e estrangeira.

TAIWAN

COUNSELLING SERVICES CENTER

Steve Spinella, Director
Ta Yi Street, Lane 29#18, 2f-1
Taichung 404, Taiwan
Tel: 88 64 236 6145
E-mail: Spinella@ms5.hinet.net
Aconselhamento e consultas para cristãos
estrangeiros

OCEANIA

AUSTRÁLIA

CHRISTIAN PSYCHOLOGICAL SERVICES

Cliff Powell, Director
P. O. Box 640
Mona Vale, NSW 2103, Austrália
Tel: 61 2 9997 1565; Fax: 61 2 9979 6943
Terapia individual, conjugal e familiar;
levantamento psicológico; inscrições para
ministério e missões; grupos de trabalho.

CHRISTIAN SYNERGY CENTRE

Kath Donovan and Ruth Myers, Directors
204 Wommara Avenue
Belmont North, NSW 2280, Austrália
Tel/Fax: 61 49 458484
Retiros e seminários para candidatos,
missionários no intervalo entre dois
períodos de trabalho, e aposentados;
avaliação e seleção de candidatos a
missionários e pastores; testes psicológicos,
aconselhamento.

CHRISTIAN WHOLENESS COUNSELLING CENTRE

John Warlow, Director
28 Palmer Street
Greeslopes, QLD 4120, Austrália
Tel: 61 7 3847 3622; Fax: 61 7 3394 4876
Aconselhamento profissional para
indivíduos e famílias; seminários e grupos
de trabalho.

EL KANAH COUNSELLING

Loris Gillin, Director
39 Sackville Street
Kew, VIC 3101, Austrália
Tel: 61 3 9817 5654
Serviços de terapia e consulta para
indivíduos, crianças, casais e famílias;
levantamento psicológico.

LESMURDIE BAPTIST CHURCH COUNSELLING AND SUPPORT SERVICES

Colin Taylor, Coordinator
Brady Road
Lesmurdie, Western Austrália
Tel: 61 9 291 9866; Fax: 61 9 291 5018
Aconselhamento, treinamento de
conselheiros, seminários, serviços de apoio;
tem vínculos com centros de retiros rurais.

NOVA ZELÂNDIA

DR. LORNA JENKINS

P. O. Box 89126
Porbay, Auckland, Nova Zelândia
Tel/Fax: 64 9 473 0349
E-mail: becejay@depthnk.kiwi.gen.nz
Referências para material e ministério para
crianças

THE WORK TRUST

Don McKenzie Smith, Contact
Box 144
Wellington, Nova Zelândia
Tel: 64 4 496 2312; Fax: 64 4 496 2341
E-mail: don.smith@mohwn.syntet.net.nz
Pscólogo, consultor de várias secretarias de
missões, fonte de referências, atualmente
ajudando a fazer uma lista de pessoas na
Nova Zelândia que cuidam de missionários.

EUROPA

ALEMANHA

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR BIBLISCH THERAPEUTISCHE SEELSORGE

Michael Dietrich, Chairman
Hackstrasse 60
70190 Stuttgart, Alemanha

Tel: 49 711 285230; Fax: 49 711 285 2399
Curso de treinamento em módulos de aconselhamento bíblico. Tem uma rede de conselheiros treinados na Alemanha e alguns escritórios regionais. Também tem uma clínica de aconselhamento residente e psicoterapia:

Bethel-Christliche Fachklinik
Charlottenstrasse 33
75323 Bad Wildbad, Alemanha
Tel: 49 7081 1520; Fax: 49 7081 152174

HOHE MARK KLINIK

Arne Hoffman, Contact
Friedlanderstrasse 2
61440 Oberusel, Alemanha
Tel: 49 6171 2040; fax: 49 6171 204440
E-mail: 100420.2124@compuserve.com
Instituição psiquiátrica cristã com serviços residentes e externos. Os serviços são em alemão, com aconselhamento também disponível em polonês, russo, francês, sueco e holandês. Tratamento de traumas e desordens mentais.

IGNIS

WERNER MAY, DIRECTOR

Kanzler-Sturtzel-Strasse 2
97318 Kitzingen, Alemanha
Tel: 49 9321 13300; Fax: 49 9321 133041
Centro de aconselhamento, bacharelado cristão em psicologia, fonte de referência para conselheiros no mundo de fala alemã. Também tem um instituto interno de psiquiatria.

JAY ADAMS AND LIBBY STEPHENS

Black Forest Academy
Postfach 1109
79396 Kandern, Alemanha
Tel: 49 7626 91610
E-mail: 100273.1530@compuserve.com

MEMBER CARE NETWORK

Friedhilde Stricker, Contact
Kirchberg 2
74243 Largenbrettach, Alemanha
Tel: 49 7946 915131; Fax 49 7946 915130
E-mail: hartmut.stricker@t-online.de
Rede e fonte de referência em formação, de pessoas que prestam serviços de cuidado no mundo de fala alemã: Alemanha, Áustria e Suíça.

RENEW INTERNATIONAL COUNSELING SERVICE

Thonda Pruitt, Contact
Kurfürstenstrasse 133
10785 Berlin, Alemanha
Fax: 49 30 265 1426
E-mail: 104521.1106@compuserve.com
Aconselhamento profissional para a comunidade missionária; seminários em aconselhamento cristão e adaptação transcultural.

ÁUSTRIA

BARNABAS ZENTRUM

Steve and Rita Williams, Directors
Stall 35
A-9832 Stall/Moelltal, Áustria
Tel/Fax: 43 4823 315
E-mail: 100611.1632@compuserve.com
Programa de conselheiros para retiros para cristãos vocacionados, no sul dos Alpes. Tem programas de aconselhamento intensivo de 10 dias para solteiros e casais em pequenos grupos. Todas as sessões são inglês, com planos de tê-los em alemão.

SCHLOSS MITTERSILL

Judith Davids, Contact
5730 Mittersill, Áustria
Tel: 43 6562 4523; Fax: 43 6562 4523 50
E-mail: 72.376.3715@compuserve.com

Orientação espiritual, aconselhamento individual e de casais em ambiente retirado. Aconselhamento para solteiros que participam de cursos ou conferências, aconselhamento em crises e interno de curto prazo.

BÉLGICA

CENTER FOR PASTORAL COUNSELLING

Jef De Vriese, Contact
Heverlee/Leuven (by Brussels), Bélgica
Bacharel em aconselhamento pastoral;
serviços de aconselhamento, possível fonte de referência.

CHIPRE

MEMBER CARE TEAM

Box 7177
Lykavitos, 1642 Nicosia, Chipre
Tel: 357 2 368392; Fax: 357 2 368596
E-mail: 75402.3041@compuserve.com
Grupos de várias agências que ajuda a coordenar o cuidado de missionários em Oriente Médio. Tem uma coletânea extensa de recursos por escrito relacionados com a vida e o trabalho transcultural na região.

OASIS

David and Joyce Huggett, Directors
P. O. Box 80
Polis Chrysoc, Chipre
Tel: 357 6 322241
E-mail: 100610.427@compuserve.com
Pequeno centro de retiros que oferece retiros dirigidos para indivíduos, casais e grupos pequenos.

DINAMARCA

DANISH MISSIONARY COUNCIL

Birger Nygaard, General Secretary
Skt. Lukas Vej 13

2900 Hellerup, Dinamarca
Tel: 45 3961 2777; Fax: 45 3940 1954
E-mail: dmr@inform-bbs.dk
Tem uma rede organizada de grupos e indivíduos que prestam serviços de cuidados para missionários dinamarqueses na Dinamarca, incluindo treinamento anterior ao campo, consultas psiquiátricas, aconselhamento, avaliação e bacharelado. Os próximos endereços na Dinamarca fazem parte desta rede:

DUO

ANNE KARIN LAURITZEN, COORDINATOR

Torholmsvej 59 9800
Hjorring, Dinamarca
Tel: 45 9892 5097
Um grupo que organiza seminários e consultas sobre crianças de terceira cultura.

INSTITUT FOR KIAKONI OG SJAELSORG

Benny Birk Mortensen, Coordinator
Kolonien Filadelfia
4293 Dinalund, Dinamarca
Tel: 45 5826 4200; Fax 45 5826 4259
Avaliação de missionários, aconselhamento individual, retiros.

MISSIONARY FELLOWSHIP

Ove Bro Henriksen, Coordinator
Gyvelvej 22
761 Ejstrupholm, Dinamarca
Tel: 45 7577 2904
Organiza reuniões, seminários e acampamentos para antigos missionários.

ESPANHA

GRUPO DE ASESORIAMIENTO INTERPROFESIONAL

Robert Biddulf, Contact
Enrique Larreta 9, Bajo
28036 Madrid, Espanha

E-mail: 100422.3357@compuserve.com
Grupo cristão de saúde mental, incluindo
conselheiro (fala inglês e espanhol),
psicólogo e dois psiquiatras.

MEMBER CARE GROUP

Apdo.109
29620 Torremolinos
Malaga, Espanha
Tel/Fax: 34 52 382233
E-mail: 73633.662@compuserve.com
Força-tarefa de várias agências que ajuda a
coordenar os serviços de cuidado de
missionários para o norte da África. Oferece
seminários, aconselhamento rápido, retiros,
visitas ao campo.

FRANÇA

COMMUNAUTE DES DIACONNESSES DE REUILLY

10, rue Port du Buc
78000 Versailles, França
Comunidade evangélica que oferece retiros
pessoais e de adoração.

FAMILLE ET JEUNESSE EN ACTION

Claude and Ginette Gaasch, Cordinators
4, rue des Pins
68610 Lautenbach, França
Tel: 33 03 89 740656; Fax: 33 03 89
740657
Presta ajuda na vida e nos problemas da
família, preparo para o matrimônio,
acampamentos para famílias e encontros
de casais.

INTERNATIONAL FAMILY/CHURCH GROWTH INSTITUTE

Walt and Patricia Stuart, Directors
13b, rue Principale
68610 Lautenbach, França
Tel/Fax: 33 03 89 763159
E-mail: 102234.2563@compuserve.com

Aconselhamento de curto prazo interno e
externo, treinamento de conselheiros com
ênfase em casamento e família, retiros de
famílias, seminários e reentrada e outros.
Presta serviços em francês, inglês e alemão.
Esta é a sede européia, com grupos filiados
em:

Alemanha: veja Jay Adams and Libby
Stephens
Áustria: veja Barnabas Zentrum
França: veja Famille et Jeunesse en Action
Hungria: veja Ursula Spooner

LE RUCHER, YOUTH WITH A MISSION

Erik Spruyt, Director
2067 Route de Tutegnny
01170 Cessy, França
Tel: 33 04 50 283379; Fax 33 04 50
283385
E-mail: 100412.2520@compuserve.com
Avaliação, treinamento de conselheiros,
seminários de cuidado de missionários,
alguns alojamentos para descanso e
restauração (perto de Genebra).

PHILIPPE THOMAS

156 rue de latino-americano Zorn
57820 Lutzelbourg (by Strasbourg), França
Tel: 33 03 87 253634; Fax: 33 03 87
253861
Aconselhamento em geral em francês e
inglês, com especialização em traumas e
crises. Também oferece aconselhamento
interno de curto prazo de maio a setembro,
para até duas pessoas.

HOLANDA

CVPPP

D. H. van Noort, Contact
Dr. Van Dalellan 42
3851 JB Ermelo, Holanda
Tel: 31 417 50090

Associação de profissionais cristãos na área de saúde mental em toda a Holanda. Publica um jornal e organiza reuniões sobre temas psicológicos e espirituais.

INSTITUUT VOOR TRANSCULTURELE EN MISSIONAIRE PSYCHOLOGIE

Margrete Bac-Fahner and Marjan van Nus, Coordinators

Postbus 542

6710 BM Ede, Holanda

Tel: 31 30 243 7673 ou 31 318 639750

Fax: cfahner@chsede.nl

Serviços de psicólogos profissionais para missionários, incluindo aconselhamento, terapia, testes e treinamento.

HUNGRIA

URSULA SPOONER

International Christian School

Hata ut. 68, 2049 Diosd

Budapest, Hungria

Tel/Fax: 36 23 381986

E-mail: 102452.2132@compuserve.com

SHARE

David Brooks, Director

2049 Diosd

Ifjusag u. 11, Hungria

Tel: 36 23 381 951; Fax. 36 23 381 553

E-mail: 100263.723@compuserve.com

Apoio escolar, consultas e recursos para famílias de missionários na Europa e nos países da antiga União Soviética. A gerente regional em Budapeste é Nancy Elwood.

NORUEGA

DIAKONHJEMMETS INTERNATIONAL SENTER

Mirjam Bergh, Contact

Capralhaugen 81

1342 Jar, Noruega

Tel: 47 22 451808; Fax: 47 22 451810

E-mail: bergh@dis.no

Aconselhamento, consultas psicológicas.

INSTITUUT FOR SJELESORG

Jorgen Korsvik, Contact

Postboks 60

3371 Vikersund, Noruega

Tel: 47 32 788155

Centro de aconselhamento cristão.

DRS. BJORN AND SOLVEIG LANDE

C/o Norwegian Santal Mission

Hoenskollen 7

1370 Asker, Noruega

Tel: 47 66 782897; Fax: 47 66 784217

Consultas psiquiátricas

REINO UNIDO

ALL NATIONS CHRISTIAN COLLEGE

Easneye, Ware

Herts. SG12 8LX, Inglaterra

Tel: 44 1920 461243; Fax 44 1920 462997

Escola cristã de destaque, principalmente para missionários. Tem um retiro anual para obreiros cristãos e um curso de preparo de duas semanas para obreiros transculturais.

ASSOCIATION OF CHRISTIAN COUNSELORS

173 A Wokingham Road

Reading, Berkshire. RG6 1LT, Inglaterra

Tel: 44 1734 662207; Fax 44 1734 269635

Dois diplomas em aconselhamento; cursos de treinamento em aconselhamento cristão; tem uma lista de mais de 100 organizações e igrejas no Reino Unido que dão aconselhamento cristão.

CARE FOR MISSION

Michael and Elizabeth Jones, Directors

Ellem Lodge, Duns TD11 3SG

Berwickshire, Escócia

Tel: 44 1361 890677; Fax: 44 1361

890239

E-mail: 100633.2065@compuserve.com
Serviços internos e externos para missionários que retornaram, incluindo levantamento médico e funcional, avaliação, orientação de saúde e vacinação; levantamento psicológico e médico para candidatos; consultoria a agências; seminários educacionais e aconselhamento para missionários.

CHILDREN OF MISSIONARIES EDUCATION AND TRAINING

Marion Knell, Chairperson
C/o P. O. Box 51
Loughborough, Leicester LE11 0ZQ, Inglaterra
Tel: 44 1509 890268
Acompanha problemas de filhos de missionários e formou uma rede de pessoas que trabalham com esta questão.

CORNERSTONE

Londres, Inglaterra
Tel: 44 181 4248230
Rede de profissionais cristãos que oferece serviços de psicoterapia e aconselhamento na grande Londres.

CWR, WAVERLEY ABBEY HOUSE

Waverley Lane
Farnham, Surrey GU9 8BR, Inglaterra
Tel: 44 1252 783695; Fax: 44 1252 783657

Cursos de treinamento em aconselhamento e vários tópicos relacionados a aconselhamento, como ajudar pessoas com desordens de alimentação, depressão, abuso sexual, casamento. Também tem livros, fitas e materiais especializados em aconselhamento e vida cristã.

EQUIP

Tony Horsfall, Director
Bawtry Hall

Bawtry, Doncaster DN10 6JH, Inglaterra
Tel: 44 1302 710020; Fax 44 1302 710027
E-mail: 101325.516@compuserve.com
Seminários e grupos de trabalho de fim de semana para preparar cristãos para o ministério, abrangendo reentrada de missionários, encontros de casais, ser pai no campo missionário, servir como enviado, orientação para o ministério transcultural etc.

INTERCHANGE

Joy Lankester, Coordinator
C/o Interhealth (veja o endereço seguinte)
Especialista em orientação vocacional de adultos, consultoria vocacional para quem trabalha no exterior, orientação para famílias antes de assumirem um ministério.

INTERHEALTH

Ted Lankester, Director
Partnership House
157 Waterloo Road
Londres SE1 8US, Inglaterra
Tel: 44 171 902 9000; Fax 44 171 928 0927

E-mail: 100636.1271@compuserve.com
Avaliação de saúde antes de viajar, material de orientação de saúde para viagem, vacinas, suprimentos de saúde, exames médicos ao retornar do exterior, levantamento psicológico, avaliação de reentrada, aconselhamento de curto e longo prazos, serviço de assessoria e consultoria, grupos de trabalho, cuidado e apoio psiquiátrico.

MAMBER CARE ASSOCIATES

Kelly and Michele O'Donnell, Coordinators
P. O. Box 4
High Wycombe, Bucks. HP14 3YX, Inglaterra
Tel: 44 1494 484391; Fax: 44 1494 485917

E-mail: 102172.170@compuserve.com
Aconselhamento incluindo avaliação,
formação de equipes, avaliação psicológica,
seminários, consultas de casos, consultoria
em programas de cuidado de missionários,
materiais por escrito.

MISSION ENCOURAGEMENT

Janice Rowland, Director
P.º Box 4034
Worthing, West Sussex BN14 7FS,
Inglaterra
Tel/Fax: 44 1903 211 50
E-mail: 106342.424@compuserve.com
Visitas de apoio no campo a missionários
na Europa.

MK OASIS

Anthony and Joan Sinclair
28 Salisbury Road
Mosley, Birmingham B13 8JT, Inglaterra
Tel: 44 121 449 7496; Fax: 44 121 472
0425
E-mail: Anthony@mkoasis.demon.co.uk
Ajuda a filhos de missionários e famílias por
meio de retiros, aconselhamento por
telefone e pessoal, seminários para famílias,
e alguma avaliação.

NETWORK OF CHRISTIANS IN PSYCHOLOGY

Michael Wang, Chairman
C/o University of Hull
Department of Psychology
Hull HU6 7RX, Inglaterra
Tel: 44 482 465 933; Fax 44 482 465 599
Fonte de referências para psicólogos cristãos
no Reino Unido.

READJUSTMENT NETWORK

David Williams, Coordinator
Bawtry Hall
Bawtry, Doncaster DN10 6JH, Inglaterra
Tel: 44 1302 710020; Fax 44 1302 710027

Vincula missionários que retornam ao Reino
Unido a missionários veteranos que já
trabalharam o processo de reentrada.

WELLSPRINGS

Marjorie Salmon, Coordinator
Bawtry Hall
Bawtry, Doncaster DN10 6JH, Inglaterra
Tel: 44 1302 710020; Fax 44 1302 710027
Serviço residente para pessoal do exterior
e outros que precisam de um tempo para
refrigério e renovação. Há oportunidade
para participar de cursos organizados por
EQUIP.

OUTROS

- 1) Curso de reorientação para missionários
que retornam (detalhes com The Warden,
Leasow House, Crowther Hall, Selly Oak,
Birmingham B29 6QT, Inglaterra).
- 2) Curso de restauração para médicos,
enfermeiros e parteiros cristãos que voltam
do exterior (realizado pelo Oak Hill College
em Londres; detalhes com Overseas
Support Secretary, Christian Medical
Fellowship, 157 Waterloo Road, Londres
SE1 8XN, Inglaterra).
- 3) A Aliança Evangélica Mundial promove
duas reuniões por ano para secretários de
pessoal.
- 4) Vision Magazine. Uma boa fonte para
lugares aonde ir no Reino Unido para
descanso e restauração, geralmente em
ambientes rurais de bela paisagem.

ROMÊNIA

SHARE

Jack Thompson
Str. Th. Sperantia 96, Sector 3
Bucarest, Romênia
Tel/Fax: 40 1 684 6010
E-mail: 74073.460@compuserve.com

RÚSSIA

*MOSCOW CHRISTIAN SCHOOL OF
PSYCHOLOGY*

Alexander Valentinovich, Director
13 Yaroslavskaya Street
Moscow 129366 Rússia
Tel/Fax: 7 95 283 5150
E-mail: wmah@ipras.msk.su
Bacharelado em psicologia.
Escritório nos Estados Unidos:
C/o Dr. Janice Strenght
Tel: 714 491 7837
E-mail: jmstreng@ix.netcom.com

Suíça

CENTRE CHRETIEN DE PSYCHOLOGIE

Daniel and Denise Bouvier, Directors
13 rue de la Colombiere
1260 Nyon, Suíça
Tel: 41 22 361 6505; Fax: 41 22 361 6507
Aconselhamento em francês e inglês.

DEVELOPMENT ASSOCIATES INTERNATIONAL

Scott Morey, Contact
Chemin des Croisettes 28
1066 Epalinges, Suíça
Tel: 41 21 651 7761; Fax: 41 21 651 7762
E-mail: 100070.1445@compuserve.com
Consultoria sobre desenvolvimento de liderança e administração.

EVANGELICAL INSTITUTE OF MISSIONOLOGY

Stefan and Kathi Schmid, Coordinators
Route de Fenil 40
1806 St.-Legier, Suíça
Tel: 41 21 943 1891; Fax: 41.21.943.4365
Cursos em francês para missionários; retiro anual de verão para missionários de fala francesa.

KLINIK SONNENHALDE

Samuel Pfeifer, Medical Director
4125 Riehen (by Basel), Suíça
Tel: 41 61 641 1313

E-mail: 100430.442@compuserve.com
Hospital psiquiátrico cristão e aconselhamento de pacientes externos.

AMÉRICA DO NORTE

CANADÁ

AMICUS MINISTRIES INTERNATIONAL

Claude Loney, Director
P. O. Box 1503
Peterborough, Ontario K9J 7H7 Canadá
Tel: 705 742 5195; Fax 705 742 1208
E-mail: 75672.173@compuserve.com
Retiros e serviços de aconselhamento para pessoas que cuidam de missionários, incluindo missionários, pastores e líderes.

MISSIONARY HEALTH INSTITUTE

Ken Gamble, Director
4000 Leslie Street
North York, Ontario M2K 2R9, Canadá
Tel: 416 494 7512; Fax: 416 492 3740
Aconselhamento externo, consultas e tratamento de doenças tropicais, avaliação médica e psicológica anterior e posterior ao campo; seminários no exterior sobre saúde, conflitos, stress; seminários de reentrada; intervenção em crises no campo.

MISSIONARY INTERNSHIP

Claude Loney, Director
P. O. Box 1503
Peterborough, Ontario K9J 7H7 Canadá
Tel: 705 742 1047; Fax 705 742 1208
E-mail: 75672.1733@compuserve.com
Treinamento para serviço transcultural, incluindo orientação anterior ao campo, programa de aprendizado da língua, orientação para famílias de missionários; avaliação e programa de reentrada.

ESTADOS UNIDOS

ACMC

P. O. Box ACMC
Wheaton, IL 60189, EUA
Tel: 312 260 1660

Material escrito e outros recursos para ajudar as igrejas no trabalho com missões.

ASSOCIATION OF CHRISTIAN SCHOOLS INTERNATIONAL, MISSIONS OFFICE

Philip Renicks, Director
P. O. Box 35097
Colorado Springs, CO 80935 EUA
Tel: 719 594 4612; Fax: 719 531 0631
E-mail: 102256.2544@compuserve.com
Recursos para obreiros em escolhas para filhos de missionários e escolas internacionais cristãs, incluindo treinamento anterior ao campo, seminários e conferências regionais, recrutamento e serviços de consulta; cursos internos para professores de jovens.

BARNABAS INTERNATIONAL

Lareau Lindquist, Director
P. O. Box 11211
Rockford, IL 61126, EUA
Tel: 815 395 1335; Fax: 815 395 1385
E-mail: 75453.2463@compuserve.com
Visitas ao campo para ensinar, pregar, ministrar cuidado pastoral, consultas clínicas e aconselhamento. Boletim mensal grátis, *Encouragement*. Seminários para casais. Também promove o seminário anual "Pastores de missionários" em Waxhaw, NC, EUA.

CHRISTIAN ASSOCIATION OF PSYCHOLOGICAL STUDIES

Randolf Sanders, Director
P. O. Box 310400
New Braunfels, Texas 78131, EUA

Tel: 210 629 CAPS; Fax: 210 629 2342
Fonte de referência para conselheiros e psicólogos cristãos, em vários países mas principalmente nos EUA.

CHRISTIAN RECOVERY INTERNATIONAL

Dale Ryan, Director
P. O. Box 11095
Whittier, CA 90603, EUA
Tel: 310 697 6201; Fax: 310 694 6930
Boletins e recursos para pessoas que se recuperam de vícios, abusos e traumas.

CRISIS CONSULTING INTERNATIONAL

Bob Klamser, Director
9452 Telephone Road, Suite 223
Ventura, CA 93004, EUA
Tel: 805 647 4329; Fax: 805 647 1630
E-mail: crisis.consulting.cci@iccs.sil.org
Treina e assessora agências missionárias em como agir diante de ameaças terroristas e crises semelhantes que aflijam sem pessoal.

GLOBAL NOMADS

Norma McCraig, Director
P. O. Box 9584
Washington, CD, EUA
Tel: 703 993 2975
E-mail: info@gni.org
Organização internacional secular que se concentra nas necessidades e questões de ajuste de crianças de terceira cultura. Dá seminários e organiza grupos em universidades da costa leste dos EUA.

HEARTSTREAM RESOURCES

Larry and Lois Dodds, Directors
101 Herman Lee Circle
Liverpool, Penn. 17045, EUA
Tel: 717 444 2374; Fax: 717 444 2574
E-mail: 72261.2634@compuserve.com
Consultas psicológicas e médicas, seminários de treinamento, e aconselhamento. Está construindo

instalações para cuidado intensivo e tratamento de estafa.

INTERACTION MINISTRIES

P. O. Box 158

Houghton, NY 14744, EUA

Tel/Fax: 716 567 4598

E-mail: 75662.2070@compuserve.com

Seminários, consultas e programas de reentrada para filhos e famílias de missionários. Fonte excelente de referências para crianças de terceira cultura. Profissionais associados são, entre outros:

David e Mary Ann Brooks, Hungria;

Pollu Chan, Hong Kong, Taiwan e Cingapura;

Judith Gjoen, países escandinavos;

Anthony e Joan Sinclair, Inglaterra;

Gyoung Ae Ryoo, Coréia do Sul;

Libby Stephens e Stephanie Hock, Alemanha.

INTERNATIONAL AFFILIATES OF THE AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

International Affairs Office

Joan Buchanan, Director

750 First Street, NE

Washington, DC 20002, EUA

Publica uma lista de mais ou menos 3.000 psicólogos de todo o mundo que estão filiados à APA. Possível fonte de referências, mesmo que a maioria não seja cristã.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF CHRISTIAN COUNSELORS

P. O. Box 739

Forest, VA 24551, EUA

Tel: 800 526 8673

Organização nova à qual a associação americana está filiada. Seu propósito é reunir e incentivar a formação das associações nacionais de conselheiros cristãos.

LINK CARE CENTER

Brent Lindquist, Director

1734 West Shaw Avenue

Fresno, CA 93711, EUA

Tel: 209 439 5920; Fax: 209 439 2214

E-mail: 75027.2265@compuserve.com

Treinamento, aconselhamento, preparo anterior ao campo, restauração, avaliação psicológica e programas de reentrada. Programas internos.

MAKAHIKI MINISTRIES

P. O. Box 415

Mariposa, CA 95388, EUA

Tel: 209 966 2988

Uma rede de hospitalidade nos EUA que fornece casas para férias, descanso e renovação.

MARBLE RETREAT

Louis and Melissa McBurney, Directors

139 Bannockburn

Marble, CO 81623, EUA

Tel: 970 963 2499 ou 888 21MARBLE

Fax: 970 963 0217

E-mail: 72040.1367@compuserve.com

Sessões de duas semanas para aconselhamento em crises para obreiros (pastores, missionários etc.).

MENTAL HEALTH AND MISSIONS CONFERENCE

John Powell, Coordinator

Counseling Center, Michigan State University

East Lansing, MI 48823, EUA

Reunião informal de mais de 100 pessoas que acontece todo ano em novembro em Indiana. Os participantes trocam idéias, têm comunhão e apresentam palestras sobre temas de cuidado de missionários.

MISSIONARY CARE INTERNATIONAL

Len Cerny, Director
6291 Hilltop Place
Yorba Linda, CA 92686, EUA
Tel: 714 324 2212; Fax: 714 970 0819
E-mail: 74361.354@compuserve.com
Aconselhamento, avaliação psicológica, seminários, consultas no campo e por e-mail. Mobilização e treinamento de profissionais em saúde mental para missões.

MISSIONARY CARE SERVICES

Doug Feil and Lanell Schilling, Directors
141 West Davies
Littleton, CO 80120, EUA
Tel: 303 730 1717; Fax: 303 717 1531
E-mail: jfeil@ares.csd.net
Aconselhamento, avaliação e serviços de consultas para missionários e suas famílias.

MISSION TRAINING INTERNATIONAL

Paul Nelson, Director
P. O. Box 50110
Colorado Springs, CO 80949, EUA
Tel: 800 896 3710; Fax: 719 594 4682
E-mail: mintern@aol.com
Preparo anterior ao campo para indivíduos e famílias, avaliação e reentrada, treinamento para aprendizado da língua, congresso sobre cuidado e desenvolvimento de missionários. Realiza uma consulta anual para pessoas que trabalham com cuidado de missionários.

MKS IN RECOVERY

Sharon Koon, Director
P. O. Box 51
Reynoldsburg, Ohio 43068, EUA
Tel/Fax: 614 861 8512
Boletins, retiros e acompanhamento de filhos de missionários que sofreram abuso na infância.

MU KAPPA

Jim and Ruth Lauer, Directors
1032 Twin Falls
De Soto, Texas 75115, EUA
Tel: 214 230 1710
Fraternidade universitária que ajuda filhos de missionários a adaptar-se à escola e à vida nos EUA. Organiza e assessora programas de reentrada.

NARRAMORE CHRISTIAN FOUNDATION

250 West Colorado Blvd, suite 200
Arcadia, CA 91007, EUA
Tel: 818 821 8400; Fax: 818 821 8409
E-mail: 102132.3067@compuserve.com
Dirige dois seminários de reentrada para filhos de missionários por ano; está envolvido em vários projetos de cuidado de missionários.

OPERATION IMPACT

Azusa Pacific University
Grace Barnes, Director
P. O. Box 7000
Azusa, CA 91702, EUA
Tel: 818 815 3848; Fax: 818 815 3868
E-mail: gbarnes@apu.edu
Oferece cursos e mestrado sobre treinamento de liderança em vários lugares do mundo, para missionários e outros.

OVERSEAS MINISTRIES STUDY CENTER

Gerald Anderson, Director
490 Prospect Street
Newhaven, Conn. 06511, EUA
Tel: 203 624 6672; Fax: 203 854 2857
Seminários para continuação dos estudos no ministério transcultural, pesquisas, publicações, biblioteca de referência. Tem instalações para estudantes.

OVERSEAS SECURITY ADVISORY COUNCIL

State Annex 10, 8th Floor

Washington, DC 20522, EUA

Tel: 202 663 0533; Fax: 202 663 0868

Brochuras e material sobre precauções de segurança para quem vive no exterior, incluindo prevenção de seqüestros, sobrevivência como refém, e proteção da família e dos negócios no exterior.

PSYCHOTERAPY AND CONSULTATION SERVICES

Fran White, Director
1272 Reading Court
Wheaton, IL 60187, EUA
Tel: 708 668 6561

Equipe de seis terapeutas com experiência missionária significativa. Dá aconselhamento, consultas e seminários no campo e nos EUA.

RECONCILIATION MINISTRIES

Esly Carvalho, Director
P. O. Box 26202
Colorado Springs, CO 80936, EUA
Tel: 719 573 4670; Fax: 719 637 3481
E-mail: eslyregina@aol.com

Serviços de avaliação, cuidado no campo e formação de equipes em espanhol, inglês e português.

"RENEWAL" HOUSES

Aqui estão alguns dos muitos lugares que existem para descanso e restauração de missionários e ministros:

Break-A-Way (uma divisão de Medical Ministry International), c/o Loe and Mery Jo Ferrante;

Downing House em Denver, CO;
Terre Haute em Indiana, coordenado por Dave e Kim Butts

Wears Valley Retreat, Knoxville, Tenn.;
Cleft Rock em Kentucky, c/o Bob e Eddie Fields.

SERVANT'S MISSIONARY SERVICE

Ron and Sue Faircloth, Directors
P. O. Box 3488
Columbia, SC 29230, EUA
Tel: 803 754 2929; Fax: 803 786 8903
E-mail: 70413.2445@compuserve.com
Edita e posta cartas circulares de missionários.

THIRD CULTURE FAMILY SERVICES

Elsie Purnell, Director
1605 Elizabeth Street
Pasadena, CA 91104, EUA
Tel: 818 794 9406
Dirige grupos de apoio para filhos de missionários adultos no sul da Califórnia. Também dá orientação sobre assuntos relacionados, como educação, reentrada e preparo anterior ao campo.

TRAINING AND RESOURCE CENTER

Phil Elkins, Director
3800 Canon Blvd.
Altadena, CA 91001, EUA
Tel: 818 791 2000; Fax: 818 787 7906
Consultas, treinamento anterior ao campo, pesquisas.

TUSCARORA RESOURCE CENTER

Mount Bethel Christian Ministries
Lewis Judy, Director
870 Sunrise Blvd.
Mount Bethel, Penn. 18343, EUA
Tel: 717 897 5115; Fax: 717 897 0144
Serviços de aconselhamento e avaliação para missionários e pastores; instalações para internos.

OBSERVAÇÕES SOBRE OS EUA:

Fontes de referência adicionais são as principais associações missionárias evangélicas:

1) IFMA: John Orme, Director
P. O. Box 3398
Wheaton, IL 60189, EUA
Tel: 708 682 9270; Fax: 708 682 9278
E-mail: ifma@aol.com

2) EFMA: Paul McKaughan, Director
1023 15th Street, NW, Suite 500
Washington, DC 20005, EUA
Tel: 202 789 1500; Fax: 202 842 0392
E-mail: 72143.1167@compuserve.com

3) World Evangelical Fellowship
Missions Commission: Bill Taylor, Director
4807 Palisade Drive
Austin, Texas 78731, EUA
Tel: 512 467 8431; Fax: 512 467 2849
E-mail: 74742.133@compuserve.com

ORGANIZAÇÕES CRISTÃS ESPECIALIZADAS EM ACONSELHAMENTO E VIDA FAMILIAR:

1) Focus on the Family
2) Minirth Meier Centers
3) Rosemead School of Psychology
4) Fuller School of Psychology
Fóruns por e-mail para troca de informações
sobre cuidado de missionários:

1) Network of Associates for the Health of
Expatriates
c/o Dr. Rick Johnson
E-mail: drrickjohn@xc.org

2) Pastors to Missionaries Newsletter
c/o Barnabas
E-mail: 75453.2463@compuserve.com

AMÉRICA LATINA

ARGENTINA

*CENTRO DE CAPACITACIÓN MISIONERA
TRANSCULTURAL*

Marcelo Abel, Director

Lima 933, General Paz
5000 Córdoba, Argentina
Centro de treinamento missionário regional
para missões transculturais.

BRASIL

*AMTB - ASSOCIAÇÃO DE MISSÕES
TRANSCULTURAIS BRASILEIRAS*

Caixa Postal 7001
Campinas/SP 13090-990
Tel: 019 241 8630

Referências

CENTRO EVANGÉLICO DE MISSÕES

Caixa Postal 53
Viçosa/MG 36570-000
Tel/Fax: 031 891 3030
E-mail: cem@homenet.com.br
Curso de 1 e 2 anos/mestrado em
missiologia; retiro anual para restauração
de missionários, em setembro.

COMIBAM - ESCRITÓRIO BRASIL

Caixa Postal 7017
Campinas/SP 13090-990
Tel/fax: 019 255 3524
E-mail: interact@bestway.com.br
Referências

*EIRENE/CPPC (CORPO DE PSICÓLOGOS
E PSIQUIATRAS CRISTÃOS)*

Caixa Postal 900
Curitiba/PR 80001-970
Tel: 041 223 5415
E-mail: catito@avalon.sul.com.br

EQUADOR

EIRENE

Carlos Pinto, Coordenador
C/o HCJB, Casilla 17-17-691
Quito, Equador
Tel: 59 32 43 512

E-mail: cpinto@hcjb.org.ec
Associação Latino-americana para
Aconselhamento Pastoral e Familiar. Fonte
de referência para conselheiros cristãos na
América Latina que falam espanhol,
português e inglês.

GUATEMALA

COMIBAM INTERNATIONAL

Rudy Girón, Director
Apartado Postal 27-1, CP01907
Guatemala City, Guatemala
Tel: 502 2 500769; Fax: 502 2 300941
Associação evangélica para a América Latina
e possível fonte de referências.

BIBLIOGRAFIA

R. GARDNER e L. Gardner, "Treinando
e usando pessoas que trabalham com
cuidado dos membros", em K.
O'Donnell (ed.), *Missionary care:
counting the cost for world
evangelization* (p. 315-331). Pasadena,
William Carey Library, 1992.

L. JOHNSTON, "Formando relaciona-
mentos entre especialistas em saúde
mental e agências missionárias", em K.
O'Donnell e M. O'Donnell (eds.),
*Helping missionaries grow: readings in
mental health and missions* (p. 449-
457). Pasadena, William Carey Library,
1988.

Kelly O'Donnell é um
psicólogo que trabalha com Jovens com
uma Missão e com Member Care
Association, um grupo inter-agências
de cuidado de membros com base na
Inglaterra. Junto com sua esposa,
Michele, ele editou *Helping
missionaries grow* (1988) e *Missionary
care* (1992). O'Donnell ministra na área
de formação de equipes, conse-
lhamento, vida familiar, treinamento no
cuidado dos membros, e consulta de
programas, e promove ativamente o
cuidado de membros de missões da
linha de frente. Seu endereço: P. O. Box
4, High Wycombe, Bucks HP14 3YX,
Inglaterra.

NOTAS

1 Este guia atualiza o "Guia de
Recursos de Cuidado de Membros"
publicado em *Evangelical Missions
Quarterly*, janeiro de 1996. Usado com
permissão.

Parte 5:

***OBSERVAÇÕES E
CONCLUSÕES
FINAIS***



9. DESAFIANDO OS INVESTIDORES: CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES; MAIS ESTUDOS

WILLIAM D. TAYLOR

Algumas histórias reais recentes:

Estes últimos anos no campo foram terríveis. Para começar, nossas circunstâncias externas eram duras, na verdade uma questão de sobrevivência em meio a um calor escaldante com umidade sufocante, pouca água e sem energia elétrica. Simplesmente não conseguimos agüentar! Quando o sofrimento vem de descrentes, muçulmanos, ele é compreensível, mas o pior veio de outros missionários, membros do corpo de Cristo, líderes. Nós não queríamos mais outra coisa a não ser sair dali! Contudo, durante o terceiro ano vimos Deus abrindo nossos olhos para nos mostrar por que estava fazendo estas coisas conosco. Vimos o nosso pior lado. Vimos o mal em nossa própria vida. Tínhamos reprovado miseravelmente no teste da espiritualidade. Então começamos a discernir os propósitos de Deus, vendo nossa vida cair na terra como uma semente, para morrer, e depois voltar à vida. Deus estava nos esmagando para quebrar nossa casca, para que Cristo pudesse ser revelado em nós, e o povo com quem trabalhávamos visse a ele e não a nós. Três anos no moinho. Depois o poder de Cristo falou conosco. Nosso programa com Deus é para a vida toda. Deus quebrou nossa vida durante este último período, mas foi para nos ensinar e equipar para a tarefa de longo prazo. Retornaremos para o campo no começo do próximo ano.

Estas palavras diretas e reveladoras são de Nigel e Tina, um jovem casal missionário que esteve conosco há alguns dias. Eles tinham-se conhecido na África do Sul em um projeto missionário de curto prazo, casaram quando voltaram para casa, e retornaram àquele país para servir a longo prazo. Eles nem imaginavam que ficariam menos de dois anos no seu ministério urbano, para depois serem levados por Deus para uma região remota de um país africano de língua portuguesa, onde o Espírito estava soprando forte em um povo até então resistente ao evangelho. O casal que os recrutou para a sua equipe deixou o campo por causa de problemas conjugais sérios. Mas Nigel e Tina sobreviveram, aprenderam lições profundas, viram a mão de Deus em ação, estão agora em seu intervalo para divulgação — e planejam retornar!

Esta é apenas uma de 11 famílias com quem tive contato nas últimas semanas antes de terminar este capítulo. Tive o privilégio de conversar seriamente com quatro casais a caminho de missões de longo prazo, com três casais experientes em contextos diferentes, com uma família há 20 anos no ministério que está diante de uma mudança grande, e com uma missionária muito talentosa em seus 50 anos que constatara que os 32 anos de trabalho transcultural na Ásia tinham chegado ao fim, e se perguntava o que o futuro poderia lhe trazer, na sua idade. Estive revendo minhas conversas e correspondências com estas pessoas, pensando no que as mantém em missões de longo prazo, e o que causa outras sair mais cedo, inesperadamente. Também reli e repensei nosso questionário sobre retorno prematuro e suas categorias, o relatório de Peter Brierly e a análise de Detlef Blöcher, tentando discernir as implicações.

CHEGANDO AO FIM DO LIVRO

Estamos chegando ao fim deste livro, com sua riqueza de informações, estatísticas e perspectivas, com aplicações para todos os que estão envolvidos e comprometidos com o empreendimento transcultural global. Temos números, estatísticas e causas específicas para o retorno compreensível e o indesejável, da perspectiva de 553 líderes de agências missionárias em 14 países, além de incontáveis estudos individuais.

Nossa pesquisa apresenta números perturbadores, porcentagens, padrões e conclusões. Alguns dizem que as coisas não estão tão más como poderiam estar, mas isto é esquivar-se dos assuntos que têm de ser enfrentados e obviamente minimiza a perda de potencial humano e recursos financeiros. Tenho certeza de que há muitas coisas que podemos fazer agora, em nossa esfera de influência, para tratar destas questões.

Então, o que podemos dizer? O que devemos fazer?

Estamos em meio a uma guerra espiritual, e naturalmente haverá baixas. Algumas são resultado de avaliação inadequada ou ausente antes de ir para o campo (falha da igreja e da agência missionária); outras feridas são infligidas pela própria pessoa; e em alguns casos nossas estruturas evangélicas têm sido destrutivas. Muitas agências não são capazes de enfrentar o desafio de trazer para casa os missionários que nunca deveriam ter ido ou os que devem sair do campo — com base no testemunho dos colegas e da igreja nacional. Em muitos casos, não sabemos como proporcionar ou incentivar a cura necessária. Os líderes das igrejas e os professores dos cursos de treinamento precisam fazer uma avaliação séria, bem como os que dirigem sociedades missionárias.

Valores culturais têm um papel significativo no processo de identificar as causas da perda de missionários e reduzir o problema. As sociedades ocidentais, como a americana, dão muito valor à franqueza, à identificação e solução dos problemas, e (geralmente) à disposição de fazer mudanças. As sociedades asiáticas, em contraste, tendem a dar mais valor a “livrar a cara”, e não gostam de perguntas diretas e resolução de problemas em que os assuntos e as respostas podem ser embaraçosas. Sociedades européias, africanas e latino-americanas têm suas normas culturais específicas que precisam ser reconhecidas.

Outro exemplo de diferenças culturais tem relação com as diferentes gerações. Fomos criticados por divulgar uma análise australiana das três gerações atuais, como se estivéssemos impondo estas categorias ao resto do mundo. É evidente que não fizemos isto. Mas é fato que cada país que envia missionários tem diferenças entre gerações de sua própria cultura com que lidar, e em cada caso estas diferenças se mostram muito perigosas para o movimento. Isto não se aplica apenas à Austrália e à América do Norte, mas também à Ásia e à África.

Por isso, quem lê este capítulo deve saber que escrevo antes de tudo a partir da minha própria formação e experiência cultural. Você terá de contextualizar algumas das minhas observações e recomendações.

FALANDO COM OS INVESTIDORES

Definimos o investidor como alguém que tem interesses ou “ações” em um programa ou projeto. Desta forma, para nós, os investidores no movimento missionário abrangem as seguintes sete categorias de indivíduos ou instituições, a quem dirijo estes desafios. Quem são os personagens principais?

- **Missionários:** passados, atuais e futuros, incluindo os fazedores de tendas;
- **Líderes de igrejas:** pastores, pastores de missões e conselhos missionários;
- **Mobilizadores de missões;**
- **Professores de missões** em escolas e programas de treinamento;
- **Agências missionárias** ou outros grupos de envio;
- **Igrejas nacionais** que recebem os missionários, quando existem;
- **Pessoas que trabalham com cuidado de missionários:** pastores e conselheiros profissionais.

Deixe-me sugerir-lhe que use quatro marca-páginas enquanto lê este último capítulo:

1) Marque as tabelas de Brierly (começo do cap. 4) que mostram as principais razões da perda inevitável e evitável de missionários;

2) Marque as tabelas de Blöcher e Lewis (2ª parte do cap. 4) que fornecem as porcentagens dos vários países, bem como outros gráficos importantes;

3) Marque o instrumento de pesquisa (cap. 20), com as categorias e listas detalhadas dos fatores de retorno prematuro;

4) Marque a tabela das gerações de Donovan e Myers (cap.3).

Volte periodicamente a estas perspectivas importantes do retorno enquanto lê este capítulo, junto com a seção que se aplica especialmente a você e seu ministério. Peça a Deus que o ajude a crescer em sua compreensão do retorno de missionários, e a identificar seu papel nas soluções. Encontre a si mesmo, sua igreja, seu papel de mobilizador, sua tarefa de treinamento, sua atribuição como líder de missões, o desafio que sua igreja recebe, à luz destas categorias. Que conclusões você tira dos dados?

1) OS MISSIONÁRIOS

ANTIGOS MISSIONÁRIOS

Quando penso nos antigos missionários, minha mente volta para meus 17 anos na América Latina, e eu medito sobre os tantos colegas que deixaram nossa agência e outros grupos no país, para voltar para casa. Por que eles o fizeram? Foram empurrados para fora, ficaram com estafa, foram desertores, ou nunca deveriam ter ido? Até que ponto a realidade do campo correspondeu às suas expectativas? Que qualidade de cuidado pastoral lhes foi ministrada? Que tipo de acompanhamento lhes foi dado depois que deixaram o campo em circunstâncias menos que as ideais?

Suspeito e espero que alguns de vocês, antigos missionários, obtenham uma cópia deste livro. Ou talvez seus colegas da missão o leiam e se lembrem de você e outros como você. Por que você deixou o trabalho ativo no campo? Por que eu saí da América Latina para assumir outro ministério no “país do meu passaporte” depois de 17 anos de serviço missionário transcultural? Quais são as razões complexas dadas para sair? Quem realmente conhece ou compreende os motivos para um retorno mais cedo do que o esperado? Ou simplesmente damos os motivos com que nós e os outros podemos viver em público?

Alguns dos que saíram e voltaram para casa estavam muito feridos, e muitos com raiva (de líderes nacionais e da missão, colegas, cônjuge, de si mesmo, da igreja que os enviou, de Deus). Outros missionários voltaram e estão felizes por tê-lo feito. Um antigo colega surpreendeu-me com suas palavras diretas: “O dia mais feliz da minha vida foi quando eu subi no avião e voei para casa sabendo que jamais retornaria para aquele país!” Será que eu também deveria ser feliz por ele ter feito isto?

A todos os que serviram em contexto transcultural, desejamos que este livro ajude a colocar algumas partes da sua vida, que talvez estejam quebradas, na perspectiva certa. Estou plenamente certo que a coisa mais importante para você não é se ainda é oficialmente um missionário. A pergunta é se você ainda está vivendo apaixonado com o Deus trino, e ainda é útil para o reino, comprometido com o plano de redenção global de Deus e o futuro? Use sua experiência para promover o reino, como mobilizador geral em sua esfera de influência.

Alguns pensamentos finais: Não esconda a experiência e as emoções dolorosas do campo debaixo do tapete! Enfrente-as diretamente. Você pode obter ajuda valiosa de um bom conselheiro ou orientador espiritual. Para alguns de vocês “ex”, pode ser necessário ir atrás da cura dos relacionamentos rompidos no passado. Existe algum modo de fazer sua antiga agência saber o que realmente aconteceu, para o bem dela e o seu?

ATUAIS MISSIONÁRIOS

Espero que missionários na ativa leiam este livro, avaliem as causas do retorno inevitável e evitável, e depois façam a pergunta: Onde eu me encaixo? Sou vulnerável ao retorno prematuro? Por quê? O que pode me manter no ministério de longo prazo, neste local ou em algum outro? Seja honesto consigo mesmo e, se for casado, trabalhe estas questões junto com seu cônjuge. Que conclusões você tira? Talvez você veja um bom colega sofrendo, carente de uma palavra de encorajamento. O seu apoio tangível pode ajudar esta pessoa a avançar

pela dor, escuridão e deserto em direção a um ministério frutífero. Nós precisamos uns dos outros de verdade.

Uma pergunta muito séria: Será que você, ou outros que simplesmente não estão onde deveriam estar, devem continuar no ministério transcultural? Não seria melhor para você, sua família, seus colegas, sua agência, seu ministério e a igreja nacional, se você perguntasse seriamente a Deus se ele realmente o quer neste contexto transcultural? Algumas pessoas seguem para o serviço no campo por motivos confusos ou depois de uma avaliação superficial, e como conseguem levantar fundos e aparentemente querem ser missionários, lá se vão eles — e ficam tempo demais. Alguns se tornam missionários porque não se enquadram mais em casa. Outros fogem de situações difíceis. Outros simplesmente não têm os traços de caráter, o conjunto de dons ou a capacidade essencial para o trabalho missionário. Ainda outros têm uma situação familiar terrível, mas sua disfunção é encoberta por sua condição de missionários. Raro é o caso em que a igreja ou agência que enviou estes missionários “desce o pano do palco” sobre eles e os leva de volta para o lugar de onde vieram.

A PRÓXIMA GERAÇÃO DE MISSIONÁRIOS

Como já disse, durante os dias em que estive escrevendo este capítulo, falei com quatro jovens casais que estão comprometidos com Cristo e sua causa global, têm dons tremendos e estão ansiosos para servir em missões transculturais de longo prazo. Um deles fez-me uma pergunta muito franca: “Bill, à luz do que você aprendeu com este estudo sobre retorno prematuro, o que você acha que devemos fazer para não entrarmos nas futuras estatísticas sobre perda de missionários?” Isto deu início a um diálogo muito produtivo, e novamente eu voltei para dois componentes do nosso estudo: o diagrama das gerações e as causas para o retorno. Também interroguei o casal sobre sua experiência de ministério prático e a avaliação antes da partida. Casais ou indivíduos com pouca experiência de vida e dos dons espirituais correm o perigo de fracassar em missões, como em qualquer outro ministério. Sábia é a igreja e a agência que requerem um bom ministério dos futuros missionários — e isto implica muito mais do que dirigir uma classe de crianças na escola dominical!

Mais uma vez eu volto para as diferenças entre as gerações e sua aplicação e implicação na vida dos futuros missionários. Tenho algumas palavras importantes sobre realidade e terapia para a geração mais nova que está entrando em missões, um fenômeno comum a toda nação que envia missionários. Há lugar para você no empreendimento missionário mundial? Com toda a certeza! Será fácil tomar

decisões, preparar-se para o ministério, encontrar os colegas e a equipe certa para trabalhar? Certamente não — para ninguém! Tenha cuidado com o impulso emocional que alguns usaram para empurrar você para missões. É preciso desenvolver firmeza espiritual e pessoal substancial para missões, crescendo na capacidade de perseverar e ser flexível e criativo ao mesmo tempo. A maioria de vocês terá de trabalhar dentro de estruturas existentes, mesmo se planejar, em sua estratégia de longo prazo, alterar estas estruturas.

Alguns de vocês foram rejeitados pela igreja e estão tendo dificuldades para encontrar uma comunidade de fé que atenda às suas necessidades. Esta é uma questão difícil de resolver, pois você é a favor de Jesus mas não muito a favor da igreja local. Na verdade eu não me importo com o tipo de grupo local de crentes com que você se envolve, mas simplesmente não há como fugir dos imperativos bíblicos do que a Escritura chama de “igreja”. Peça a Deus para conduzir você a uma igreja que não se satisfaz com padrões superficiais, e que desafia seu coração e mente, que empurra você para a santidade e a vida de compromisso com Jesus, que tem paixão por todo o mundo — desde a comunidade local até os recantos distantes da terra. Você precisa ter uma comunidade de fé que você chama de seu lar e sua família espiritual, onde seu sustento em oração está baseado.

Muitos de vocês não gostam do linguajar missionário. Ótimo. Eu também não! Venha com uma nova linguagem que representa realidades bíblicas, históricas e culturais. Você não se sente bem com termos como “missionário de carreira” ou “compromisso por toda a vida”? Não se preocupe com isto! Pense em elos de cinco anos na corrente da sua vida. Você está disposto a dar ao Rei pelo menos dois elos da sua vida, ou talvez mais, para que um povo ou uma população urbana chegue ao conhecimento salvador de Cristo, e você os veja crescer em uma família de fé?

Seth e Rita, com planos de ir para a Rússia depois do seminário, perguntaram-me um dia destes: “Como podemos evitar o retorno prematuro?” Minha resposta os incentivou a assumir o seguinte compromisso agora:

- 1) Envolver-se de modo significativo na igreja local, sendo testados e usando os dons, sendo responsáveis e prestando contas;
- 2) Passar pelo tipo certo de treinamento, que enfoca questões de caráter, espiritualidade, habilidades para o ministério, e conhecimento para a vida;
- 3) Refletir já agora no que querem investir a vida na Rússia;
- 4) Dedicar-se a fortalecer o casamento e a família, edificando-a juntos para o futuro;

5) Desenvolver a base de envio na igreja, e procurar uma organização ou agência que tem uma boa base no campo e pode ser parceira da igreja, fornecendo uma estratégia tangível de trabalho em equipe no campo, supervisão e pastoreio;

6) Contar com um aprendizado da língua e adaptação cultural que durarão por um bom tempo.

MISSIONÁRIOS FAZEDORES DE TENDAS

Os motivos de retorno dos fazedores de tendas muitas vezes estão disfarçados. Se, porém, enfocamos o fazedor de tendas de longo prazo, intencional — aquele que sai com uma visão clara de servir como obreiro bivocacional à causa de Cristo, a tarefa fica um pouco mais fácil. Um fazedor de tendas veterano contou-me que uma taxa elevada de retorno nos primeiros quatro anos era devida às seguintes cinco causas:

- Treinamento inadequado;
- Expectativas não realistas ou não atendidas;
- A sobrecarga de duas funções, mais a adaptação cultural;
- Falta de vínculo com os cristãos locais e questões de segurança relacionadas;
- Falta de prestação de contas.

Juntos, estes fatores geram grande solidão, falta de auto-estima e valor no ministério, e tempo limitado para oração e nutrição espiritual, causando a saída do campo.

Veja esta carta de um casal bivocacional que veio da Ásia sofrendo:

Por causa da minha contínua perda de peso e pouca força, decidimos partir logo que possível. Fui a uma clínica para estrangeiros, mas em termos médicos parece que nada está errado. Sinto que tudo está ligado à tensão deste trabalho de ensino, e Bob está tendo grandes dificuldades mentais e emocionais para agüentar o barulho e congestionamento da cidade. No fundo ele é um rapaz do interior, e a cidade o oprime. No começo ele se deu bem, mas outras coisas em relação ao nosso caráter, personalidade e dons vieram à tona, e tudo parece indicar que assumir este trabalho foi um erro. Será difícil dizer adeus. Nossas emoções estão confusas.

Temos de ser realistas como fazedores de tendas. Idéias muito diferentes têm atrapalhado o movimento. É interessante que o congresso mundial do Intercâmbio Internacional dos Fazedores de Tendas, no começo de 1997 na Austrália, expressou a necessidade urgente de um treinamento mais pertinente.

Quando ligamos os fazedores de tendas aos motivos de retorno, surgem algumas perguntas chaves que devemos fazer e transformar em temas de discussão e planos de ação para reduzir as perdas:

- 1) Quem envia, sustenta e ora pelos missionários fazedores de tendas?
- 2) Que tipo de treinamento anterior ao campo eles tiveram, para integrar as duas vocações no trabalho transcultural?
- 3) Qual é o papel da igreja que os envia, em seus planos vocacionais?
- 4) Quem está proporcionando pastoreio, supervisão e estratégia no campo?

Um grande amigo que trabalha no Oriente Médio como fazedor de tendas e líder de uma agência compartilhou comigo, há não muito tempo, alguns pensamentos, quando conversamos sobre perda de missionários na sua região do mundo:

Fico assustado quase diariamente. As tensões entre fazer tendas e ministério são grandes. Some a elas a dificuldade de ser líder de um campo e não saber como fazê-lo. [...] Não nos enviem pessoas sem experiência significativa de ministério. Elas não precisam ter mestrado em teologia, mas têm de saber defender sua posição usando temas ou histórias bíblicas, do Gênesis até o Apocalipse, passando pela vida de Cristo. Eles precisam conhecer a Bíblia e a apologética diante de muçulmanos — e isto eles têm de aprender no campo, para compreender a cosmovisão islâmica.

2) A IGREJA LOCAL: EQUIPE PASTORAL, CONSELHO MISSIONÁRIO E PASTOR DE MISSÕES

Quando começamos nosso estudo das causas de retorno em 1994, para ser honesto, metade das igrejas com que falamos disse que na verdade não tinha muito problema com retorno. Todavia, à medida que o tempo foi passado e elas entenderam o assunto e investigaram a perda de missionários da igreja, aconteceu uma transformação. As igrejas tinham problemas, mas simplesmente não estavam plenamente cientes das suas dimensões. Agora a atitude mudou radicalmente. Além disso, tivemos mais de 80 líderes de missões e igrejas que preencheram nosso questionário sobre retorno.

Aqui há algumas perguntas chaves para igrejas com visão missionária:

- 1) Há registros da perda de missionários na última década, mais do que só números e nomes?
- 2) É possível identificar quantos dos “seus” missionários saíram do ministério, não importa a razão?

3) É possível identificar as causas de retorno dos seus missionários, digamos, nos últimos dez anos?

4) Há como calcular o custo financeiro da sua perda de missionários durante os últimos dez anos?

5) Que tipo de responsabilidade a igreja tem por este retorno?

6) O que a igreja pode fazer para ajudar os que são vulneráveis ao retorno?

7) Quais são os tipos de parceria com a agência missionária no cuidado pastoral dos seus missionários?

8) Quando missionários retornaram em circunstâncias difíceis, como foram atendidas suas necessidades integrais e pastorais? Os missionários voltaram à sua igreja ou se estabeleceram em alguma outra igreja, devido a culpa, medo, vergonha e desapontamento?

9) O que está sendo feito para manter o contato com seus antigos missionários? Eles ainda estão andando com o Senhor?

10) Como você está usando a experiência dos que retornaram para a sua igreja — nos ministérios locais da igreja, transculturais ou de alcance mundial?

Uma transformação importante está acontecendo globalmente em igrejas e missões. Durante anos, muitas igrejas ofereceram um programa missionário do tipo “oração e sustento”. Ou seja, missionários que buscavam apoio se aproximavam de igrejas com dinheiro e solicitavam um envolvimento financeiro (e em oração, é claro!). As igrejas, por sua vez, avaliavam os candidatos (especialmente quanto à sua formação e agência missionária) e, uma vez aprovados, incluíam-nos no rol de missionários sustentados pela igreja. A igreja sustenta e ora!

Entretanto, mudanças radicais estão varrendo as igrejas em praticamente todos os países. As igrejas estão, corretamente, buscando um envolvimento maior, papel e responsabilidade no movimento missionário como um todo. Estas mudanças são animadoras, mas também representam um desafio para aqueles que, em igrejas, escolas ou agências, trabalharam dentro do sistema antigo. O perigo para as igrejas locais é que elas chegam à conclusão que podem fazer tudo: avaliar, treinar, enviar, sustentar, definir a estratégia e pastorear, no campo ou fora dele. Muito poucas igrejas podem fazer tudo isto com sucesso. E é errado enviar missionários dotados e comprometidos para regiões difíceis sem providenciar o tipo certo de sistema de apoio com base no campo.

As igrejas mais sábias formam duas parcerias estratégicas em seu programa missionário. Primeiro elas providenciam a formação básica em termos de treinamento de espiritualidade e caráter, desenvolvimento de habilidades de

relacionamento e ministério, e serviço avaliado e supervisionado. Mas elas compreendem que alguns dos seus missionários precisam de treinamento específico, anterior ao campo, formal e informal, em áreas bíblicas e teológicas, estudos transculturais e islâmicos, ou outras capacidades específicas da tarefa. Assim, elas fazem uma parceria com algum dos centros e escolas de treinamento que têm um bom conceito em áreas específicas. Mas a igreja conduz o processo.

Em segundo lugar, igrejas sábias fazem parceria com agências com base no campo e com sólido histórico de experiência, para prestar os serviços estratégicos de que precisam o missionário e a família ou equipe, não só para sobreviver, mas para render a longo prazo. E quando chega a hora para a família missionária voltar para casa, a igreja está ali como comunidade espiritual para receber, encorajar e fortalecê-la. Para aqueles que voltam profundamente feridos, a igreja local precisa ser a rede de segurança versátil que os sustém, procura cura para eles em todas as fontes e busca o melhor futuro para eles. Este arranjo produz um sistema duplo de suporte: um com base no campo, o outro na igreja local.

Assim, para todas as igrejas comprometidas com a redução da perda de missionários, algumas palavras finais:

1) Não tentem prover ou criar toda a infra-estrutura missionária necessária. Recordem que agências pequenas (o que inclui as igrejas) têm uma taxa de retorno maior.

2) Elaborem padrões cuidadosos (mas não impossíveis) para os processos de seleção, avaliação, capacitação, treinamento, envio e pastoreio. Sejam proativos nestas áreas.

3) Providenciem sua própria maneira de pastoreio dos missionários, e cobrem das agências o pastoreio prometido no campo. Afinal de contas, se vocês estão levantando boa parte do sustento financeiro, vocês estão pagando por estes serviços!

4) Não imaginem que as escolas bíblicas e seminários estão fazendo o trabalho, em termos de treinamento missionário eficiente. Questionem o processo atual que se concentra principalmente em planos de estudo formais e diplomas. Procurem uma capacitação que enfoca caráter e relacionamentos, habilidades de ministério e conhecimento substancial de missões.

O seguinte estudo de caso é um bom exemplo de parceria entre uma agência missionária e uma igreja local. A visão desta agência específica é corajosa: plantar igrejas, primordialmente por meio de equipes, entre povos resistentes.

A necessidade e a estratégia estão claras, e esta visão atraiu um bom número de jovens adultos talentosos e comprometidos. Mas muitos deles eram empreendedores bastante independentes, com pouco envolvimento na vida de uma igreja antes de ir para o campo, muito menos em plantação de igrejas em sua própria cultura. Em consequência, questões de caráter e de relacionamento fragmentaram famílias e equipes. Habilidades ministeriais limitadas naufragaram rapidamente nos recifes da dura realidade transcultural. Em anos recentes, o novo líder desta agência, provado no campo, identificou as limitações históricas e está dando passos para promover mudanças.

A igreja local em vista tem a visão de plantar igrejas na região metropolitana da sua cidade e desenvolveu um forte movimento de grupos em casas, onde líderes são preparados para servir de pastores destes grupos. As necessidades pastorais da igreja como um todo são canalizadas para os grupos pequenos, e estes líderes têm de lidar com os aspectos mais difíceis do ministério, e não só com os mais gloriosos. Pastores de grupos pequenos (casais ou solteiros) vêem o ministério expandir-se com a multiplicação dos seus grupos, e alguns se tornam supervisores de outros pastores. A exigência para futuros missionários desta igreja é que tenham servido como líderes de grupo e supervisores. Isto é a arena em que são avaliados e aprimorados o caráter e o conjunto de dons para o ministério. E a experiência e habilidade adquirida neste contexto torna-se uma base especial para o ministério transcultural.

O novo líder da agência disse ao pastor da igreja: “Se nossos missionários em nosso país de acesso restrito tivessem vindo com o caráter e os dons aprovados desta forma, nossas perdas seriam reduzidas dramaticamente.” Agora a agência e a igreja formaram uma parceria estratégica que, em essência, faz a plantação de igrejas fluir do campo monocultural em casa para o campo transcultural mais difícil.

3) OS MOBILIZADORES PARA MISSÕES

Estes são pessoas muito especiais, e podem ser encontrados no mundo todo em toda base de envio missionário. São irmãos e irmãs apaixonados e ativos, e precisamos deles no empreendimento missionário. Eles promovem a oração nas igrejas; oferecem cursos especiais sobre missões mundiais; incentivam a adoção de povos não alcançados. Muitos deles são encontrados em igrejas vibrantes, ou servem em centros de missões mundiais, e alguns andam sozinhos. Eles providenciam todo tipo de recursos para missões: pregadores, material escrito e vídeos. Oferecem conferências, congressos, retiros e todo tipo de eventos missionários. São personagens de valor incalculável!

Os mobilizadores têm uma função estratégica na redução da perda de missionários, principalmente na linha de frente do movimento em direção às nações e povos sem Cristo. Aqui há algumas recomendações específicas para os mobilizadores para missões:

1) Seja realista quanto ao custo de missões mundiais. Não promova simplesmente, sem falar do preço. Vá mais longe do que só mobilização e motivação.

2) Tome cuidado com decisões para missões carregadas de emoção, não temperadas pela maturidade dos que viveram e serviram em missões de longo prazo.

3) Promova com equilíbrio o serviço missionário de curto e de longo prazos. Lembre que uma das principais razões por que os povos não alcançados ainda não foram alcançados é que eles são difíceis de alcançar. Provavelmente eles serão melhor alcançados pelos que se comprometem com missões de longo prazo.

4) Não ofereça atalhos para o caminho do ministério eficaz de longo prazo. Isto é, destaque a necessidade de aprender completamente a língua, bem como estudar a história e a cultura. Não há substituto para o estudo da língua para alguém que planeja ficar mais de dois anos.

5) Por último, tome cuidado com reducionismos que afetam seriamente o empreendimento global. Em outras palavras, não reduza a Grande Comissão a apenas evangelização; não reduza a geografia missionária a um setor do mundo; não reduza a tarefa enfocando muito dados específicos; não reduza a tarefa de plantar igrejas apenas aos povos a serem adotados; não reduza o desafio do ministério de relacionamento e encarnação a avanços tecnológicos que tornam a tarefa fácil.

4) A INDÚSTRIA DE TREINAMENTO MISSIONÁRIO: ESCOLAS, PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO, EDUCAÇÃO FORMAL E NÃO FORMAL

Uma das maiores surpresas do nosso estudo apareceu quando tentamos estabelecer a relação entre treinamento e retorno prematuro. Talvez pudéssemos ter colocado a pergunta melhor ou explicado o assunto de maneira diferente. Mas o fato é que a resposta a este item nos antigos países enviados (APE) deixou o treinamento não apropriado em 20º lugar entre as causas de retorno, mesmo que nos NPE ele apareceu em 9º lugar. Examinando mais de perto os dados dos NPE, surgem diferenças. No Brasil, o treinamento não apropriado veio em primeiro

lugar, e em Gana em quinto. Por outro lado, reveja a análise de Detlef Blöcher e Jonathan Lewis (cap. 4) para ver o papel chave que o treinamento sólido tem.

O resultado produziu emoções mistas nos professores de missões. Como aconteceu que o treinamento não apropriado foi classificado tão baixo? Será que isto queria dizer que os professores estavam fazendo um bom trabalho ou um mau trabalho? Outros concluíram, perigosamente: “Bem, nós sempre soubemos que o treinamento não era mesmo muito importante.”

Eu também tive dificuldades com estes dados, até ter uma daquelas experiências de “ahá!”, quando uma luz se acende. O fato é que os missionários raramente voltam para casa por causa da falta de conhecimento teórico, especialmente se tiveram a oportunidade do treinamento bíblico e missionário formal e não formal. Contudo, quando tiveram ou aproveitaram pouco ou nenhum treinamento, os resultados são claros e servem de advertência.

As principais causas do retorno antecipado evitável de missionários se agrupam nas áreas de caráter e espiritualidade, relacionamentos e conflitos. Isto se aplica em termos gerais a todos os países que pesquisamos. O que isto nos diz sobre o preparo e treinamento anterior ao campo? Quem é responsável para enfocar estas principais fraquezas? É uma fuga se os que estão na indústria de treinamento dizem: “Bem, isto não é nosso trabalho. Deixe a igreja fazer isto, ou talvez a agência missionária deva prestar atenção neste detalhe. Nós somos chamados para nos concentrarmos nas dimensões formais e acadêmicas do treinamento.” Quem disse? Minha convicção profunda é que escolas e programas não formais que dizem que ajudam a treinar missionários precisam fazer mais algumas perguntas sobre o que fazem e como o fazem. Muitas das escolas que se dizem de treinamento missionário são fábricas de conhecimento que dão atenção apenas nominal ao desenvolvimento do caráter e aos relacionamentos na comunidade. Eles podem transmitir algumas habilidades, mas nem isto fazem bem.

Detecto em todo o mundo um questionamento amplo da educação teológica formal e dos valores do treinamento missionário muito baseado em sistemas pedagógicos. A rejeição parte de pessoas diversas: os próprios missionários, as igrejas locais que enviam, agências missionárias e igrejas nacionais. Este questionamento está levando a uma crise que produzirá uma mudança verdadeira. Uma das principais mudanças é que as igrejas diminuirão o montante de recursos que estão dispostas a investir no treinamento formal. Só isto já deveria sacudir a indústria educacional!

A outra mudança está vindo das sociedades missionárias que estão insatisfeitas com o produto das escolas. Suas queixas ainda não foram levadas a sério, e a resposta não é simplesmente uma questão de acrescentar mais um curso ao currículo já sobrecarregado. As agências estão formando alianças estratégicas para elaborar um modelo novo de capacitação de curto prazo, não formal, de missionários. Sei que isto já está acontecendo na Austrália e na América do Norte.

Pensando no que pode ser feito para reduzir a perda de missionários, aqui há 10 recomendações para os que estão envolvidos em escolas ou programas que preparam missionários.

1) Faça parceria com a igreja que envia, ao preparar os obreiros. Isto requer o diálogo pessoal com a liderança da igreja. Descubra o tipo de preparo que a igreja está dando, o que ela quer de você, e depois veja como atender às suas necessidades.

2) Dê os passos corajosos necessários para elaborar o esboço (em termos de caráter, habilidades e conhecimento) de um servo transcultural eficiente. Depois estude os tipos de currículo (tudo o que contribui para ensino e aprendizado) necessários para formar este tipo de servo.

3) Não acrescente simplesmente mais cursos para cobrir mais temas. Volte para examinar todo o currículo para determinar a relação com o perfil de missionário necessário hoje em dia.

4) Lembre que a geração mais jovem de missionários vem de contextos desagregados, pais não adequados e poucas experiências para melhorar seu caráter. Por isso você terá de fornecer recursos pastorais e de aconselhamento mais profundos durante o curso.

5) Avalie como está o seu equilíbrio da tríade educacional:

- Treinamento que atende as necessidades de caráter, habilidades e conhecimento;
- Treinamento que equilibra a educação formal, não formal e informal;
- Treinamento que leva em conta as necessidades e desejos da igreja, agência missionária e igreja nacional.

6) Faça com que seu preparo seja de proveito para ambos os cônjuges. Muitos programas estão voltados apenas para o marido.

7) Pense em formar uma parceria de capacitação entre escolas de treinamento missionário formal e alguns dos excelentes programas não formais

que agora existem em muitos países. Seus alunos podem aprender em diferentes contextos e ganhar créditos, se isto é importante.

8) Veja que tipo de treinamento formal pode ser dado no próprio campo, o que implica uma parceria entre a agência e a igreja nacional.

9) Elabore um instrumento de diagnóstico que pergunte aos seus formados durante os últimos dez anos qual é sua avaliação do estudo e que mudanças eles sugeririam para o programa ou a escola.

10) Mantenha seu próprio registro de perdas. Quantos dos seus formados ainda estão no ministério para o qual foram treinados? Por quais motivos eles deixaram o trabalho transcultural? Há alguma relação entre sua partida e seu treinamento?

5) AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS E GRUPOS DE ENVIO

Nossa pesquisa da AEM sobre os motivos do retorno de missionários recebeu primordialmente as opiniões dos líderes de agências missionárias. Eles estavam acessíveis e geralmente (mas não sempre!) dispostos a participar do estudo. Nós também sabíamos que o simples exercício de preencher o questionário os estimularia — ou empurraria — para um exame mais cuidadoso das causas de perda em sua própria agência. A maioria dos que participaram do nosso encontro de trabalho em abril de 1996 representavam agências missionárias. A importância do encontro era clara para eles. Um coordenador de pessoal britânico escreveu logo depois do evento: “Depois da consulta, fiz um estudo dos nossos pedidos de demissão para os anos 1991-1995, com base nos registros estatísticos que mantenho. Ficaram em destaque os pedidos durante o primeiro período, e a partir disto fiz algumas recomendações sobre cuidado pastoral e as maneiras em que nossos líderes podem ajudar melhor os obreiros. Assim, penso que a consulta provou ser de valor para nós.”

Outro líder missionário escreveu da Índia: “Já nas primeiras semanas depois do congresso pudemos implementar mudanças em nossa agência para reduzir as perdas. Obrigado.”

Um líder africano no encontro foi estimulado pela pesquisa a examinar as principais causas de perda em seu país: problemas com a educação dos filhos de missionários (falta de escolas apropriadas em áreas rurais ou muçulmanas); falta de preparo transcultural anterior ao campo; problemas culturais resultantes de valores tribais que fazem questão que o homem construa seu lar em terreno próprio (como os missionários podem fazer isto tão longe de casa?); falta de

recursos financeiros para suprir até mesmo um salário mínimo para os missionários africanos; uma regra administrativa da denominação fundadora que permite que seus plantadores de igrejas permaneçam como pastores, saindo assim do rol dos missionários; e perseguições (agitações, agressões, até medo do martírio). Foi animador ver este líder detalhar como seu pessoal estava tentando trabalhar cada um destes seis itens.

Em todo este livro, numerosas referências foram feitas ao papel que o grupo que envia (igreja ou agência) tem em relação ao retorno prematuro. O que mais pode ser dito neste último capítulo? Deixe-me esboçar uma série de 12 recomendações básicas para agências missionárias. Algumas podem ser relativamente fáceis de implementar; outras exigem grande coragem, investimento de tempo e o compromisso de investir novos recursos para identificar e reduzir a perda de missionários.

1) Reveja a história da sua agência, sua herança, valores, estrutura administrativa, estilo de gerência e idade dos seus líderes na sede e no campo, para ver quais destes fatores têm parte na sua realidade de retorno. Reveja o cap. 4 à luz disto.

2) Se você ainda não o fez, faça um estudo sério das perdas na última década ou talvez durante a administração anterior da agência.

3) Institua um sistema funcional de investigação de perdas em sua agência.

4) Avalie e reforce seus sistemas de avaliação, orientação e treinamento anterior ao campo, para reduzir as perdas. Aprenda como é libertador dizer gentilmente “não” a alguns candidatos, ou algo como: “Nossa melhor observação e conclusão a esta altura da sua caminhada é que juntar-se à nossa equipe *não* é o que você deve fazer.”

5) Estude o diagrama das gerações à luz da sua agência. Que conclusões você tira? Que espaço você está dando ao preparo de liderança mais jovem? Que espaço você está dando em sua agência à nova geração de missionários, criativa, comprometida e incansável?

6) Avalie seu histórico de elaborar descrições de atividades e tarefas para os missionários e manter as promessas.

7) Elabore e use um sistema contínuo de avaliação da sua força missionária, com revisões, auto-avaliações, alvos realistas e correções de curso. Tenha certeza de que você tem uma maneira de detectar os que poderiam ser vulneráveis ao retorno prematuro.

8) Tenha um sistema aceitável que permita aos missionários avaliar a liderança imediata acima deles. Muitas agências impõem líderes que não representam o pessoal no campo.

9) Elabore uma pesquisa que convida gentilmente os antigos missionários a fazer uma avaliação, garantindo que ela permanecerá confidencial e o estudo será sério. Várias agências tiveram a coragem de fazer isto e obtiveram resultados de alto valor.

10) Se sua agência é internacional (com pessoal de vários países), institua maneiras sensíveis de determinar se sua liderança e seus sistemas estão contribuindo para as perdas.

11) Envie pessoas que dêem cuidado pastoral, certificando-se que eles têm os dons certos para este ministério e são respeitados pelos que precisam dos vários tipos de assistência.

12) Veja se você tem um sistema sadio de entrevistas por ocasião da saída de missionários.

ALGUMAS PALAVRAS FINAIS PARA AS AGÊNCIAS

Em primeiro lugar, todos concordamos que é impossível eliminar totalmente o retorno indesejável. Tenho dito muitas vezes: “Bobagens acontecem!” Muitas vezes esta “bobagem” que acontece machuca. Mas podemos nos antecipar às mudanças e assim reduzir significativamente as perdas. Um casal que estava quase perdido para missões disse: “Em nossa agência, os que mais precisavam de cuidado pastoral eram os que estavam mais distantes dos centros da missão e das cidades, que estavam cheios de pastores.” Fiquei abismado com um executivo de missão que me disse: “Nossos missionários não precisam de cuidado pastoral.” Pensando sobre esta afirmação, ela me disse muito sobre este líder, bem como sobre a falta de cuidado pastoral que os 150 missionários daquela agência estavam suportando.

Por vezes, pode haver um diretor de pessoal valente que tenta investigar as causas das perdas, mas a liderança superior proíbe que ele o faça. Sei de uma agência onde isto de fato aconteceu. Felizmente, o novo líder desta agência está disposto a procurar este estudo “engavetado”, atualizá-lo e ver o que pode aprender dele. Muitas vezes as perdas são causadas por diferenças substanciais entre o escritório central e a liderança no campo. Em alguns casos, a equipe na sede é criativa e atrai novos missionários criativos. Então os novos seguem para o campo e se defrontam com líderes mais velhos, que contribuem para a partida

prematura destes novos. Em outros casos é o contrário, e os novos têm de agüentar a equipe da sede e saltar os obstáculos para chegar até a equipe de campo criativa.

Por fim, alguns pensamentos sobre o retorno desejável ou proposital: Precisamos ajudar alguns missionários a sair sem culpa e redirecioná-los para o futuro em casa, seja em outro ministério ou no mercado de trabalho secular. Os líderes das missões precisam enfrentar a realidade de que alguns escorregaram por entre a peneira do sistema, mas não devem ser missionários. Em alguns poucos casos, há pessoas não éticas no campo. Outros formaram seu reino particular longe do país natal e, infelizmente, muitas destas pessoas são boas em relações públicas. Mas não devem ser missionários! Graças a Deus pelo líder destemido que fala e age a verdade com misericórdia, nestes casos.

Vale a pena estudar as observações de Blöcher e Lewis sobre os dados das perdas em relação ao tamanho da agência missionária. Em todos os casos, de retorno evitável ou inevitável, as grandes agências tiveram menos perdas. As razões são ao mesmo tempo simples e complexas. As associações maiores têm mais espaço para “movimentos para os lados”, ou seja, quando um missionário não se dá bem em um campo, há espaço para remanejamento. Agências menores não podem se dar este luxo. As agências maiores podem prover mais recursos pastorais para os missionários do que as menores. O que isto significa para as agências pequenas? Uma recomendação é que elas procurem formar uma parceria de pastoreio com outras agências pequenas ou com uma maior, que preste no campo os serviços que mantenham os missionários sobrevivendo e progredindo.

6) A IGREJA NACIONAL QUE RECEBE

É evidente que não haverá uma igreja nacional entre povos não alcançados nas primeiras fases do ministério entre eles. Mas com o tempo o poder sobrenatural de Deus vai abrir o caminho, e emergirá uma igreja nacional com suas próprias instituições e sistemas, dinâmicas culturais e liderança, eclesiologia e programas de treinamento. O fato, porém, é que a maioria da força missionária atual serve onde existem igrejas nacionais. E estas têm um papel vital na vida do missionário estrangeiro.

Jamais esquecerei a visita que fiz a um país da América Central no começo do meu serviço missionário. Fui visitar o pastor de uma grande igreja urbana e encontrei uma celebração em andamento. Perguntei ao meu amigo pastor o que estava acontecendo, e ele me respondeu: “Estamos fazendo uma festa para um casal missionário norte-americano que está retornando ao seu país logo depois de chegar aqui. Não sabemos por que eles vieram, o que fizeram e por que estão

voltando, mas podemos lhes preparar uma despedida feliz.” Que visão da perspectiva nacional do retorno de missionários!

O outro lado da relação da igreja nacional com o retorno de missionários é que, em muitos casos, o retorno dos estrangeiros é ao mesmo tempo natural e calculado. O trabalho que vieram fazer está completado. Estava na hora de transferir liderança, responsabilidade e autoridade à igreja nacional. Por isso, um término planejado com cuidado deve ser celebrado, palavras apropriadas de apreciação devem ser ditas a todos, e depois começa o novo estágio do ministério liderado pelos nacionais. Classificamos este retorno de inevitável ou esperado. Na verdade, porém, estes veteranos dotados são candidatos de primeira para servir em novos contextos de ministério transcultural. Há um certo mito no ditado: “Trabalhe até ser dispensável — e vá para casa.”

Qual é o papel da igreja nacional diante da força estrangeira? Minha observação inicial é que isto depende da agência ou denominação que avançou até esta nação e cultura. Todavia, algumas recomendações básicas podem ser feitas, sempre no contexto de uma igreja existente.

Primeiro, a igreja nacional deve prover um lar espiritual nacional para o missionário. Nem todos os missionários são evangelistas itinerantes ou plantadores de igrejas. Muitos têm tarefas que lhes permitem ser membros ativos da igreja. Isto significa que o pastor daquela igreja é também pastor do missionário. Também pode significar que o pastor terá de ser envolvido em casos em que o missionário tem de ser disciplinado, talvez antes de ser enviado de volta para casa.

Em segundo lugar, a igreja nacional tem um papel essencial na orientação inicial e no treinamento dos novos missionários em termos de cultura, aprendizado da língua, história do povo e história da igreja. Esta capacitação não deve ser deixada somente por conta da agência missionária estrangeira ou da igreja que envia, ainda mais distante.

Terceiro, a igreja local é parte da grande família espiritual de Cristo, e os filhos dos missionários e dos nacionais se tornam juntos filhos da igreja em torno do mundo. Muitos filhos de missionários crescem nas bolhas culturais dos internatos no meio do caminho e nunca entram seriamente na cultura ou na igreja nacional.

Em quarto lugar, a igreja nacional cria mais uma área de responsabilização do ministério da família estrangeira. O missionário tem uma tarefa a cumprir e trabalha debaixo de liderança. Como é bonito ver o mesmo estrangeiro submetendo-se voluntariamente à sabedoria e experiência dos líderes nacionais!

Por último, quando os missionários deixam o campo, por qualquer motivo, os líderes nacionais devem ser consultados quanto às suas reflexões e opiniões sobre o caso.

7) PESSOAS QUE PRESTAM CUIDADOS AOS MISSIONÁRIOS

Há pouco mais para dizer a estes personagens especiais no movimento missionário. Alguns são pessoal médico e cuidam da saúde física dos missionários. Outros são pastores do rebanho, com dons pastorais para a sua tarefa, e acesso confidencial aos missionários. Ainda outros são conselheiros e psiquiatras profissionais. Temos de agradecer a Kelly O'Donnell e outros pastores por suas contribuições significativas para este livro, incluindo a listagem internacional de instituições e indivíduos que fornecem cuidados para missionários (cap. 18).

Qual é o papel destas pessoas singulares — homens e mulheres com dons e personalidades iguais mas diferentes? Primeiro, eles devem servir com cuidado mas com autoridade nos primeiros estágios de seleção e avaliação, tanto na igreja como na sociedade missionária. Precisamos desenvolver o tipo certo de testes de personalidade, que são apropriados para as diferentes línguas e culturas. Graças a Deus eles estão cada vez mais disponíveis hoje em dia.

Em segundo lugar, os serviços de cuidado devem ser ministrados de modo totalmente confidencial. É “mortal” quando o conselheiro é visto como canal secreto de informações sigilosas para os líderes da igreja e da agência. Seja um tempo especial passado no campo ou um ministério mais prolongado de redenção e restauração em casa, o trabalho destes obreiros tem de ser mantido confidencial. Só em pouquíssimas ocasiões temos de enfrentar exceções em que leis foram quebradas ou normas bíblicas importantes foram violadas, afetando a permanência do missionário no campo e na missão.

Por fim, devemos formar e promover redes de cuidado de missionários na comunidade missionária global. Isto está começando a acontecer, o que é uma boa notícia. Aconselhamento e pastoreio são ministérios delicados e não podem ser feitos facilmente de uma cultura para outra. Por isso associações missionárias internacionais precisam trazer homens e mulheres de diversas culturas para prover o cuidado apropriado.

FALANDO DA PESQUISA FUTURA

Vários capítulos tocaram no assunto de mais pesquisa sobre o retorno prematuro. Quero destacar algumas idéias que têm potencial especial.

A primeira é dirigida às instituições teológicas onde os alunos têm de escrever teses e dissertações maiores. A lista de opções de pesquisa a seguir dá amplas oportunidades para alunos capazes atenderem às exigências acadêmicas ao mesmo tempo que fazem algo que contribui de modo tangível para a causa missionária. Há opções tanto quantitativas como qualitativas.

Em primeiro lugar, do lado da dimensão mais ampla das coisas, o ReMAP pode ser feito — com o aperfeiçoamento da pesquisa que agora podemos implementar — em outros países que o desejarem.

Em segundo lugar, o ReMAP pode ser refeito nos 14 países daqui a 5 ou 10 anos, e o ideal seria se fosse com as mesmas agências. Um projeto como este proporcionaria a oportunidade de rever as questões iniciais, avaliar a redução nas perdas, e também melhorar algumas das nossas perguntas. Além disso, a esta altura uma nova geração de missionários — de contextos e com necessidades diferentes — estará no campo.

Terceiro, cada igreja missionária e agência que leva a sério a redução da sua taxa de retorno pode fazer seu próprio estudo interno. Provavelmente este seria um dos resultados mais gratificantes de todo o projeto ReMAP.

Em quarto lugar, precisamos de um estudo sério que busca ouvir as vozes que até agora não foram ouvidas em relação às causas do retorno. Entre estas estão as dos antigos missionários, em especial dos que saíram em circunstâncias difíceis. Um estudo como este exigiria um instrumento de pesquisa muito bem elaborado, confidencial, e um grupo “neutro” para receber e analisar os formulários preenchidos e fazer o relatório. Será que as agências darão as informações sobre os seus antigos membros para este estudo? Creio que as que são chave o farão, porque querem que prevaleça a verdade, bem como a cura dos feridos.

Quinto, podemos desenvolver estudos de casos de perfis de agências que têm taxas de retorno mais baixas, identificando os fatores chaves de administração e liderança que conservam os missionários eficientemente no serviço.

Em sexto lugar, precisamos estudar os fatores que incentivam o serviço eficiente, de longo prazo. Nosso desejo não é apenas a longevidade — há tantas pessoas no ministério que fizeram um trabalho fraco por tempo demais! O que buscamos compreender é o vínculo entre os fatores de competência humanos e os dons espirituais.

Em sétimo lugar, podemos elaborar estudos mais qualitativos, pessoais. Por exemplo, podemos estudar 10 famílias que sobreviveram e progrediram no

ministério transcultural de longo prazo, e comparar e contrastá-las com 10 famílias que retornaram mais cedo do que o esperado. Esta pesquisa exigiria muita sensibilidade, e os resultados precisam ser vertidos em uma linguagem que preserva o sigilo. Mas o potencial é tremendo.

Concluo esta seção com estes pensamentos gerais sobre pesquisa que Jonathan Lewis me enviou:

A pesquisa precisa fluir da pesquisa. Descobrimos algumas relações interessantes que podem dar aos pesquisadores, em especial aos seminaristas, algumas hipóteses originais que podem ser testadas. Até sugerimos algumas neste capítulo. Porém eu sinto que a maior contribuição desta pesquisa foi o estudo de missões como um processo integral. “Fracasso” no campo pode ser um reflexo de decisões ou escolhas erradas anteriores à partida para o campo. Constatamos, p. ex., que parece que despesas elevadas com cuidado pastoral (mais de 30%) não ajudam a reduzir as perdas, quando este dado foi ligado com missões que tinham taxas de perdas maiores. Isto é devido a uma avaliação fraca, ou os procedimentos de treinamento anterior ao campo tornam a atenção pastoral necessária quando os problemas surgem, o que não consegue reter as pessoas no campo porque na verdade ali não é o seu lugar? Este tipo de hipótese é difícil de testar, mas poderia ser tentado. Porém esta informação se torna muito valiosa quando uma missão que está gastando altas somas em cuidado pastoral e ainda tem taxas elevadas de retorno examina seus procedimentos de avaliação e outros anteriores ao campo e os modifica, por entender que mais avaliação correta e mais investimento no tipo correto de treinamento provavelmente reduzirá sua “fatura de cuidado pastoral” e sua taxa de retorno. Este tipo de “pesquisa” interna é que dará resultados que ajudam a reduzir as perdas.

TERMINANDO O LIVRO

Ainda hoje ouvi um casal missionário valente contando do seu período recente no sul da Ásia, incrivelmente difícil. Sua maneira franca de falar era envolvente, e eu realmente chorei enquanto ouvia a história deles. Eu não teria ficado surpreso se eles decidissem deixar de ser missionários. Mas eles estão voltando, e eu os admiro por esta decisão dura. No processo, o marido aprendeu algumas lições importantes sobre si mesmo. Ele, que era um realizador muito ativo, descobriu prioridades maiores na vida, e também como pode ser um marido mais sensível para com sua esposa em uma cultura muçulmana, onde a mulher estrangeira é exposta a muitas pressões indignas.

Este livro estudou as causas e curas da perda de missionários entre aqueles que consideramos valiosos demais para que se percam. Toda esta questão do retorno prematuro é um *iceberg* enorme e perigoso, que tem de ser enfrentado

da maneira certa e com as ferramentas adequadas. Falamos muito do lado da cura, mas eu quero concluir falando de mais uma questão importante.

O que faz com que servos transculturais não apenas sobrevivam (todos nós sobrevivemos às ondas de tempos difíceis) **mas também sejam bem sucedidos** (é possível!) **em missões de longo prazo?** Mais uma vez quero dizer que não penso que todos os missionários devem permanecer no campo até o fim da vida, e que irei concentrar-me naqueles que seguem Jesus como Rei até os confins da terra pelas razões certas. Aqui há oito princípios que parecem servir de alicerce para a longevidade eficaz no serviço:

1) Vida espiritual. Temos de focar sempre de novo os temas da espiritualidade profunda e do compromisso radical com Jesus, temperados com uma visão realista do custo do ministério transcultural. Nunca “adoce” este aspecto. Observe mais uma vez que a falta de chamado e o compromisso não adequado foram colocados no topo da lista das causas por nossos colegas dos NPE. Mas a falta de espiritualidade não é um problema apenas entre eles. Também temos de desmascarar a falsa espiritualidade que infesta tantos líderes em nosso movimento, onde uma conduta voltada para a produtividade, o cumprimento de “cotas”, e a culpa manipulam nossos seletos irmãos e irmãs no campo missionário.

2) Capacidade de relacionamento. Temos de enfatizar (no ministério prático anterior ao campo, e em toda e qualquer orientação e capacitação que é oferecida) a necessidade de saber relacionar-se no trabalho missionário. Pessoas que só conhecem uma cultura e em casa trabalharam inseridos em uma hierarquia vertical terão dificuldades em missões. Pessoas orgulhosas também. Quantas equipes missionárias implodiram por motivos teológicos? Algumas com certeza. Mas muito mais se desmancharam por causa de conflitos internos. Teremos de desenvolver homens e mulheres que saibam liderar e seguir. Temos de ser honestos o suficiente para recomendar a alguns que não vão para missões.

3) Habilidades ministeriais. Temos de destacar as habilidades apropriadas para o ministério. Que lugar melhor para revelar e afiar estas habilidades básicas do que o contexto da igreja local? Não pense que elas serão desenvolvidas em escolas formais. Também podemos nos antecipar ao futuro estimulando o crescimento pessoal contínuo em nossa força missionária, onde emergirão diferentes dons e oportunidades de serviço com o passar dos anos. Não há absolutamente nenhum substituto para o ministério genuíno, extensivo, intensivo, avaliado, anterior ao campo, como antídoto para o retorno prematuro.

4) Treinamento. Temos de promover a mistura certa de conhecimento para os nossos missionários. Nem todos terão benefícios com estudos bíblicos, teológicos ou missiológicos formais, mas alguns sim. Especialmente se estamos enviando as pessoas em equipes, alguns precisam ter um estudo formal sério. Todos os membros da equipe se beneficiarão de cursos de curto prazo que dão treinamento específico para missões.

5) Envolvimento na igreja. Sublinho mais uma vez o papel estratégico crescente da igreja em todo o empreendimento missionário. A igreja precisa conhecer bem sua força missionária, precisa ter reconhecido missionários em potencial no contexto real da comunidade de crentes, precisa tê-los avaliado no ministério genuíno, e agora precisa tomar providências para liberá-los para o serviço em outro país e cultura. A igreja conhece os missionários, intercede com poder, envia e sustenta seus membros distantes. E a igreja fica em contato pessoal com seus missionários. Surpreendeu-me em nosso estudo que a correspondência regular (cada vez mais pela internet) com os missionários foi considerada mais importante até que visitas pessoais de pessoas do país de origem. E os melhores resultados vêm quando a igreja é parceira de verdade da agência missionária na seleção cuidadosa dos candidatos a missionários.

6) Cuidado no campo. Não há substituto para o cuidado adequado do missionário no campo. Fiquei chocado com o estudo de caso de agências missionárias bem organizadas que colocam uma família para servir em uma região isolada da Ásia, tendo o líder da sua equipe em Londres! Isto é simplesmente e categoricamente errado! As igrejas e agências precisam se entender quanto ao pastoreio adequado, definição de estratégias e supervisão no contexto do ministério.

7) Avaliação. Sublinhamos a necessidade de avaliação regular, pessoal e pelo líder, dos missionários durante os anos de serviço. Isto é um instrumento saudável de auto-avaliação, e também transmite o senso de que os líderes se importam com a opinião da sua equipe. Para muitos, este levantamento é um trampolim para mais treinamento no ministério, seja não formal ou formal.

8) Encerramento. Quanto chega a hora de encerrar o trabalho missionário, faça com que a família missionária seja tratada da maneira certa pela agência missionária e a igreja que a enviou. Sua responsabilidade por estes antigos servos continua muito tempo depois que eles deixaram o serviço ativo. Faça boas entrevistas de saída, que permitem o fluxo de opiniões de diversas

maneiras. Libere com a bênção aqueles que sentem o Espírito dirigindo-os do ministério transcultural para outros ministérios ou vocações.

Sim, “bobagens acontecem”, e não podemos evitar totalmente a perda de missionários. Porém podemos reduzir significativamente não só as perdas, mas também o sofrimento pessoal que as acompanha.

Volto para março de 1996, quando minha esposa e eu estávamos na ilha de Iona, varrida pelo vento. A história dos celtas e dos missionários passou diante dos nossos olhos enquanto relembramos o testemunho poderoso daqueles singulares homens e mulheres de fé que evangelizaram a Escócia e que acabaram enviando seus missionários até a Ucrânia e Bizâncio. Lembro mais uma vez da visão missionária de *peregrinatio* dos celtas (o prazer de viajar e desbravar o desconhecido) sob seu símbolo para o Espírito Santo, o ganso selvagem. Olho embevecido para seu martírio de três cores: o martírio *vermelho* simbolizava perseguição, derramamento de sangue, dar a vida por Cristo; o martírio *verde* dizia da negação de si mesmo e de atos de penitência que conduzem à santidade pessoal; e o martírio *branco* se referia a deixar para trás a família, o clã e a tribo para difundir a causa de Cristo, talvez para nunca mais voltar para casa.

De vez em quando eu vejo um pouco da glória de Apocalipse 7.9-10, que retrata a maravilha de números incontáveis de toda nação, tribo, povo e língua, que estão de pé diante do trono e do Cordeiro, vestindo roupas brancas e acenando com folhas de palmeiras, e exclamando em voz bem alta: “A salvação pertence ao nosso Deus, que se assenta no trono, e ao Cordeiro.” Ainda não estamos lá. Mas estamos mais perto deste dia do que jamais antes. E, enquanto o dia não chega, continuaremos a selecionar, equipar, enviar e sustentar nossa força missionária transcultural global, confiando que ela ficará fiel até que o Espírito soberanamente a guie para a próxima etapa de serviço.

Parte 6

RECURSOS ADICIONAIS



O INSTRUMENTO DE PESQUISA

PESQUISA SOBRE MISSIONÁRIOS QUE DEIXAM O SERVIÇO

INTRODUÇÃO

No começo de 1996, líderes missionários de dez países encontraram-se para elaborar um instrumento de pesquisa que investigasse as causas da saída prematura de missionários. Nos Estados Unidos, a Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM), a Residência Missionária e o Centro de Treinamento e Recursos Missionários (CTRM) formaram uma parceria para tentar fazer este estudo. Estudamos a maior parte da literatura já publicada sobre este assunto. Aproveitamos o ensejo para solicitar de você estudos não publicados ou apenas esboçados que você conhece, feitos por enviados ou pesquisadores de missões.

Esta pesquisa se propõe descobrir primordialmente as causas da perda evitável de missionários. Consideramos este instrumento e processo como a primeira de várias fases do esforço. A fase seguinte é a reunião de todos os interessados em uma conferência, para compartilhar os resultados da pesquisa e

elaborar instrumentos comuns que os enviados podem usar para fazer análises anuais profundas das causas e soluções do retorno desnecessário.

Temos o compromisso de manter anônimos os resultados desta pesquisa, no que se referem a uma agência ou igreja em particular. Temos a preocupação de que os resultados da pesquisa não sejam usados para causar um impacto negativo nem sobre uma instituição de envio nem sobre o empreendimento missionário como um todo.

William D. Taylor (AEM)

Phillip Elkins (CTRM)

1) CAUSAS MAIS IMPORTANTES

INSTRUÇÕES

A seguir há uma lista de 26 motivos por que os missionários saem do serviço missionário, tanto evitáveis como inevitáveis. Indique os sete motivos mais importantes pelos quais você acha que missionários deixaram a sua organização nos últimos cinco anos. Enumere suas escolhas de 1 a 7, sendo 1 a razão mais importante.

MOTIVOS INEVITÁVEIS

- a) **Aposentadoria normal**, depois de completado o serviço missionário;
- b) **Crise política**: o missionário é obrigado a deixar o serviço por causa de guerra, perseguição do governo, convulsão civil, fome etc.;
- c) **Morte a serviço**, ou desaparecimento inexplicável do missionário, sua esposa ou filho;
- d) **Casamento** com alguém **fora** da missão;
- e) **Mudança de atividade**, por ter completado o contrato ou passado para outra função.

MOTIVOS CONJUGAIS OU FAMILIARES

- f) **Filho(s)** que não se adaptam à nova cultura, precisam estudar ou tratar a saúde, ou apresentam má conduta;
- g) **Pais idosos**, dos quais precisa cuidar;
- h) **Conflitos conjugais ou familiares**, ou morte de parente próximo.

MOTIVOS DA AGÊNCIA

__ i) **Sustento** insuficiente de casa em termos de finanças, oração ou outro; inflação elevada;

__ j) **Desacordo com a agência** enviada, por causa de estratégia, autoridade etc.;

__ k) **Motivos teológicos:** desacordo com o grupo enviado por causa da doutrina carismática, eclesiológica ou outra.

MOTIVOS PESSOAIS

__ l) **Imaturidade espiritual:** problemas relacionados com a vida espiritual, necessidades espirituais que não são atendidas;

__ m) **Problemas de saúde,** física ou mental;

__ n) **Compromisso inadequado:** não compreendeu o custo e compromisso implícito no serviço missionário de longo prazo;

__ o) **Problemas pessoais** relacionados a baixa auto-estima, stress, raiva, expectativas não realistas, condição de solteiro, solidão etc.;

__ p) **Falta de chamado** espiritual genuíno para o serviço missionário, ou perda dele;

__ q) **Vida imoral,** conduta reprovável, alcoolismo ou drogas.

MOTIVOS DA EQUIPE

__ r) **Problemas com colegas** ou líderes missionários;

__ s) **Problemas com líderes locais,** ou colegas.

MOTIVOS CULTURAIS

__ t) **Falta de adaptação à cultura,** costumes, tradições e condições de vida do país;

__ u) **Incapacidade de aprender a língua** do país adequadamente.

MOTIVOS RELACIONADOS AO TRABALHO

__ v) **Demissão** pela agência, por ser incapaz de desincumbir-se das suas tarefas e responsabilidades satisfatoriamente;

__ w) **Insatisfação no trabalho,** por excesso de trabalho, despreparo, inadequação, sentir-se incapaz de ganhar pessoas para Cristo etc.;

__ x) **Supervisão inadequada**, não apropriada ou autoritária no trabalho pelo grupo que enviou, o que inclui falta de cuidado pastoral, formação de equipe e outras ajudas;

__ y) **Treinamento inadequado** ou preparo não apropriado para o serviço missionário.

OUTROS MOTIVOS

__ z) **Outros motivos** importantes não mencionados acima. Especifique:

2) PERDA DE MISSIONÁRIOS (1ª PARTE)

INSTRUÇÕES

Indique o número total de missionários que saíram da sua organização (por qualquer motivo) em 1992, 1993 e 1994, contando cada casal como uma unidade:

- a) Total de missionários que saíram naquele ano
- b) Quantos eram mulheres solteiras?
- c) Quantos eram homens solteiros?
- d) Quantos eram casais?

	a)	b)	c)	d)
1992	___	___	___	___
1993	___	___	___	___
1994	___	___	___	___
Total	---	---	---	---

3) PERDA DE MISSIONÁRIOS (2ª PARTE)

INSTRUÇÕES

Do número total de missionários que saíram da sua organização entre 1992 e 1994, indique quantos saíram pelos motivos abaixo:

- a) Motivos inevitáveis: _____
- b) Motivos conjugais/familiares: _____
- c) Motivos da agência: _____
- d) Motivos pessoais: _____
- e) Motivos da equipe: _____
- f) Motivos culturais: _____

- g) Motivos relacionados ao trabalho: _____
h) Outros motivos: _____
Total (igual ao da pergunta anterior): _____

INFORMAÇÕES SOBRE O CONTEXTO

As perguntas a seguir têm o propósito de nos dar mais informações sobre o contexto da sua agência missionária ou igreja. Esta informação é essencial para o estudo, mas será mantida estritamente confidencial. Os resultados não serão publicados de nenhuma maneira que identifique agências missionárias individuais.

4) NÚMEROS DE OBREIROS

INSTRUÇÕES

Para o propósito deste estudo, missionários de carreira são definidos como pessoas com formação por profissionais e totalmente engajadas no serviço missionário de carreira, de longo prazo. Quantos missionários de carreira (contando cada casal como uma unidade) sua agência atende? Marque a categoria apropriada:

- a) 1 a 10
- b) 11 a 25
- c) 26 a 50
- d) 51 a 100
- e) 101 a 200
- f) 201 a 500
- g) Mais de 500
- h) Nenhum

5) HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO

INSTRUÇÕES

Por quantos anos sua organização tem enviado missionários (de carreira e outros)? Marque a categoria apropriada:

- a) Menos de um ano
- b) 1 a 2 anos
- c) 3 a 10 anos
- d) 11 a 25 anos
- e) 26 a 50 anos
- f) 51 a 100 anos
- g) Mais de 100 anos

6) ENFOQUE DA ORGANIZAÇÃO

INSTRUÇÕES

Para quais dos grupos abaixo sua organização enviou missionários? Se ela o fez para vários, numere-os de 1 a 4, sendo um a área em que você tem o maior número de missionários:

- a) Pessoas dentro do seu país, que falam a língua do país e têm cultura semelhante;
- b) Pessoas em outros países que têm cultura semelhante e falam a sua língua;
- c) Grupos étnicos dentro do seu país mas com outra cultura;
- d) Pessoas em outro país, com cultura e língua diferentes.

7) TIPOS DE MINISTÉRIO

INSTRUÇÕES

Em quais dos ministérios abaixo seus missionários estão envolvidos? Se estiverem em mais de um tipo, enumere-os de 1 a 6, sendo 1 o tipo de ministério em que você tem o maior número de missionários:

- a) Ajuda à igreja local com trabalho administrativo, pastoral, de ensino, treinamento teológico e outros;
- b) Ajuda à igreja nacional com trabalho administrativo, pastoral, de ensino, treinamento teológico e outros;
- c) Evangelização e plantação de igrejas em regiões onde a igreja evangélica tem presença estabelecida;
- d) Trabalho missionário pioneiro entre grupos não alcançados, sem igreja, onde há pouca ou nenhuma presença evangélica;
- e) Serviços de apoio à evangelização e plantação de igrejas, como tradução da Bíblia, aviação, literatura, rádio etc.;
- f) Serviços de ajuda emergencial ou ao desenvolvimento ou institucional como ajuda em fome, trabalho médico (hospitalar) etc.

8) SUSTENTO DOS OBREIROS

INSTRUÇÕES

Quais dos itens abaixo sua agência provê para seus missionários? Indique todas as categorias que se aplicam:

- a) Supervisão pelo seu líder de campo;
- b) Supervisão pastoral por alguém que não seja o supervisor do campo;
- c) Descrição detalhada de atividades;
- d) Treinamento planejado no local de trabalho;
- e) Férias anuais;
- f) Pelo menos uma visita por ano do seu grupo de envio;
- g) Escola, finanças e tutores para os filhos dos missionários;
- h) Estrutura de equipe de apoio;
- i) Pelo menos um telefonema ou carta do seu escritório por trimestre;
- j) Conferências locais ou regionais para os missionários;
- k) Outros tipos de apoio (especifique):

9) ALOCAÇÃO DE RECURSOS PARA SUSTENTO DOS MISSIONÁRIOS

INSTRUÇÕES

Calcule quantos por cento dos recursos da sua agência são investidos no cuidado pastoral e supervisão dos seus missionários em serviço ativo, em termos de: a) tempo, e b) finanças. Indique apenas um item em cada coluna:

	Tempo	Finanças
a) Menos de 1%	----	----
b) 1-5%	----	----
c) 6-10%	----	----
d) 11-20%	----	----
e) 21-30%	----	----
f) Mais de 30%	----	----

10) TREINAMENTO

INSTRUÇÕES

Indique quais dos seguintes tipos de treinamento seus candidatos a missionários de carreira precisam ter recebido antes de entrar para o serviço ativo. Marque todas as categorias apropriadas:

- a) Curso de missiologia de nível superior;
- b) Curso de missiologia sem ser de nível superior;
- c) Curso de missiologia da sua organização;
- d) Curso de teologia ou outra profissão;

- e) Treinamento missionário não formal;
- f) Experiência de curto prazo em uma cultura diferente;
- g) Orientação transcultural;
- h) Nenhuma exigência;
- i) Outras exigências (especifique):

11) AVALIAÇÃO

INSTRUÇÕES

Indique, marcando todas as categorias apropriadas, quais dos itens abaixo sua agência usa para avaliar se um candidato está apto para o serviço missionário de carreira:

- a) Aceitação da base doutrinária da sua agência;
- b) Declaração direta do chamado de Deus para o serviço missionário;
- c) Referências pessoais de caráter como, p. ex., da igreja do candidato;
- d) Experiência anterior de trabalho semelhante ao de missionário;
- e) Experiência prévia no trabalho da igreja;
- f) Exame de saúde;
- g) Avaliação das capacidade de se comunicar e relacionar;
- h) Avaliação da capacidade de liderança e pastoreio;
- i) Avaliação da vida de casado ou solteiro do candidato;
- j) Limites de idade ou número de filhos, ou outras restrições familiares;
- k) Testes psicológicos e/ou de personalidade;
- l) Promessas firmes de sustento financeiro;
- m) Ordenação ou equivalente;
- n) Outras condições (especifique):

12) OUTROS FATORES

INSTRUÇÕES

A seguir há uma lista de possíveis fatores que podem ou não ser importantes para reduzir ao mínimo o número de missionários que retornam por motivos que poderiam ter sido evitados. Indique na primeira coluna aqueles que você considera os três fatores mais importantes de prevenção da perda de missionários, e na segunda coluna os três fatores que você considera menos importantes.

- a) Família ou cônjuge que dão muito apoio;
- b) Contato regular com amigos, igreja e parceiros de oração em casa;

- c) Chamado claro de Deus para o trabalho missionário;
- d) Bom relacionamento com outros missionários e colegas;
- e) Supervisão regular, cuidado pastoral e outros apoios;
- f) Capacidade de adaptar-se em uma cultura diferente e aprender línguas;
- g) Capacidade de lidar com *stress* e grande carga de trabalho;
- h) Bom relacionamento com supervisores e agência de envio;
- i) Sustento financeiro regular do país de origem;
- j) Treinamento apropriado regular;
- k) Capacidade de manter uma vida espiritual sadia sem ajuda externa;
- l) Outros fatores (especifique):

13) FUNÇÃO DE QUEM PREENCHEU ESTE FORMULÁRIO

INSTRUÇÕES

Você que preencheu este formulário, qual é seu principal papel em sua organização, missão, associação, agência missionária ou igreja?

- Diretor da missão
- Supervisor da missão
- Equipe pastoral da igreja que envia
- Missionário no escritório da missão
- Antigo missionário
- Outro:

ANONIMIDADE

Garantimos a anonimidade das informações que você nos deu. Mesmo assim, precisamos saber o nome da sua organização, para poder identificar quem respondeu à pesquisa e quem não. Mais uma vez, obrigado por sua cooperação e confiança.

Nome e endereço da sua agência ou igreja:

Por favor, envie este formulário para:

Ted Limpic - SEPAL

Caixa Postal 2029

São Paulo/SP

01060-970

DIRETRIZES PARA AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS DETECTAREM AS CAUSAS DA PERDA DE MISSIONÁRIOS

PHILLIP ELKINS E JONATHAN LEWIS

O guia de investigação a seguir pode ajudar sua organização a reunir em casa as informações de que precisa para analisar as causas da perda de missionários. Este formulário é uma sugestão e pode ser modificado para atender às suas necessidades. O guia de investigação tem duas partes: uma para usar com missionários que partem para o campo, e a segunda para ser usada quando o missionário deixa o campo sem planos para retornar.

USO DO GUIA DE INVESTIGAÇÃO

Talvez a função mais importante deste guia é que ele ajudará missionários e administradores de agências a ter em mente os fatores de que eles dependem para seleção, preparo e manutenção de missionários no campo. O guia ajudará a fazer uma revisão contínua destes fatores no processo geral de enviar e manter a força-tarefa missionária. Isto pode contribuir de modo significativo para alertar missões e missionários para áreas de problemas, e permitir-lhes que se antecipem a elas. Quando usado como parte de um processo regular de revisão, o guia de investigação pode ser um instrumento poderoso para prevenir o retorno desnecessário de missionários.

Um segundo uso é que as informações coletadas podem ser usadas para o planejamento. Decisões administrativas são tão boas como as informações em que se baseiam. Relatórios exatos são uma fonte importante destas informações essenciais. Simplesmente registrando pela ordem os motivos por que os missionários abandonam o campo, administradores de igrejas e missões poderão identificar as áreas mais fracas. Fazendo uma análise estatística dos dados, pode-se detectar relações entre as causas de perdas e o que a igreja ou missão não está fazendo nas áreas de seleção, treinamento e apoio no campo. A análise sugerirá rumos específicos de ação que objetivam a prevenção de retornos desnecessários. Com as limitações de tempo e recursos materiais que afetam a nós todos, focar melhor nossa alvo enquanto lidamos com as causas mais profundas da perda de missionários, não só nos ajudará a reduzir o número dos que voltam, mas também aumentar nossa eficiência e mordomia geral.

Este guia de investigação toma a forma de um instrumento de pesquisa. Ele pode ser feito sozinho, mas será mais exato se gerenciado por um único entrevistador. A maneira mais prática de reunir as informações inicialmente pode

ser por formulários que são preenchidos. Sempre que possível os dados devem se transferidos para uma tabela ou um banco de dados de computador, onde podem ser analisados facilmente e usados para obter informações estatísticas. Se isto não é possível, um sistema de preenchimento manual deve ser elaborado, para permitir fácil acesso à informação desejada.

PARTE A: PARTINDO PARA O CAMPO

Este questionário deve ser preenchido inicialmente quando o missionário é enviado, e depois atualizado depois de cada intervalo para divulgação. Para iniciar seu sistema de rastreamento, talvez você deva solicitar que cada missionário já no campo preencha um questionário. O melhor seria ter um entrevistador da agência missionária para reunir estas informações, mas talvez isto não seja possível.

1) INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS

No caso de casais, cada pessoa deve preencher uma folha em separado com os dados:

Nome:

Data de nascimento: Idade:

Há quanto tempo tem sido um cristão comprometido?

Estado civil:

Mulher solteira

Homem solteiro

Mulher casada

Homem casado

Se estiver casado, há quanto tempo com o atual cônjuge?

Esta pessoa vem de um lar desfeito (por divórcio ou separação)?

Sim Não

Nome dos filhos

Data de nascimento

Sexo

2) SAÚDE

a) Descreva problemas de saúde físicos ou emocionais que o afetam:

b) Submeteu-se a testes psicológicos? Se sim, qual foi a avaliação?

Excelente Regular

Boa Ruim

3) CHAMADO

Está fortemente convicto do chamado de Deus para o campo missionário?

Sim Não

Outros fatores básicos relacionados com a decisão de ir (enumere por ordem de importância, de 1 a 4):

- a) Resposta ao mandamento bíblico de ir;
- b) Resposta ao conhecimento da necessidade dos não alcançados;
- c) O chamado não estava claro, mas achava certo ir;
- d) O chamado veio basicamente pelo contato com missionários;
- e) Influência do professor ou pastor;
- f) Conferências ou acampamentos;
- g) Influência da família.

4) FORMAÇÃO E TREINAMENTO

- a) Último ano escolar terminado ou grau alcançado:
- b) Tem estudo formal em escola bíblica ou seminário?
 Sim Não
Quantos anos de estudo: Grau obtido:
- c) Fez um programa de treinamento exclusivo para missionários?
 Sim Não
Quantos meses de treinamento:
O treinamento era ministrado pela sua agência?
 Sim Não; Neste caso, qual instituição?
- d) Frequentou programas de orientação da agência missionária?
 Sim Não
Quantos dias?
- e) Está frequentando algum programa de formação?
 Sim Não
Qual?

5) MINISTÉRIO NO CAMPO

- a) País em que ministra:
Grupo étnico (quando for o caso):
- b) O ministério é:
 No país natal
 Em outro país
 Em cultura igual ou próxima
 Totalmente transcultural
- c) Está emprestado a outra organização?
 Sim Não
Qual?
- d) Duração prevista do atual período:

e) Total de anos que já está no serviço missionário:

PRINCIPAL TAREFA NO CAMPO

Marque a principal responsabilidade do missionário na lista abaixo. Se houver mais de uma, anote o **percentual** de tempo dedicado a cada atividade (o total dos percentuais não pode ser superior a 100%):

- Plantar igrejas
- Igreja nacional
- Evangelista
- Trabalho pastoral
- Educação teológica
- Administração
- Diretor de campo ou área
- Educação geral
- Educação vocacional
- Administração da instituição
- Professor dos filhos dos missionários
- Deão dos filhos dos missionários
- Trabalha com jovens
- Trabalha com crianças
- Trabalha com a língua
- Literatura
- Rádio/TV
- Trabalho de manutenção
- Secretário/a, contador, auxiliar
- Trabalho com desenvolvimento
- Trabalha com refugiados
- Faz trabalho social entre pobres
- Trabalha na área médica
- É fazedor de tendas
- Outra (especifique):

6) SELEÇÃO

Marque os critérios de seleção usados (todos que vêm ao caso):

- a) Aceitação de declaração doutrinária;
- b) Testes psicológicos e/ou de personalidade;
- c) Declaração clara do chamado de Deus para o serviço missionário;
- d) Várias referências pessoais de caráter positivas;
- e) Experiência ministerial aprovada;

- f) Experiência missionária de curto prazo;
- g) Ordenação ou equivalente;
- h) Limitação do número de filhos ou outras restrições familiares;
- i) Avaliação da dinâmica da vida de casado ou solteiro;
- j) Avaliação da capacidade de relacionamento;
- k) Quantia predeterminada de sustento financeiro prometido;
- l) Avaliação da saúde;
- m) Outro (especifique):

7) SUSTENTO

Enquanto o missionário está no campo, os seguintes são elementos que a igreja ou agência enviada provê. Dê nota de 1 (máxima) a 4 aos itens que são providos, de acordo com o valor que lhes dá:

- a) Indicação de alguém de fora da missão para atender às necessidades pastorais;
- b) Descrição específica e detalhada do trabalho;
- c) Treinamento planejado no campo para a tarefa designada;
- d) Tempo anual de férias;
- e) Visita do escritório central pelo menos uma vez por ano;
- f) Telefonema do escritório pelo menos uma vez por mês;
- g) Carta, fax ou e-mail pessoal do escritório pelo menos uma vez por mês;
- h) Auxílio adicional para o estudo das crianças (escola, finanças, professor etc.);
- i) Estrutura de equipe que dá apoio espiritual e moral;
- j) Supervisão direta por um líder de campo da missão;
- k) Outros elementos de apoio no campo que a missão provê que considera importante: