

çamento, nomeação do pessoal e cuidado e disciplina dos alunos.

Se o diretor tiver uma personalidade forte ou fundou o centro de treinamento, existe a possibilidade dele ou dela dominar o pessoal e assumir total responsabilidade pelas decisões sobre o centro e seu desenvolvimento. É importante então que faça relatórios regulares ao conselho sobre as decisões tomadas e os fundos gastos.

Os diretores prudentes irão pedir a opinião do seu pessoal sempre que possível, e se interessarão pelo seu bem-estar. Os professores dos centros de treinamento devem ser cristãos maduros que já tiveram alguns anos de experiência no ministério cristão. Eles sem dúvida contribuirão com idéias valiosas sobre o funcionamento do centro, e devem ser consultados antes de qualquer decisão importante ser tomada.

Os líderes irão também incentivar o pessoal administrativo e valorizar a contribuição distinta que os seus membros fazem para o funcionamento eficaz do programa. Uma reunião semanal da equipe ajudará a mantê-los informados e abrirá espaço para debates animados e oração.

Os funcionários de um centro de treinamento podem ser nomeados para um período determinado de tempo, depois do que podem ser renomeados por consentimento mútuo. Seu contrato inicial deve estabelecer claramente os seus deveres e responsabilidades e as responsabilidades do centro para com eles; a saber, detalhes de salário, pensão, progresso na carreira e férias.

Trabalho com a Igreja Local

As igrejas locais devem envolver-se de perto no estabelecimento de um novo programa de treinamento missionário, desde o momento de sua implantação. A igreja local é a principal agência da missão. Foi a igreja de Antioquia que enviou Paulo e Barnabé (At 13:1-4). Embora a igreja local não possa fornecer a amplitude de conhecimento e experiência disponíveis num

programa de treinamento especializado, é necessário que ela se envolva o máximo possível no estabelecimento de tais programas.

As igrejas locais desempenham uma parte importantíssima na vida de cada futuro missionário. Elas agem em relação a eles como uma parceira espiritual. Carregam nos ombros a responsabilidade pelo discipulado inicial dos mesmos. Fornecem o contexto inicial e as oportunidades para que desenvolvam suas habilidades de ministério. Avaliam a autenticidade de seu chamado missionário e sua aptidão para o serviço transcultural. Elas podem igualmente envolver-se com o aluno durante o seu período de preparação formal no centro de treinamento, oferecendo cuidados pastorais e apoio financeiro e em oração.

De igual modo, as igrejas locais podem envolver-se de perto com o centro de treinamento. Se, como igrejas, forem dedicadas à missão mundial, desejarão também comprometer-se com o treinamento de missionários.

Primeiro, seu apoio ao centro de treinamento pode ser financeiro. Ao planejarem suas contribuições podem separar uma parte para o trabalho do centro de treinamento.

Segundo, os membros da igreja local podem servir no conselho do centro. É possível que haja especialistas em áreas tais como finanças, construção, educação ou assuntos legais; esses conhecimentos podem contribuir vitalmente para o funcionamento de uma instituição. Um dos presbíteros pode também servir no conselho e oferecer supervisão pastoral ao *staff* e aos alunos.

Terceiro, a igreja local pode dar assistência prática ao centro. Os membros podem doar móveis ou roupas. A All Nations recebe constantemente roupas de segunda mão de boa qualidade, que são colocadas no "Porão das Barganhas", onde os estudantes (e a equipe) podem servir-se à vontade delas. A faculdade recebe também um fluxo constante de móveis, inclusive camas, cômodas, mesas, cadeiras e fogões. Em certa ocasião foram recebidos mais guarda-roupas do que o necessário

e a faculdade ficou então com a aparência de uma loja de móveis usados.

Membros da igreja local podem ocasionalmente doar uma propriedade para ser usada pelo centro de treinamento ou incluir o centro como beneficiário em seu testamento. Um centro adquiriu um prédio novo como resultado da doação de uma senhora que acabara de receber uma grande herança. Ela quis dar o dinheiro ao Senhor antes de ser tentada a gastá-lo consigo mesma.

Certo diretor financeiro costumava pedir às visitas que se lembrassem das necessidades do centro de treinamento em seu testamento. Depois se apressava em dizer-lhes que se tivessem a amabilidade de dar algum dinheiro dessa forma, ele esperava sinceramente não recebê-lo com muita brevidade!

Um dos exemplos mais notáveis do envolvimento de uma igreja local com um centro de treinamento que já vi foi no GMTC na Coréia. Todos os dias, um grupo de senhoras de uma das igrejas locais oferece o almoço aos estudantes, às suas famílias e aos funcionários do GMTC. Embora recebam algum dinheiro para a compra de suprimentos, elas no geral compram coisas extras e servem uma comida deliciosa. A comunidade no GMTC é bem alimentada e as senhoras desenvolvem interesse pela missão mundial e sentem que participam do treinamento dos missionários.

Quarto, e talvez mais importante que tudo, a igreja local pode apoiar o centro através de orações regulares. O GMTC surge também neste setor como um bom exemplo. Durante os últimos 12 anos um grupo de senhoras cristãs do local se reúne a cada quinze dias para orar pelo trabalho do GMTC e pelos estudantes que estão se preparando ali para ser missionários.

Resumo

Os que iniciam um centro de treinamento devem tomar várias decisões importantes: eles devem escolher o local mais apropriado; devem decidir se vão abrir o centro independentemente

ou em colaboração com outros; devem determinar sua política com relação a taxas, salários e projetos; devem definir claramente as responsabilidades do conselho, do diretor e do *staff*; e devem decidir trabalhar o mais perto possível com as igrejas locais.

Notas

1. Ebenezer Sunder Raj, ed., *The Management of Indian Missions* (Madras, Índia: India Missions Association, 1992), 185-187.
2. Raja B. Singh, cap. 9-10 em *The Management of Indian Missions*, ed. Ebenezer Sunder Raj (Madras, Índia: India Missions Association, 1992), 63-88.
3. Veja, por exemplo, os capítulos sobre a formação de uma sociedade, gerenciamento de uma reunião de negócios, administração de propriedades e estilo de liderança.

QUEM FAZ O TREINAMENTO?

“Os que podem, fazem. Os que não podem, ensinam.” Esse é um conhecido ditado. Pode ser mais fácil falar sobre como um trabalho deve ser feito do que fazê-lo. Isto é certamente verdade na área de missões. É possível ler livros sobre a história das missões, ou escrever teses sobre a teologia da missão, sem saber nada do que é ser missionário. Os mais qualificados na disciplina acadêmica da missiologia não são necessariamente as pessoas mais adequadas para treinar missionários. Quem são então os melhores treinadores de missionários e quais as qualificações exigidas deles?

Missionários Experimentados

Os treinadores deveriam ser, idealmente, pessoas que tiveram uma experiência transcultural. Eles devem ter passado pelo choque de viver numa cultura estrangeira; devem ter lutado com os problemas de aprender um novo idioma; devem ter enfrentado as pressões da guerra espiritual na linha de frente. Alguns terão ouvido os gritos dos mendigos nas ruas; outros

terão sentido o mau cheiro dos esgotos a céu aberto. Eles não devem ser missionários de poltrona, que só teorizam sobre as missões. Devem ter tido experiência de primeira mão.

O AMTC no Brasil procura “pelo menos alguma experiência transcultural”. O GMTC na Coreia declara, “Nossa tendência é escolher quem tenha alguma forma de experiência transcultural”. O OTI na Índia só nomeia pessoal que tenha tido um mínimo de dois anos de experiência em trabalho missionário transcultural. Titus Loong, que serviu como Diretor do ACTI em Cingapura e está no processo de abrir um novo centro de treinamento missionário em Hong Kong, diz que gostaria de ter funcionários com “10 anos de experiência missionária transcultural”.

Os que já serviram como missionários podem ensinar com autenticidade, porque ensinam por experiência própria. Esses obreiros preparam outros para fazer o que eles mesmos já fizeram. Seus seminários podem ser ilustrados com situações que enfrentaram pessoalmente, assim como com exemplos de biografias missionárias.

Se eles começaram originalmente como missionários a longo prazo, em vez de a curto prazo, serão capazes de preparar melhor os candidatos para as pressões que vão encontrar. Terão conhecido as pressões mais severas e o choque cultural mais pesado que confrontam o missionário a longo prazo. Poderão contar aos alunos como as coisas eram realmente e as áreas em que eles poderão ter dificuldades.

Antes de nos tornarmos missionários na África, o diretor da faculdade nos alertou sobre a incompreensão e animosidade que poderíamos encontrar. Ele havia servido como missionário na África Ocidental e falava por experiência própria. Advertiu que alguns suspeitariam dos nossos motivos, suspeitando até de termos ido como espões do governo inglês ou agentes da CIA! Outros, sugeriu ele, poderiam supor que éramos ocidentais arrogantes, convencidos da nossa superioridade racial e procurando meios de explorar o seu país. Ficamos surpresos ao

saber que alguns africanos, inclusive alguns cristãos africanos, poderiam considerar-nos desse modo. Quando fomos para a África encontramos de fato, ocasionalmente, esse tipo de atitude, mas o choque que experimentamos foi muito menor do que poderia ter sido. Nosso diretor nos preparara bem, mas só pôde fazer isso por ter sido ele mesmo um missionário.

Um casal japonês experimentou hostilidade durante seu serviço missionário na Indonésia. O Japão ocupou a Indonésia durante a Segunda Guerra Mundial. Para alguns indonésios os eventos daqueles anos estavam ainda frescos em sua memória. Levou tempo para os missionários derrubarem essa barreira de ressentimento e formarem amizades íntimas. Quando voltaram para casa, depois de alguns anos de ministério eficaz, puderam preparar outros cristãos japoneses em treinamento para servir em países asiáticos que tinham sido ocupados pelos japoneses.

Um grande número de brasileiros tem ido para Portugal como missionários por causa da ligação histórica entre esses dois países e a linguagem comum. Eles esperam o mesmo tipo de reação entusiasta ao evangelho e o mesmo crescimento espetacular da igreja que viram no Brasil. Logo, porém, descobrem que Portugal é um país muito diferente do seu e que o evangelismo é bem mais difícil e exige grande perseverança. Alguns acham que as diferenças e dificuldades são grandes demais e voltam desiludidos para casa. Outros aprendem a enfrentar a situação e a adaptar-se ao seu novo ambiente. Quando voltam um dia para casa, depois de anos de serviço produtivo, têm experiência suficiente para preparar outros brasileiros para trabalharem num contexto similar.

Não há substituto para a experiência. Todavia, leva-se tempo para ganhá-la. Isto representa um problema para as igrejas mais novas do mundo em desenvolvimento. Elas só recentemente começaram a enviar missionários em números significativos e têm ainda relativamente poucos missionários com uma experiência transcultural extensa.

Uma solução para este problema é completar o ensino dos treinadores nacionais relativamente inexperientes com visitas prolongadas de obreiros nacionais experimentados e de alguns expatriados. Esta é, por exemplo, a política seguida pela *Agape Missions and Evangelistic Network* na Nigéria. Eles oferecem um ano de um programa de treinamento missionário que inclui um período de três meses passado numa situação de evangelismo pioneiro. Alguns que completam este curso e demonstram possuir os dons necessários, ficam encarregados de treinar o grupo seguinte de candidatos. Sua relativa falta de experiência é compensada pelo que aprendem com aqueles já bem experimentados no campo e com a visita de alguns professores d'além-mar.

Os que estabeleceram programas de treinamento podem ajudar a preparar os que irão abrir novas instituições de treinamento. Esta é a visão de 'Bayo e Naomi Famonure, que têm a responsabilidade, junto à Association of Evangelicals of Africa, de incentivar a criação de centros de treinamento missionário por todo o país. Eles oferecem cursos de treinamento para treinadores.

Um dos beneficiados com esse treinamento foi Lucy Muguiyu, que esteve envolvida em evangelismo no Quênia. Ela foi à Nigéria para treinar como missionária e como treinadora de missionários. Quando completou o curso ganhou um pouco mais de experiência no evangelismo rural pioneiro, antes de voltar ao Quênia para abrir um novo centro de treinamento missionário transcultural em Nairóbi. Lucy começou a treinar homens e mulheres que voltariam às suas casas para abrir centros de treinamento em outras partes da África Oriental.

A presente escassez de treinadores experimentados desaparecerá à medida que os cristãos locais ganharem mais experiência e qualificações. Nesse intervalo, a *International Missionary Training Fellowship* (sob a *World Evangelical Fellowship Missions Commission*) está procurando encorajar o

desenvolvimento de novos programas de treinamento, custeando as visitas de associados experimentados e qualificados como treinadores. A *WEF Missions Commission* também usa seus recursos financeiros limitados para custear as despesas de treinadores e candidatos a treinadores para visitarem e fazerem estudos dos centros de treinamento em outras partes do mundo.

Qualificações Acadêmicas

Os centros de treinamento diferem consideravelmente quanto aos requisitos acadêmicos exigidos de seus funcionários. Alguns procuram professores com “habilidade prática e conhecimento básico da matéria”. Outros exigem pelo menos um diploma. Alguns preferem que a equipe tenha um diploma de habilitação em missiologia, mas não consideram os diplomas como o seu pré-requisito mais importante.

O diretor de um centro comentou que embora uma licenciatura em letras fosse uma qualificação positiva para seus professores, uma boa experiência do campo, sensibilidade transcultural e facilidade de comunicação eram ainda mais importantes. Outro centro asiático, onde inúmeros alunos possuem diploma em teologia, prefere que os professores tenham um bacharelado ou até um doutorado em missiologia; mas, mesmo assim, “optam por um cristão sensível, amadurecido, com dom para o treinamento”.

No Reino Unido, e em muitos outros países, não era possível obter diploma em missiologia até recentemente e os treinadores eram então escolhidos de acordo com a sua experiência e dom em vez de serem selecionados pelos diplomas que possuíam.

Os treinadores precisam conhecer bem sua matéria, num nível apropriado ao seu contexto e à capacidade acadêmica de seus alunos. Eles podem estar ensinando indivíduos que só receberam uma educação básica. Em algumas partes da Tanzânia, por exemplo, a igreja está se expandindo tão rapi-

damente que há uma demanda constante de novos evangelistas e obreiros da igreja. Muitos são enviados para trabalhar entre pessoas cuja língua e cultura são diferentes das suas.

Trata-se, na verdade, de pessoas exercendo o papel de missionários transculturais. Suas necessidades iniciais de três meses de treinamento devem incluir ensino bíblico e aprendizado básico do idioma, assim como de comunicação transcultural. Alguns desses evangelistas receberam pouca educação formal; mas estão mostrando, entretanto, grande eficácia na implantação de igrejas. Eles não precisam de certificados ou diplomas para o seu ministério, nem precisam ser professores altamente qualificados; a sua necessidade é de companheiros que possam ajudá-los a evangelizar, estudar a Bíblia, aprender novos idiomas e compreender outras culturas.

Na Nigéria, muitos dos que estão fazendo evangelismo transcultural completaram a escola secundária ou a universidade. Eles apreciam professores que estudaram questões missiológicas, mas também precisam aprender com aqueles que têm experiência em evangelismo pioneiro nas aldeias. No Brasil, Índia e Filipinas, muitos estão planejando ministrar entre a população urbana carente, necessitando então de treinadores com conhecimento de questões relevantes e capacidade para ensinar mas, acima de tudo, com experiência em cortiços e favelas.

Os que estão se preparando para ministrar entre estudantes e profissionais de boa cultura têm necessidade de um bom nível de treinamento acadêmico e, portanto, gostam de professores bem qualificados. Todavia, a experiência e as habilidades de ensino dos treinadores são mais importantes do que a quantidade e qualidade dos seus diplomas. Na prática, as qualificações acadêmicas exigidas da equipe nos centros de treinamento missionário irão variar de acordo com os padrões educacionais de um determinado país, o nível acadêmico do corpo docente e o ministério esperado dos candidatos.

Habilidades de Comunicação

Os treinadores de missionários precisam ser bons comunicadores. É uma qualidade se forem professores qualificados, mas, caso não sejam, devem ter dotes para ensinar. Não é possível dar como certo que todos os que possuem um diploma de teologia ou foram treinados para ser pastores saibam ensinar. É importante ouvir um candidato a membro da equipe de treinadores pregar ou ensinar, a fim de poder avaliar se ele ou ela tem boa capacidade de comunicação. Os missionários podem ter 10 ou 20 anos de experiência, mas, se não puderem interpretar as suas experiências de sucesso e fracasso a fim de ensinar outros, não serão bons treinadores. Se os ex-missionários forem comunicadores ineptos e tediosos, fracassarão em sua tentativa de incentivar o interesse dos alunos.

Os treinadores devem mostrar entusiasmo em relação à teoria e prática das missões e devem poder comunicar seu conhecimento e entusiasmo aos seus alunos. É preciso que saibam tornar o material relevante e inteligível para os estudantes. É melhor ter um professor com poucas qualificações mas habilidades positivas de comunicação, do que um doutor com muitos anos de experiência, cujo ensino é irrelevante e incompreensível.

Os bons comunicadores usam diversos instrumentos e métodos de comunicação para prender o interesse dos alunos e estimular suas mentes. Eles os envolvem ativamente no processo de aprendizado, edificando sobre a sua experiência e conhecimento anteriores e desafiando-os constantemente a ver as implicações do que estão aprendendo para o seu futuro ministério. Seu objetivo não é transmitir tudo o que sabem e impressionar a todos com a sua erudição, mas facilitar o progresso das habilidades de aprendizado e os dons ministeriais dos alunos.

Habilidades de Relacionamento

Uma outra qualidade essencial do treinamento de missionári-

os é a capacidade para trabalhar bem com outros! Os que lideram e ensinam em qualquer comunidade cristã precisam trabalhar harmoniosamente com seus colegas. Os estudantes ficarão atentos para ver como o *staff* se relaciona. Eles irão notar qualquer discórdia, sentimentos negativos ou críticas entre os professores.

Consciente ou subconscientemente, os estudantes consideram os professores o modelo de como os líderes cristãos trabalham juntos. Os próprios alunos, quando iniciam o ministério, enfrentam a perspectiva de trabalhar com diferentes pessoas. Algumas serão mais velhas e outras mais jovens do que nós. Algumas virão de outros países ou tribos. Algumas falarão outros idiomas. Outras ainda pertencem a diferentes denominações. Os estudantes sabem que não será fácil o trabalho com uma variedade assim tão ampla de colegas. Eles devem ter ouvido também histórias de horror a respeito do fracasso dos missionários em conviverem harmoniosamente entre si. Devem ter igualmente observado a amarga rivalidade entre os líderes em suas próprias igrejas.

Quando tais alunos chegam a um centro de treinamento de missionários, onde a diversidade cultural pode levar a mal-entendidos e tensão, é especialmente importante que o *staff* trabalhe bem como equipe e ofereça um bom modelo. Desta forma, os alunos vão aprender como os cristãos de ambientes ou denominações diversos podem mostrar sensibilidade e consideração mútuas e fazer um bom trabalho de equipe.

Há alguns anos um novo diretor foi nomeado para uma pequena faculdade bíblica. Os estudantes eram poucos e alguns membros do conselho opinaram que a escola devia fechar. O novo diretor, um missionário experimentado, estava decidido a fazer da escola um sucesso e oferecer o melhor programa de treinamento missionário possível. Para alcançar isto, ele compreendeu que precisava de pessoal que trabalhasse bem em equipe e se relacionasse bem com os alunos. Tomou

a decisão de escolher pessoas que tivessem boas habilidades relacionais. “Quero que o meu pessoal se entenda bem com outros e goste de estar com eles”, explicou ele. “Quero ‘gente’ que seja gente.”

Esta política e muita oração produziram os resultados desejados. A equipe trabalhou harmoniosamente. Havia diferenças de opinião e algum conflito; mas, como no casamento, cada um se sentia ligado ao outro e todo o pessoal trabalhou duro para manter sua unidade como equipe. Os alunos comentavam sempre sobre a harmonia entre a liderança.

Um segundo resultado desta política foi criar um relacionamento aproximado entre a equipe e os alunos. Os membros da equipe se misturavam livremente com eles. Os estudantes gostavam de conversar bastante com os treinadores. Não havia uma separação visível entre os professores e os alunos, entre os que ensinavam e os que aprendiam. Pelo contrário, todos entendiam que eram discípulos de Jesus Cristo e a comunidade inteira procurava crescer em conjunto. Isto não significava menos respeito pelos professores; mas, sim, que havia respeito mútuo, amizade sincera e vontade de aprender uns com os outros.

Um centro de treinamento não é o lugar adequado para a missão enviar como treinadores pessoas de temperamento difícil, que já tiveram problemas graves de relacionamento em outros lugares. Tais pessoas podem mostrar-se impacientes com a opinião dos colegas e estar convictas de que sempre têm razão. Toda instituição precisa daqueles que introduzirão novas idéias e farão sugestões estimulantes, que desafiarão a maneira como as coisas são feitas e irão sugerir meios melhores para fazê-las. Ela necessita de treinadores que introduzam novos conhecimentos e iniciativas; mas que, ao mesmo tempo, sejam capazes de trabalhar em harmonia com toda a equipe, de fazer sugestões da maneira apropriada e de respeitar a contribuição de outros.

Habilidade Pastoral

Não só é importante para os treinadores se darem bem com seus colegas, como é igualmente importante que eles saibam conviver com os que estão procurando treinar. A maioria dos centros de treinamento de missionários enfatiza a necessidade de contato regular entre os professores e os alunos. Em alguns programas foi provado que é mais difícil alcançar um alto nível de interação entre os treinadores e os estudantes, porque muitos dos professores são visitantes. Todavia, em quase todos os centros descritos no Capítulo 2, a equipe de ensino é geralmente solicitada a morar na mesma comunidade dos alunos. “É pedido que comam com os estudantes, morem no campus e façam parte da comunidade. Devem fazer o treinamento enquanto se associam com os alunos.”¹ “Ele/ela deve estar disposto a morar numa comunidade asiática e multicultural com menos privacidade.”²

Os centros de treinamento algumas vezes se defrontam com um dilema na seleção do seu pessoal. Alguns fazem uso de preletores externos que permanecem em seu ministério e dão aulas no centro como visitantes. Estes estão em contato constante com o mundo, mas seu contato com os estudantes é bem menor. Outros centros de treinamento preferem nomear uma equipe permanente que more na localidade. Eles ficam em contato constante com os estudantes, mas podem estar menos atualizados em relação aos acontecimentos do mundo mais amplo. Os que dão grande valor à atuação pastoral da equipe, inevitavelmente optam pelo estilo permanente, residencial dos funcionários. Alguns programas de treinamento adotam uma combinação de equipe residencial e preletores visitantes.

Os que dirigem centros de treinamento devem conhecer os problemas específicos que seus candidatos a missionário enfrentam, e da necessidade dos alunos trabalharem quaisquer problemas pastorais pessoais graves antes de começarem o seu ministério. Embora seja possível aos preletores visitantes ofere-

cerem aconselhamento eficaz, os que moram no local estão em melhor posição para prover cuidados pastorais contínuos. O GMTC espera que o seu pessoal “pastoreie” os alunos, enquanto o ACTI, com sua cota mais ampla de mistura cultural entre os alunos, procura admitir uma equipe que tenha “capacidade para aconselhar e resolver problemas e que possua habilidades para o aconselhamento transcultural”.³

Os treinadores devem ter como alvo passar o maior tempo possível com seus alunos, ficando à disposição deles para debates, respostas a dúvidas e troca de idéias. Quanto mais tempo passarem juntos, tanto maior o potencial de cuidado e orientação eficazes. Os treinadores terão de escolher muitas vezes entre sentar-se ao computador para escrever seu próximo artigo missiológico ou juntar-se a um grupo de alunos para uma xícara de café ou um período de oração. A escolha que fizerem dará alguma indicação das suas prioridades.

Os treinadores que estão dispostos a dar bastante tempo para interagir com o grupo sendo treinado e que são acessíveis, terão maior influência sobre a vida dos alunos e causarão maior impacto sobre a eficácia geral do programa de treinamento.

Atividade no Ministério

A equipe de treinadores deve também envolver-se na continuidade do ministério. Vários desses centros de treinamento destacam o fato de que não basta que os professores tenham estado ativamente envolvidos no ministério no passado. Eles devem continuar envolvidos no trabalho de evangelismo e implantação de igrejas, para que os estudantes vejam que seus mentores não são apenas teóricos, mas também praticantes. “A equipe de treinadores deve dispor-se também a desenvolver um ministério fora do campus. O treinamento é feito no contexto do ministério contínuo do professor”.⁴

Lois Fuller, ex-reitora do NEMI, sugeriu que um meio de julgar a eficácia dos professores é perguntar a eles se estão

aplicando com sucesso em seu ministério o que ensinam na sala de aula.

Alguns centros de treinamento exigem que o seu *staff* se envolva no ministério ativo junto com os alunos. A faculdade da AICMC está envolvida em evangelismo urbano e estabelecimento de igrejas com seus alunos três tardes por semana. No OTI a equipe pratica regularmente o evangelismo rural, levando pequenos grupos de estudantes às aldeias para evangelizar. O pessoal do GMTC acompanha seus alunos tanto num trabalho de evangelismo intensivo durante uma semana, como numa viagem a uma área rural ou a um ministério no exterior durante um mês.

Em alguns programas de treinamento espera-se que os professores acompanhem os estudantes quando estes vão exercer o ministério no campo de trabalho. Isto pode ser fácil se forem visitar os distritos arborizados de Cingapura ou alguma outra cidade moderna. É bem diferente se forem para uma situação pioneira num distrito rural remoto, onde a única cama é o chão de barro e a água de beber tem cor de lama. Lois Fuller admitiu que na viagem que fez com os *estudantes* do NEMI, “algumas coisas eram um tanto básicas”, mas ela disse que a experiência formou um laço forte entre ela e os alunos.

Modelos

Os que treinam missionários devem demonstrar suas qualidades de líder espiritual. Eles devem ser exemplos na fé, na oração, na dedicação a Cristo e no interesse pelo evangelismo. Devem estar igualmente dispostos a viver com simplicidade e sacrificialmente, não exigindo menos de si mesmos do que exigem dos estudantes.

Quer gostem ou não, serão vistos como modelos pelos que são treinados por eles. Os que estudam com eles tenderão a repetir suas opiniões, refletir seu estilo de vida e podem até copiar seus maneirismos! Eles vão tomar seus mentores como modelos.

Alguns treinadores estão dispostos a abrir suas casas e receber os alunos para uma conversa ou uma refeição. Alguns programas de treinamento exigem que a equipe more no mesmo campus, algumas vezes na mesma casa que os estudantes. As refeições são no geral tomadas em comum e os serviços domésticos compartilhados entre todos. É fácil para os estudantes verem como os seus tutores vivem como cristãos. Eles podem ficar às vezes bastante surpresos, e até decepcionados, com o comportamento dos professores. É provável que fiquem desagradavelmente chocados ao compreenderem que os treinadores missionários são apenas seres humanos! Ao mesmo tempo, pode ser uma importante lição objetiva para eles se observarem em seus treinadores, mesmo com as suas falhas, um modelo de disciplina cristã, bom senso, humor e integridade.

Os que têm a incumbência de nomear treinadores, precisam lembrar que estes tenderão a produzir alunos à sua semelhança, compartilhando seus pontos de vista e atitudes. Portanto, os responsáveis devem se perguntar se querem que os seus missionários sejam como esses prováveis treinadores. Caso não quiserem, seria aconselhável procurar outra pessoa.

Uma Equipe de Treinadores

Seria bom se os centros de treinamento de missionários no Ocidente incluíssem pessoal não-ocidental entre a sua equipe de treinadores. Isto é especialmente importante para as instituições que admitem muitas pessoas de outros países. Esses alunos internacionais apreciarão ter alguém na equipe de treinadores que compreenda a sua cultura. Os estudantes ocidentais irão beneficiar-se da perspectiva de professores cujo ambiente cultural é diferente do seu.

Em outras partes do mundo, será apropriado que a maior parte do ensino seja feita por cristãos locais, apoiados por igrejas nacionais. O programa vai ser então considerado como verdadeiramente nacional, em vez de ser imposto e dirigido por estrangeiros. Os cristãos locais terão também mais facilidade

para adaptar o treinamento às culturas dos alunos e aos contextos em que eles vão servir. Nas palavras de um treinador de missionários africano: “Os programas de treinamento missionário no Terceiro Mundo devem ter mais nacionais como treinadores na equipe, pois eles conhecem a cultura do seu povo.”⁵

A presença de um ou dois missionários estrangeiros na equipe pode oferecer perícia e experiência adicionais, mas as escolas de treinamento devem ter cuidado para não se tornarem excessivamente dependentes da ajuda do pessoal estrangeiro. Quanto mais cristãos na Ásia, África e América Latina ganharem experiência em missões e qualificações em missiologia, ficará cada vez mais fácil para a equipe de treinamento nas instituições vir a ser verdadeiramente internacional. Isto é especialmente importante onde os alunos estão sendo preparados para servir fora do seu país ou continente. Por exemplo, seria proveitoso para os brasileiros que estão se preparando para trabalhar na África ou na Europa se houvesse alguém dessas regiões entre os seus treinadores.

Os líderes que vêm de ambientes étnicos ou religiosos diferentes podem trazer perspectivas mais amplas ao processo de aprendizado. Os treinadores podem familiarizar os alunos com diferentes costumes e cosmovisões. Se tiverem sido convertidos de outra religião, seu testemunho e o conhecimento da sua antiga fé podem ajudar os alunos a aprender como testemunhar eficazmente para as pessoas desse grupo religioso.

É uma vantagem para o centro de treinamento ter homens e mulheres em seu quadro de funcionários. O número de treinadores masculinos e femininos pode ser em proporção ao número de alunos de cada sexo. Todos os alunos vão tirar proveito de modelos do mesmo sexo. Em algumas instituições ocidentais, onde o treinamento missionário é feito ao mesmo tempo que o treinamento para o ministério da igreja, os professores são todos homens; todavia, o maior número de missionários neste século tem sido de mulheres.

Nessas instituições as alunas sentem falta de modelos, ajuda pastoral e orientação de pessoas do mesmo sexo. À medida que novos centros de treinamento forem criados, é importante nomear treinadores masculinos e femininos, a fim de que cada aluno tenha não só modelos e conselheiros, como também compreenda as percepções e preocupações dos obreiros do sexo oposto. Seria bom para os estudantes verem uma equipe de homens e mulheres trabalhando juntos como um padrão para o seu futuro ministério.

É também vantajoso ter membros casados e solteiros na equipe. Os que são casados podem modelar o casamento e a vida familiar do cristão. Os solteiros podem oferecer modelos para os estudantes que desejam manter-se solteiros. Eles podem compartilhar as oportunidades e dificuldades específicas que encontraram. Em algumas culturas, a idéia de um missionário solteiro é estranha e o exemplo de um professor servindo eficientemente a Deus como solteiro pode incentivar os alunos a crerem que Deus chama homens e mulheres para servi-lo deste modo.

Conclusão

Talvez não seja possível conseguir a equipe de liderança “ideal”. Nos primeiros anos pode ser necessário aceitar quem estiver disponível. Algumas vezes, os diretores dos institutos de treinamento são obrigados a admitir os enviados pela sua igreja ou agência missionária! É provável que leve muitos anos para reunir a equipe ideal com uma larga escala de experiência e qualificações. Mas, a escolha da equipe certa irá ditar o teor e a eficiência de todo o programa. Os diretores e conselhos dos centros de treinamento precisam fazer da escolha do pessoal uma prioridade.

Notas

1. “Outreach Training Institute” (instrumento de pesquisa) (Bangalore, Índia, 1992).

2. "Asian Cross-Cultural Training Institute" (instrumento de pesquisa) (Cingapura, 1992).
3. Ibid.
4. "Outreach Training Institute" (instrumento de pesquisa) (Madras, Índia, 1992).
5. J. Mutunga, "Africa Inland Church Missionary College" (instrumento de pesquisa) (Eldoret, Quênia, 1992), 8.

A ESCOLHA DOS ALUNOS CERTOS

A escolha de alunos adequados é uma das mais importantes; sendo, todavia, uma das tarefas mais difíceis para os que dirigem um centro de treinamento missionário. Em muitas partes do mundo, os candidatos a missionário estão clamando por treinamento e, como já vimos, alguns são forçados a esperar vários anos por uma vaga num curso desse tipo. A *All Nations* recebe várias centenas de pedidos de informações por ano, mas só pode aceitar cerca de cem. Isto significa que muito tempo tem de ser dado ao processo de seleção, estudo dos documentos de aplicação, leitura das referências, oração e realização de entrevistas. Mesmo no fim desse longo procedimento pode ser difícil ter a certeza da decisão certa em relação a uma pessoa ou casal específico.

Quando um novo centro de treinamento é organizado, o problema pode ser de existirem inicialmente poucos em vez de muitos alunos. O perigo então é que todos os que se apresentarem sejam simplesmente aceitos para preencher as vagas. Aceitar candidatos inadequados pode mostrar-se prejudicial

para a comunidade. Em certa ocasião, uma estudante foi aceita sem referências completas ou uma entrevista porque ela já estava trabalhando no exterior. A moça tinha problemas emocionais e relacionais graves e exigiu uma quantidade desproporcional do tempo da equipe de treinadores.

Outro aluno aceito por uma faculdade decidiu que não queria ser missionário. Em vista de ser um aluno capaz e talentoso, queria fazer um curso acadêmico de teologia em vez de um curso prático de treinamento missionário. Alguns aspectos da vida na faculdade o irritaram e ele se tornou um foco de descontentamento e desafeição. Teria sido melhor para ele ter ido estudar em outra escola. A seleção cuidadosa é importante numa comunidade de treinamento missionário, mesmo que isso signifique menos alunos.

Algumas instituições de treinamento não escolhem seus alunos. A equipe tem simplesmente de aceitar os que lhe são enviados — situação essa pouco invejável e insatisfatória. Os encarregados do treinamento de missionários têm que tomar parte no processo de seleção. No final do curso eles devem poder também informar se os que foram treinados têm condições de ser aceitos no serviço missionário.

Se o pessoal da instituição de treinamento tiver a possibilidade de entrevistar e selecionar os futuros alunos, qual deveria ser o seu critério para aceitar um candidato e recusar outro?

Maturidade Espiritual

Primeiro, eles terão de considerar a maturidade espiritual dos candidatos. Os missionários devem ser cristãos convictos e dedicados, com um relacionamento pessoal e crescente com Deus e um forte desejo de que outros venham a conhecer o Senhor.

É importante não aceitar cristãos recentes. Paulo disse a Timóteo: “A ninguém imponhas precipitadamente as mãos” (1 Tm 5:22). Timóteo tinha de refletir cuidadosamente antes de nomear alguém para uma posição de autoridade e liderança

na igreja. O pessoal dos centros de treinamento deve fazer o mesmo antes de aceitar alguém para o treinamento missionário.

Os candidatos talvez tenham de passar por grandes pressões físicas, emocionais e espirituais no futuro e é possível que tenham de atravessar sozinhos essas crises. Se tiverem de suportar tais pressões, é preciso que tenham desenvolvido uma vida devocional forte e independente. Sua sobrevivência espiritual não dependerá do apoio de outros, mas de uma comunhão profunda com Deus.

Como vão ser treinados para trabalhar em outras culturas e com cristãos de diferentes tradições, será bom se tiverem entendido que os cristãos têm opiniões diferentes sobre vários aspectos da doutrina cristã, tais como batismo, dons espirituais e o milênio. Se as suas opiniões forem firmes, não vão ser portanto imaturos a ponto de querer forçar sua posição sobre outros.

Visão Realista da Missão

Segundo, os que fazem a seleção desejarão saber se o candidato a missionário tem uma visão realista da missão. É impossível prever todos os aspectos da vida missionária antes de se tornar missionário, mas é importante que os que estão considerando o serviço missionário tenham alguma idéia das dificuldades, da solidão e do sacrifício que podem estar envolvidos. Cristãos jovens e entusiastas podem ter uma visão pouco realista da missão. Eles talvez fiquem empolgados com a idéia de servir o Senhor numa terra estranha, vendo a si mesmos como um Hudson Taylor ou uma Mary Slessor contemporâneos. É bem provável que não saibam absolutamente como será a realidade.

Jesus contou a história de um homem que desejava construir uma torre, calculando o custo antes de começar (Lc 14:28-30). Ele usou a ilustração para ensinar que aqueles que queriam ser seus discípulos deviam pensar de maneira realista

no custo envolvido. Os que querem servir a Cristo como missionários transculturais precisam considerar o que isso vai exigir deles.

O Chamado de Deus

Terceiro, os candidatos a missionário precisam ter a convicção de que essa é a vontade de Deus para eles. Há muitas razões para as pessoas desejarem ser missionárias: desejo ardente de pregar o evangelho, preocupação em servir outros, percepção da necessidade, prazer em viajar, obediência à Grande Comissão, desejo de apressar a volta de Cristo, e outras. Algumas delas podem ser razões legítimas para desejar o trabalho missionário. Nenhuma é suficiente em si mesma. Quaisquer que sejam os motivos dos candidatos, eles devem estar convictos de que foram chamados por Deus. Essa era a convicção de Paulo. Ele descreveu a si mesmo como “servo de Jesus Cristo, chamado para ser apóstolo, separado para o evangelho de Deus” (Rm 1:1).

O indivíduo pode chegar de várias maneiras à convicção de que Deus está chamando a ele ou ela para uma determinada tarefa. Quando estudamos as experiências de homens e mulheres da Bíblia, compreendemos que Deus trata cada pessoa de um modo. Abraão ouviu Deus falando com ele (Gn 12:1). Moisés viu um arbusto ardendo em fogo (Êx 3:2). Isaías teve uma visão (Is 6:1). Amós teve uma convicção íntima crescente (Am 3:8). Paulo teve uma visão (At 16:9). Alguns foram guiados por eventos extraordinários ou sobrenaturais. Outros foram convencidos de que Deus os estava guiando para um curso específico de ação, mediante oração, leitura das Escrituras, conselho de outros, ou através das circunstâncias.

Não existe um padrão estabelecido para a orientação. Não é necessário que Deus fale de maneira espetacular ou por meio de um versículo bíblico. Todavia, é importante que a orientação seja clara e que a pessoa esteja certa de que a tarefa é da vontade de Deus. Os missionários têm de passar por inú-

meras dificuldades e desilusões, mas se estiverem convictos de que se acham no lugar certo isso impedirá que desanimem.

O Brasil está enviando mais e mais missionários a cada ano, porém 40% deles voltam para casa nos três primeiros anos. Alguns ficam desiludidos e desanimados.¹ A falta de preparo e apoio são fatores que contribuem para essa situação. Todavia, a fim de sobreviver a tais dificuldades e desilusões é necessário convicção pessoal sobre o chamado de Deus.

Apoio da Igreja ou Agência Missionária

É fácil convencer a nós mesmos de que aquilo que desejamos fazer é o que Deus quer que façamos. Podemos criar um sentido de chamado com base em nossos próprios desejos ou ambições. Nossos sentimentos pessoais precisam ser então verificados por outros que nos conhecem bem.

Os candidatos a missionários devem ter o endosso dos líderes da sua congregação. A maioria dos centros missionários do Terceiro Mundo insiste em que os alunos em potencial sejam recomendados por uma igreja ou agência missionária. “Não aceitamos candidatos particulares”, disse um deles. “A opinião do pastor sobre o candidato é essencial”, comentou outro. “Só aceitamos o candidato com a aprovação do pastor”. Todavia, um indiano afirmou que algumas vezes a aprovação do pastor significa muito pouco, porque ele pode não ser um cristão forte ou um juiz perspicaz do caráter. Em tais casos o endosso da agência missionária tem mais valor.

O papel da igreja ao enviar missionários é visto claramente na prática dos primeiros cristãos. Os primeiros evangelistas foram enviados pela igreja de Jerusalém. A igreja de Antioquia enviou Paulo e Barnabé. A congregação deles foi a base para a sua missão, o ponto de partida para o seu evangelismo. A congregação é a responsável por enviar homens e mulheres em missão. Há pouca justificativa bíblica para as pessoas irem por sua própria iniciativa, fazendo o que querem sem referência à sua igreja local. Até os apóstolos pres-

taram conta aos líderes da igreja do que estavam fazendo (At 11:1-18). A igreja local tem a responsabilidade de enviar pessoas e os que sentem que são chamados por Deus devem submeter a sua orientação aos seus líderes.

Isso pode, às vezes, suscitar um problema. Os pastores e presbíteros nem sempre querem que os membros da sua congregação se tornem missionários. Eles talvez não considerem importante para a sua igreja o envolvimento no trabalho de missões. Podem preferir que os seus jovens permaneçam em casa e ajudem a sua própria congregação do que desapareçam em alguma parte remota do mundo. Os presbíteros da igreja podem até manter uma posição teológica diferente dos pretendentes à carreira missionária e desaprovar o que pretendem fazer, apoiados em fundamentos teológicos. É triste dizer, mas já encontrei diversos pastores na Grã-bretanha que fazem objeção a qualquer tentativa de testemunhar a pessoas de uma fé diferente.

Perguntei a um grupo de nigerianos qual era o maior obstáculo que haviam encontrado na sua pretensão de se tornarem missionários. “Foi a atitude dos nossos pastores”, disseram. “Eles nos deram pouco encorajamento e declararam que mesmo que insistíssemos, a igreja não teria condições de nos apoiar financeiramente.”

Felizmente, nem todos os líderes de igreja são assim! Muitos pastores têm um forte compromisso com o trabalho de missões e são uma grande fonte de apoio e ânimo para os membros que se sentem chamados para o serviço cristão de “tempo integral”. Mesmo onde os pastores e presbíteros não simpatizam com a idéia de missão, é importante que haja cristãos maduros que possam confirmar que o missionário em potencial tem as qualificações necessárias e possam também discernir o chamado de Deus.

A aprovação da igreja local irá fortalecer a convicção dos candidatos a missionário de que Deus os chamou. Significa também que no seu trabalho futuro eles terão um grupo de pes-

soas que estará convencido do seu chamado e irá apoiá-los em oração e financeiramente.

Ministério Eficaz

Os candidatos deverão ter também provado sua eficiência em algum aspecto do ministério. Este pode ser evangelismo, discipulado, aconselhamento, ensino, liderança no culto de adoração, trabalho com crianças ou jovens, ou alguma outra área de serviço cristão. Qualquer que seja a área, ela deve estar relacionada com o trabalho que planejam fazer no futuro. Os jovens podem saber tocar bem a guitarra em sua congregação, mas isso não garante sua eficácia na implantação de igrejas num país estrangeiro. Quando foi perguntado a um pretendente o que ele fazia em sua igreja que pudesse continuar fazendo como missionário, ele disse que se sentava na última fila e recebia palavras de Deus para o seu ministério!

Os recrutas missionários não mudam radicalmente quando sobem num avião no Reino Unido ou em um trem na Índia. O que eles são em casa serão no seu campo de serviço. Se não tiverem demonstrado competência cada vez maior numa área de ministério antes de partirem, não há base para esperar que irão tornar-se competentes quando chegarem ao seu destino. O treinamento será um período em que irão desenvolver os dons e habilidades que já possuem.

Consideramos até aqui as qualidades dos candidatos a missionário que podem ser chamadas de “espirituais” – sua maturidade espiritual, seu chamado, seus dons espirituais e suas habilidades ministeriais. Necessitamos considerar também outras áreas: seu caráter, sua saúde e suas qualificações acadêmicas e profissionais.

Caráter

É importante ter referências quanto ao caráter dos pretendentes. Quando Paulo escreve aos coríntios, ele fala do que eles eram antes de se tornarem cristãos (1 Co 1:26-29; 6:9-11), mas

deixa implícito que se transformaram. Os candidatos ao treinamento missionário devem evidenciar a obra de Deus em suas vidas. Eles precisam ser confiáveis e trabalhadores, mas é necessário incentivá-los a não serem perfeccionistas nem obcecados pelo trabalho. É também necessário que evidenciem o fruto do Espírito em sua vida, mostrando bondade, amor e paciência, em vez de ira e irritação. Uma qualidade adicional é o senso de humor, especialmente o dom de rir de si mesmo.

A capacidade de adaptação é essencial para as muitas mudanças que irão enfrentar no ministério transcultural. Numa nova cultura eles precisarão acostumar-se a comer alimentos diferentes, usar outros tipos de roupa, dormir em camas diferentes – ou até a não ter cama para dormir – e adorar de forma diferente. A sua atitude com relação ao tempo talvez tenha de mudar. Quanto mais rígidos e exigentes forem, tanto mais difícil será aceitar a vida num país estrangeiro. Um treinador indiano disse, “O candidato deve estar disposto a fazer qualquer tipo de trabalho, viver em comunidade, aceitar as condições de vida e comer qualquer tipo de comida”.² A Missão Antioquia do Brasil considera o candidato ideal como alguém “que é capaz de adaptar-se a uma cultura diferente, que não quer impor os valores da cultura brasileira sobre outros e que está pronto para servir em vez de ensinar”.³

Como missionários eles terão de mostrar iniciativa e algum grau de independência, mas é importante que não sejam inflexíveis ou individualistas. Um estudante, que embora não fosse inflexível, era solitário e individualista, foi usado por Deus num ministério isolado e difícil num país de acesso restrito, devastado pela guerra, onde bem poucas pessoas poderiam ter trabalhado.

Habilidades Relacionais

A maioria dos missionários terá necessidade de boas qualidades de relacionamento. É preciso verificar se os pretendentes acham fácil conviver com pessoas do mesmo sexo e do sexo

oposto. Eles se relacionam bem com os chefes, com seus colegas e com seus subordinados? Estão sempre discutindo? Evitam o contato com outros? Os que escrevem referências para os candidatos a missionário relutam algumas vezes em ser sinceros nesses pontos. Eles temem escrever uma referência negativa, com medo de prejudicar as possibilidades da pessoa ser aceita. Podem pensar que estão fazendo uma gentileza a um amigo quando na verdade estão prestando um desserviço.

Pois, se a pessoa não se dá bem com outros na sua própria cultura, é melhor que não vá para outra cultura onde venha talvez a causar atritos com seus companheiros de trabalho e com os cristãos locais. Os relacionamentos rompidos são uma das causas mais comuns para o fracasso do missionário. Os candidatos com dons de encorajamento e pacificação de ânimos são uma vantagem.

Na atualidade, muitos terão de trabalhar não somente com pessoas da sua própria cultura, mas também em equipes internacionais com cristãos de muitas culturas e igrejas diferentes. Nessas situações, habilidade para manter um bom relacionamento e sensibilidade cultural são necessárias. Será útil se os candidatos puderem ter alguma experiência de viver e trabalhar numa situação transcultural antes de serem treinados, mesmo que por um pequeno período de tempo apenas. Desta forma, a experiência durante o treinamento, seja na comunidade ou numa situação de ministério, será vantajosa.

Saúde

É bom obter um atestado médico antes dos alunos serem aceitos para treinamento. (Isto pode não ser possível num país onde o número de médicos for pequeno ou onde as consultas médicas forem muito caras.) A boa saúde física é geralmente essencial para situações de pioneirismo ou rurais, embora um estudante inglês que tinha problemas de coluna quando criança tivesse servido durante 15 anos numa situação rural na África. Não devemos limitar a Deus. Se os candidatos tiverem

um problema de saúde crônico, como diabetes, isso não impede que sejam missionários transculturais, mas irá limitar as possíveis situações em que podem servir.

A boa saúde mental e emocional é também necessária para os que vão passar pelos rigores do ministério transcultural. Certos institutos requerem que seus pretendentes passem por um teste psicológico antes de serem aceitos. Mesmo depois de um exame cuidadoso, todos os centros de treinamento descobrem que têm de tratar com uma grande variedade de problemas pastorais e emocionais entre os alunos.

É importante examinar os documentos de admissão com cuidado para verificar indicações de experiências traumáticas no histórico dos candidatos, que possam afetar suas atitudes e comportamento no presente. Isto pode ser um episódio de rejeição, luto, fracasso ou até abuso. Quando houve experiências no passado, é bom conversar sobre elas para ver se os pretendentes chegaram ao ponto de aceitarem essa experiência ou se é uma área que eles ainda têm de enfrentar e trabalhar. A razão para examinar esses elementos delicados é que eles podem provocar problemas graves no futuro. Se não forem tratados enquanto os alunos ainda se encontram no ambiente familiar e de apoio da sua cultura, podem vir a tornar-se críticos quando eles estiverem por sua própria conta numa cultura estrangeira.

Se os candidatos tiverem sofrido um esgotamento nervoso ou uma depressão, isso não os exclui do serviço missionário. Alguns dos servos mais dedicados de Deus sofreram de depressão. É importante descobrir o que levou ao esgotamento ou depressão e até que ponto houve cura. É também prudente verificar se existe uma história de esgotamento nervoso ou depressão na família. A idéia não é excluir indivíduos, mas descobrir o que é melhor para eles. Se for sentido que não convém que a pessoa faça trabalho transcultural, o conselho não deve ser visto como indicando fracasso mas como orientação.

Suficiência Acadêmica

O grau de conhecimento acadêmico do candidato deve ser considerado. Que grau é necessário para o programa de treinamento? Se o programa se destinar a pessoas com diploma universitário, o pretendente poderá acompanhá-lo? Se o programa for destinado a formandos da escola secundária e o pretendente só tiver três anos de escola primária, a sua habilidade natural, sua experiência de vida e elevada motivação irão compensar a falta de educação formal? Os diplomas não são um requisito essencial para o missionário transcultural, mas a habilidade para aprender é. Para ser um bom missionário, não é necessário escrever teses nem ensaios, mas novas línguas e novas culturas têm de ser aprendidas. Um espírito acessível ao ensino, a disposição de aprender e a capacidade de acompanhar o programa são essenciais.

Experiência de Trabalho ou Qualificações Profissionais

Se os estudantes quiserem servir como missionários transculturais em seu próprio país ou num país vizinho que não exija vistos ou autorização para trabalhar, este não será um critério relevante. Se os alunos esperam ir para outro país onde terão de obter visto e autorização para trabalhar, a maioria precisará de experiência no trabalho ou qualificações profissionais que o governo considerar úteis para o seu país. (67) Não é aconselhável aceitar alunos para treinamento a um custo considerável para eles ou para outros, se for evidente desde o início que eles não são suficientemente qualificados para entrar no país onde pretendem servir.

Conclusão

Na seleção de candidatos para treinamento, não estamos procurando pelo arcanjo Gabriel. Deus não quis usar anjos para a tarefa da evangelização mundial. Ele faz uso de seres humanos fracos, inadequados e pecadores. Nem os candidatos a missionário, nem os seus treinadores são perfeitos. É útil ter

uma lista de critérios para ajudar na seleção, mas não iremos encontrar candidatos que correspondam a esses critérios em todos os aspectos. Isto não significa, porém, que devemos dispensar os critérios. Há muitas falhas missionárias que não nos permitem dispensá-los.

Notas

1. "Catalogue of Brazilian Mission Boards and Agencies" (São Paulo, Brasil: SEPAL, 1993), 97. Segundo esta pesquisa, 11% dos missionários brasileiros servem por menos de um ano e 29% servem entre um e três anos. O registro estatístico de 1993 mostra 1793 missionários transculturais brasileiros servindo tanto no Brasil como fora dele.
2. "The Philosophy and Ethos of OTI Training" (Bangalore, Índia: Indian Evangelical Mission, n.d.), 1.
3. Neuza Itioka, "Third World Missionary Training: Two Brazilian Models", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 111-120.

PLANEJAMENTO DO CURRÍCULO

“Queremos começar um curso de treinamento missionário”, disse o pastor. “Temos uma porção de jovens que sentem estar sendo chamados para ser missionários e sabemos que é nosso dever treiná-los. Pedimos que preparem um currículo para um programa de um ano.”

Nós estávamos visitando um país asiático onde a igreja crescia rapidamente. As igrejas estavam cheias de jovens e muitos deles sentiam o chamado de Deus para a missão. Havia com certeza necessidade urgente de um programa de treinamento. Mas, como preparar o currículo? Tínhamos chegado ao país há poucos dias e quase não conhecíamos o seu povo e a sua cultura. Havíamos passado vários anos ensinando numa faculdade de treinamento missionário. Tínhamos visitado diversas instituições de treinamento em todo o mundo e estudado os seus currículos. Sabíamos, porém, que não é possível nem apropriado transferir um currículo de um país para outro, muito menos de um continente para outro. Tínhamos uma boa idéia dos assuntos que precisavam ser incluídos num curso de

treinamento missionário no Reino Unido, mas não estávamos certos quanto ao que era necessário num programa similar na Ásia.

Outro ponto também nos preocupava. Não queríamos dar a impressão de que o segredo do programa de treinamento eficaz era o currículo certo. Estávamos convencidos de que o compromisso claro com um treinamento integral, relevante e prático e a escolha cuidadosa dos treinadores certos eram tão importantes quanto o conteúdo do programa.

A maioria dos centros concorda sobre alguns assuntos básicos que deveriam ser incluídos. Eles diferem sobre a inclusão de outros assuntos. Esta diversidade reflete geralmente o contexto cultural da instituição, a perspectiva teológica das igrejas que enviam os missionários e o tipo de ministério para o qual os alunos estão sendo treinados.

Os centros têm idéias diferentes sobre a quantidade de tempo que deve ser designada para um determinado assunto. Eles podem incluir também cursos em diferentes pontos do currículo. Por exemplo, "Guerra Espiritual", pode ser um subtítulo de "Vida Espiritual", "Ministério Cristão", ou "Doutrina Cristã".

Os centros de treinamento em todo o mundo descobriram que muitos cursos podem ser úteis e relevantes em seu programa. Nenhum centro tem condições de ensinar todas as matérias possíveis, especialmente se o seu programa de treinamento só dura alguns meses! Não tentamos estabelecer aqui um menu fixo, mas um bufê abrangente, do qual cada centro pode escolher os pratos apropriados para a dieta e paladar cultural dos seus alunos.

O nível em que os cursos serão ensinados depende da capacidade acadêmica dos estudantes. A maioria dos candidatos na Coreia (93,8%) é composta por universitários diplomados e quase 40% têm certificado de doutoramento.¹ O padrão acadêmico do treinamento deve ser então compatível. Na África, alguns dos candidatos são formados em universidades, en-

quanto outros só têm alguns anos de escolaridade formal. Para estes últimos, o nível do treinamento talvez tenha de ser básico. Os centros precisam decidir o nível em que os seus cursos serão oferecidos. Eles podem ter também necessidade de averiguar se os alunos possuem fluência suficiente no idioma em que o ensino vai ser ministrado.

Os alunos que já receberam o certificado em teologia precisarão de menos estudos bíblicos e teológicos, mas devem concentrar-se em relacionar seus estudos anteriores com o seu futuro trabalho como missionários transculturais. Eles devem perguntar a si mesmos como irão ensinar a Bíblia ou a doutrina cristã em outra cultura.

Estudos Bíblicos

É necessário que os missionários tenham uma visão panorâmica e abrangente de toda a Bíblia. Eles devem conhecer o ambiente histórico, geográfico e cultural da narrativa bíblica e os principais estágios da história da salvação. Devem igualmente ter conhecimento dos diferentes tipos de literatura na Bíblia e conhecer pelo menos o conteúdo dos principais livros. Dependendo da duração do curso, podem também estudar alguns desses livros em maiores detalhes.

Desde que não terão tempo de estudar todos os livros bíblicos, é essencial ensinar-lhes a interpretação bíblica. Os alunos precisam aprender como abordar os diversos tipos de literatura na Bíblia, que ferramentas estão disponíveis para ajudá-los na interpretação e o que significa interpretação legítima.

Desde que esses alunos estão treinando para ser missionários transculturais, eles deverão ter sempre em mente as implicações culturais e missiológicas do seu estudo bíblico. À medida que estudam o texto bíblico deverão perguntar como um determinado capítulo se relaciona ao seu trabalho futuro como missionários ou como ele pode ser ensinado num contexto cultural diferente. Esta abordagem distinta do estudo bíblico não

será a mesma de um curso realizado numa faculdade bíblica regular.

Os capítulos 1-3 de Gênesis são muito importantes. Eles introduzem o leitor a vários temas bíblicos prioritários. Alguns podem desafiar a cosmovisão das pessoas a quem os alunos estão sendo enviados como missionários. Na narrativa de Gênesis, Deus é pessoal e distinto das suas criaturas e da sua criação. Isto contrasta com a fé monista do hinduísmo.

Gênesis também torna claro que só há um Deus que fez o céu e a terra. Os que seguem a religião tradicional geralmente já têm algum conceito de um Deus criador elevado² e alguma compreensão da sua natureza³; mas, eles crêem igualmente em muitos deuses menores ou espíritos e estes são os objetos da sua adoração.

O terceiro capítulo de Gênesis descreve os eventos da Queda. O conceito de uma queda é encontrado no folclore de inúmeras culturas. Suas histórias contam como o Deus Altíssimo viveu em certo período próximo dos homens, mas se encontra agora afastado. Os Ashanti de Gana crêem que Deus costumava morar no céu, mas perto dos homens e mulheres. Certo dia uma mulher, que moía o *fufu* (alimento nacional) com o pilão na mão, ficou batendo com ela no olho de Deus e ele então se afastou.⁴ Entre os Maasai na África Oriental, é dito que costumava haver uma ponte ligando o céu e a terra mas um guerreiro Maasai a cortou por estar zangado com Deus.

À medida que os candidatos a missionário estudam o texto bíblico, eles devem lembrar que estarão trabalhando entre pessoas que já têm o seu próprio conhecimento de Deus, seu próprio conjunto de valores, suas próprias histórias da criação e da Queda. Precisam descobrir o máximo sobre os sistemas de crenças deles e preparar-se para comunicar fiel e eficazmente a verdade bíblica para eles. O propósito de um curso de estudos bíblicos num programa de treinamento não é simplesmente oferecer aos alunos um resumo do conteúdo de um determinado livro. Ele deve ser um desafio para os estudantes

considerarem como esse livro pode ser ensinado e aplicado em outra cultura.

Doutrina

Os futuros missionários devem ter um bom conhecimento das principais doutrinas da fé cristã. Eles devem poder reconhecer o que é de fundamental importância em questões de crença e o que é secundário, o que é um ponto de vista permissível e o que é herético. Numa cidade da Etiópia, fui certa vez confrontado por um grupo de jovens cristãos desejosos de saber se o batismo em o nome de Jesus era a única forma legítima de batismo hoje. Dei a melhor resposta que pude e fui para casa depressa, a fim de estudar o Novo Testamento e meus livros de teologia.

Um curso sobre doutrina deve incluir a natureza de Deus e a Trindade, a pessoa e a obra de Cristo, a pessoa e a obra do Espírito Santo, salvação e santificação, a igreja (inclusive ensinamentos sobre o ministério e os sacramentos) e as últimas coisas.

A doutrina da igreja é de particular importância. Muitos missionários trabalham como se a sua missão ou igreja só fizesse parte do corpo de Cristo na terra. Eles trabalham isolados de outros cristãos e ignoram as igrejas de outras denominações que estão à sua volta. Outros estão determinados a implantar igrejas que reflitam aquela deixada por eles em outro lugar e que estejam sob a sua autoridade.

Os alunos precisam esclarecer a sua crença sobre a igreja universal e quais as implicações que isso tem com o seu trabalho como evangelistas e plantadores de igrejas. Os alunos treinados no OTI são incentivados a trabalhar o mais perto possível com a igreja local. Não é política da sua missão, a *Indian Evangelical Mission*, implantar igrejas IEM. Eles esperam que os seus missionários se associem com as denominações que já existem na vizinhança do seu trabalho e estreitem os laços com as novas congregações que tenham sido formadas com essa denominação.

Alguns estudantes gostam de facilidades. Eles podem desejar que o preletor lhes dê todas as respostas, para que possam escrevê-las e repeti-las durante os próximos 40 anos do seu ministério. Uma classe ficou muito aborrecida quando o professor começou um curso sobre doutrina, recusando-se a dar uma série de palestras e dizendo que eles teriam de fazer quase todo o trabalho sozinhos. Ele dividiu a classe em pequenos grupos de pesquisa e os pôs para trabalhar. No final do curso, um dos que mais criticara a abordagem do professor no início declarou que aquela fora a melhor classe em todos os seus estudos.

Os pretendentes a missionário aproveitarão mais os estudos se puderem trabalhar o mais possível por si mesmos. Será útil para eles se tiverem de escrever pequenas redações sobre cada doutrina importante em suas próprias palavras. É preciso fazer uma verificação cuidadosa para ver se não estão apenas copiando o que encontraram num livro.

Os treinadores devem ter o cuidado de não transmitir aos estudantes os seus preconceitos denominacionais. Em questões onde os cristãos têm pontos de vista diferentes, tais como modo de batismo, governo da igreja e o milênio, os treinadores devem pôr os alunos a par das opiniões alternativas dos cristãos.

Não estou sugerindo que os candidatos a missionário devam ser vagos em questões doutrinárias. Eles precisam estar intimamente convencidos do que a Escritura ensina, mas devem também ser capazes de compreender e respeitar os que mantêm uma posição diferente em assuntos secundários. É possível que tenham de trabalhar futuramente com pessoas de denominações diferentes, sendo então importante que saibam respeitá-las e apreciar a sua posição.

Quando os candidatos a missionário estudam doutrina, eles precisam perguntar como irão explicar essas doutrinas às pessoas a quem esperam evangelizar. Como explicarão a doutrina da Trindade a um muçulmano ou o novo nascimento a um hindu? Como interpretarão a frase "Abraão...foi reunido

ao seu povo" (Gn 25:8) para alguém que segue a religião tradicional e acredita que seus ancestrais são os mortos-vivos da comunidade? Como transmitirão a idéia bíblica das palavras "a salvação das vossas almas" (1 Pe 1.9) a um budista?

Quando o período de treinamento terminar, os *alunos* não vão sair para ministrar num vácuo. Eles irão ministrar a pessoas que têm os seus próprios conceitos e cosmovisão. É preciso considerar então quais pontes serão úteis para comunicar a doutrina bíblica a elas. Mesmo enquanto estudam eles podem dar início ao processo de contextualização teológica, descobrindo o máximo que puderem sobre um determinado grupo de pessoas.

A Bíblia se utiliza de vários exemplos para explicar e iluminar a verdade espiritual. A morte de Jesus no Novo Testamento é descrita de diversas maneiras para ajudar os ouvintes judeus e gregos a compreenderem sua importância (e.g., redenção, propiciação, justificação e reconciliação). Em seu livro *Peace Child*⁵ (Filho da Paz), Don Richardson descreve como ele usou uma prática cultural tradicional para explicar o evangelho aos *Sawi* da Nova Guiné. "Se um pai *Sawi* oferecesse seu filho a outro grupo como um "Filho da Paz", não só problemas do passado ficavam resolvidos como também futuras possibilidades de traição eram evitadas".⁶ Do mesmo modo, Deus deu seu Filho para trazer a paz e reconciliar o mundo consigo mesmo.

A Escritura descreve também a morte de Jesus em termos de sacrifício, um conceito estranho e abominável para certas mentes ocidentais, mas imediatamente inteligíveis e relevantes para muitas culturas não-ocidentais. Panya Baba, que foi diretor da *Evangelical Missionary Society* da Nigéria, está convencido de que os primeiros missionários teriam sido mais eficazes se tivessem conhecimento dos costumes locais, fazendo uso deles como uma ponte para a comunicação eficiente do evangelho. Ele cita um ritual de sangue praticado por uma tribo da Nigéria.

Era prática da tribo matar um animal quando alguém morria. O sangue era colocado sobre o alto e os lados da porta como aconteceu na Páscoa no Egito. Isto era feito com a finalidade de “abrir um caminho para o morto entrar no mundo do além”.

O bispo Andrew Adano descreve uma prática similar entre o seu povo, os *Boran* do Norte do Quênia. Os membros da tribo pegam anualmente um bode, cada um deles coloca a mão sobre ele e o afaga da cabeça até à cauda. Eles matam depois o bode e colocam o sangue dele sobre todos os seus pertences e também sobre os seus camelos. A partir desta prática, o bispo Andrew diz que é fácil prosseguir falando sobre o Dia da Expição e a morte de Jesus, o Cordeiro de Deus que tira os pecados do mundo.

Quando os missionários passam a conhecer as crenças e costumes de um povo, eles descobrem pontes legítimas para a comunicação da verdade bíblica.

Estudos de Missões

Um curso sobre *base bíblica da missão* irá servir de introdução ao ensino escritural sobre missões. Ele irá mostrar que desde o início o propósito de Deus era alcançar todas as nações da terra com a sua salvação. Irá destacar o interesse de Deus pelo mundo, evidente em cada parte da Escritura. Um curso subsequente poderia considerar os aspectos teológicos relacionados com a natureza da missão. Este incluiria tópicos tais como a relação entre o evangelismo e a ação social, o lugar do diálogo, a teologia da libertação, o pluralismo e o universalismo. Os alunos seriam solicitados a comentar sobre o Conselho Mundial de Igrejas, o Comitê de Lausanne para a Evangelização Mundial e a Associação Evangélica Mundial.

Um curso sobre *história das missões* irá focar as lições que podem ser aprendidas dos principais períodos de crescimento da Igreja Cristã (e.g., a primeira igreja, o movimento monástico, os jesuítas e os protestantes). Será bom estudar a história

das missões no país do próprio aluno e na área em que ele espera servir. Importante também é que seja dado neste curso reconhecimento ao papel desempenhado pelas mulheres na expansão da Igreja durante os dois últimos séculos.

Um curso sobre *antropologia cultural* irá capacitar os alunos a considerarem a origem e natureza da cultura. Ele vai desenvolver a sua sensibilidade com relação a pessoas cujos costumes e culturas são diferentes dos seus. Irá ajudá-los a compreender o significado de ritos e cerimônias e o papel que desempenham na comunidade. Os alunos devem também considerar como o evangelho pode ser comunicado eficazmente através das barreiras culturais, e como eles podem incentivar congregações recém-plantadas a contextualizarem o evangelho em seu ambiente cultural específico. Estes tópicos podem ser incluídos em cursos de *contextualização e comunicação transcultural*.

Tempo deve ser dado a um estudo das *religiões mundiais*, especialmente a religião do povo para onde o candidato espera ir. O melhor meio dos alunos aprenderem é encontrar-se com adeptos dessa religião e conversar pessoalmente com eles. Este é o ponto forte do programa de treinamento da *Operation Mobilization* na Índia. Seus estudantes são enviados para falar com muçulmanos e hindus, fazerem perguntas a eles sobre a sua fé e descobrir por si mesmos quais as principais diferenças entre essas religiões e o cristianismo. Este é um meio melhor de aprender do que com um preletor que obteve informação de um livro. O livro pode descrever a forma clássica de uma religião, mas ela talvez tenha pouca semelhança com o que é crido e praticado pelo muçulmano ou hindu comum.

Se forem feitas palestras, será melhor se o orador tiver trabalhado entre o povo dessa religião ou tiver sido um adepto antes de vir a ter fé em Cristo.

O treinamento sobre *evangelismo e implantação de igrejas* irá cobrir diversas abordagens que deram resultado no trabalho missionário, inclusive um estudo das estratégias nacionais e

globais do evangelismo. Ele examinará as diferenças entre o evangelismo na própria cultura da pessoa e em outra cultura. Poderia também abordar assuntos mais especializados, tais como a missão educacional e médica, missões urbanas, trabalho de desenvolvimento e trabalho do aluno.

Um curso sobre *lingüística* ou *técnicas de aprendizado da língua* seria uma adição útil ao programa de estudos. Os alunos raramente têm tempo para aprender um idioma enquanto estão em treinamento. Em algumas situações, pode ser apropriado ou até necessário que os estudantes tenham tempo para o estudo de línguas porque um idioma específico é usado no curso! Pode ser necessário, como na Índia, que os alunos de uma parte do país aprendam a linguagem principal de outra parte (por exemplo, o hindi). Mas, bem poucas escolas de treinamento terão tempo para dedicar ao estudo de línguas. Nas escolas em que a maioria dos alunos vai trabalhar fora do seu país, eles provavelmente terão de estudar um idioma principal como o inglês ou o chinês.

Um curso sobre *métodos de pesquisas* irá preparar os estudantes para investigar um campo potencial de serviço, no sentido de descobrir que grupos de pessoas se encontram ali, quais as suas necessidades, que trabalho já está sendo feito entre elas e que tipos de abordagens seriam mais eficazes. Alguns centros exigem que todos os alunos realizem um *projeto de pesquisa* no país para onde esperam ir ou no tipo de ministério em que esperam trabalhar. Seus projetos podem fornecer informação valiosa para grupos subseqüentes de alunos.

A vida e o trabalho transculturais devem ser também incluídos no currículo. Esta matéria abrange pontos práticos, tais como tratar com o choque cultural, cuidar de crianças numa cultura diferente, educação dos filhos, escrever cartas de oração, angariar fundos e manter-se em contato com a igreja em sua terra.

Alguns programas de treinamento consideram útil fazer um curso sobre o *cristianismo no mundo de hoje*, que dá aos alu-

nos uma perspectiva mais ampla sobre o que está acontecendo no mundo e na igreja. Os que tiverem conhecimento especializado de assuntos importantes (por exemplo, AIDS, economia) de certas áreas do mundo ou de ministérios especiais (como trabalho dos alunos, ministério urbano, evangelização de muçulmanos) podem ser convidados a compartilhar os seus conhecimentos. Isto não só tornará os alunos melhor informados, como pode ser também um fator decisivo na escolha do futuro ministério deles.

Os *estudos de caso* são um meio interessante de ajudar os estudantes a enfrentar algumas das difíceis decisões que terão de tomar durante o seu período de serviço missionário. Livros tais como o de Rhena Taylor⁸ oferecem capítulos curtos que podem ser lidos rapidamente e formar a base para uma discussão positiva de um assunto específico.

Estudos Pastorais

Quando eu estava na faculdade de teologia, havia um curso sobre estudos pastorais. A única coisa que me lembro de ter aprendido naquele curso foi como lavar e preparar um morto! Desde meados de 1960 grande progresso tem ocorrido no ensino dos cuidados pastorais e aconselhamento. Os benefícios disto podem ser aplicados ao treinamento missionário. Os candidatos a missionário precisam compreender a si mesmos, o que os motiva, qual a bagagem emocional que transportam e como reagem à perda, mudança e estresse. Devem compreender também como as outras pessoas funcionam e porque reagem de várias formas. O curso de *estudos pastorais* foi um dos mais formativos e influentes da ANCC. O curso teve longa duração e foi dado também tempo suficiente para que as pessoas pensassem, falassem e orassem por questões significativas expostas.

Os programas cheios de preleções ou de tarefas não dão tempo aos alunos para considerar questões pastorais ou discutí-las com o treinador. Essas questões podem vir a tornar-se

grandes pedras de tropeço em seu crescimento pessoal e afetar radicalmente seu futuro ministério.

Sessões sobre *casamento* irão ajudar os candidatos a missionário casados a entender melhor seu parceiro e prepará-los para oferecer cursos similares no futuro. As sessões sobre *o estado de solteiro* irão ajudar os candidatos solteiros a refletirem sobre os desafios especiais e as oportunidades de ministério para a pessoa solteira. Alguns podem até apreciar um curso sobre *como encontrar um marido/esposa!*

Conclusão

Como dissemos no início, poucos centros podem incluir todas essas matérias e terão de escolher as que forem mais adequadas e relevantes no seu contexto. No capítulo seguinte iremos examinar outros cursos necessários para criar um programa de treinamento integrado.

Notas

1. 93,8% dos missionários coreanos têm diploma universitário. 38,5% receberam graus de mestrado ou doutorado. *Korean Missions Handbook* (Seul, Coréia: Korean Research Institute for Missions, 1994).
2. Veja Don Richardson, *Eternity in Their Hearts* (Ventura, CA: Regal Books, 1981).
3. John S. Mbiti, *African Religions and Philosophy*, (Ibadan, Nigéria: Heineman, 1969), 29-38.
4. John S. Mbiti, *Concepts of God in Africa* (Londres, UK: SPCK, 1970), 71.
5. Don Richardson, *Peace Child* (Ventura, CA: Regal Books, 1974).

6. Don Richardson, *Eternity in Their Hearts* (Ventura, CA: Regal Books, 1981), 112.
7. Panya Baba, "Frontier Mission Personnel", em *Seeds of Promise*, ed. A. Starling (Pasadena, CA: William Carey Library, 1981), 119.
8. Rhena Taylor, *Rough Edges* (Leicester, UK: IVP and Patmos, 1978) e *The Prisoner and Other Stories* (Londres, UK: MARC and Patmos, 1987).

TREINAMENTO INTEGRAL

Treinamento da Pessoa Total

Os centros de treinamento não estão interessados em oferecer somente programas acadêmicos. Eles desejam preparar os estudantes mental, emocional, espiritual e praticamente. Os centros também estão preparando estudantes contra o estresse e o choque de viver e trabalhar em outra cultura.

Priorizando os Componentes do Treinamento

Seis centros de treinamento missionários no Terceiro Mundo foram consultados sobre quais eram, na sua opinião, os ingredientes mais importantes num programa eficiente de treinamento. Foi solicitado que colocassem os seguintes aspectos do treinamento em ordem de prioridade:

- a. Desenvolvimento do caráter espiritual
- b. Aprender a viver com outros na comunidade
- c. Desenvolvimento de uma perspectiva pessoal sobre missões

- d. Aprender como evangelizar transculturalmente
- e. Desenvolvimento da eficácia no ministério
- f. Outros.

As respostas recebidas se encontram no Apêndice 2.

A AICMC considerou o evangelismo transcultural como a sua prioridade máxima, desde que supunha que os seus alunos já eram maduros e tinham considerável experiência no ministério cristão. O treinamento distinto que precisavam era aprender como evangelizar através das barreiras culturais. O GMTC achou que embora esses elementos fossem importantes, a maior contribuição que um centro de treinamento poderia fazer era ajudar os alunos a desenvolverem a sua própria perspectiva sobre missões.

O desenvolvimento da eficácia ministerial recebeu uma classificação relativamente baixa de todos os centros, desde que era suposto que os alunos haviam provado ser competentes para ministrar antes de sua aceitação como candidatos para o treinamento. Um centro ressaltou que a brevidade do curso de treinamento tornava difícil avaliar o progresso significativo nesta área.

O ACTI afirmou que, além dos cinco elementos acima, era importante que os estudantes descobrissem como tratar com o estresse e como sobreviver ao choque cultural. Os alunos tinham também de aprender como relacionar-se com as agências missionárias e as igrejas que os enviaram. Um centro disse que achava difícil escolher entre os cinco elementos, por sentir que todos eram vitais!

Desenvolvimento Espiritual

Embora quatro dos centros considerassem o desenvolvimento da vida espiritual do aluno como sua principal prioridade, eles indicaram que todos se esforçam para descobrir a maneira mais eficiente de alcançar esse alvo.

O AMTC dá forte ênfase ao desenvolvimento da autodisciplina espiritual. Uma hora e meia a cada manhã são reservadas para as devoções pessoais. Eles separaram uma área especial para a oração e edificaram uma casa de oração. A casa de oração contém um aposento maior para as reuniões de oração e vários cubículos para a oração em particular. Todos os meses é celebrado um meio dia de oração e a cada dois meses uma reunião de oração bem cedo pela manhã. Outros dias são reservados para oração e jejum. Uma cadeia de intercessão pelas necessidades do mundo é mantida 24 horas por dia.

O NEMI dá maior ênfase à oração corporativa do que a individual. Os estudantes preferem ter um período conjunto de adoração às 5h30m da manhã do que seguir o modelo típico ocidental de “momentos tranquilos” individuais.

A ANCC tenta alcançar um equilíbrio entre oração individual, oração em grupo e oração comunitária. Espera-se que os alunos desenvolvam seu próprio padrão de oração pessoal e estudo bíblico, embora não tenha sido estabelecido um horário fixo para isto. Na prática, alguns preferem orar de manhã cedo, outros à noite e outros ainda no tempo livre durante o dia.

Os alunos se reúnem em pequenos grupos, três manhãs por semana, para adoração liderada por cada um deles em sistema de rodízio. Uma passagem bíblica é escolhida e os alunos são incentivados a serem criativos na sua liderança do grupo. Eles podem concentrar-se na intercessão, louvor, agradecimento ou meditação. Podem adaptar o período de adoração para quaisquer crianças presentes, com o uso de coros ou jogos. Podem levar um grupo para um passeio nos bonitos jardins da faculdade, parando ao ar livre para louvar a Deus pela beleza da sua criação.

Uma vez por semana toda a comunidade se reúne para um culto de adoração e exposição bíblica. O estilo da adoração é deliberadamente variado, em vista de haverem alunos de diversos países e inúmeras denominações.

Uma vez no trimestre é separado um dia tranqüilo. Os alunos são incentivados a passar o dia em oração, louvor, reflexão e meditação. Esta é uma experiência nova e estranha para alguns deles e são dados avisos práticos sobre como usar o dia com maior proveito. Os estudantes são encorajados a continuar a prática de ter “dias tranqüilos” em seu futuro ministério.

No NEMI o testemunho da equipe de treinadores e dos alunos é estimulado como um meio de edificar a fé de toda a comunidade. No GMTC o aconselhamento individual dos alunos pela equipe resultou muitas vezes em um crescimento espiritual significativo.

Alguns centros começam o seu programa de treinamento com uma ou duas semanas de instrução sobre o discipulado. Eles lembram o estudante do compromisso, disciplina, humildade e auto-sacrifício exigidos daqueles que servem a Jesus Cristo. Ensinam também a importância da obra do Espírito Santo em fortalecer e capacitar os alunos para o seu futuro ministério. Num estágio posterior enfocam outros aspectos da vida cristã, tais como o desenvolvimento da vida de oração dos alunos, o lugar do jejum, a intercessão eficaz e métodos de estudo bíblico pessoal.

Quase todos os centros oferecem pelo menos um curso sobre o combate espiritual, no qual examinam tanto os ensinamentos bíblicos quanto os estudos de caso. Este curso é mais eficaz quando os alunos têm oportunidade para compartilhar do ministério com alguém experimentado.

Formação do Caráter

Os missionários não devem apenas pregar sobre o amor de Deus; eles devem demonstrar o amor de Deus em suas vidas. Eles não devem apenas falar de Jesus; devem refletir o Seu caráter. Os candidatos a missionário devem entender que as pessoas são mais atraídas para Cristo pela vida dos cristãos do que pelas suas palavras.

Uma comunidade cristã oferece uma excelente oportunidade para o crescimento do caráter cristão. Quando os cristãos compartilham uma vida comum, eles passam a conhecer as fraquezas e defeitos uns dos outros assim como os seus próprios. Mediante a graça de Deus eles podem tornar-se mais pacientes, mais compreensivos e mais prontos a perdoar.

O problema mais comum experimentado no NEMI é o da tensão inter-tribal. Embora quase todos os estudantes venham de um único país, eles têm atitudes e modos diferentes de fazer as coisas. Apesar de usarem os mesmos ingredientes na sua alimentação, preparam e cozinham a comida de maneiras muito diferentes. Isto pode causar atrito entre os alunos e eles têm de esforçar-se muito para compreender uns aos outros, admitindo que pode haver outros meios legítimos de cozinhar a carne. É essencial que os que vão falar do amor de Deus tenham aprendido como viver em harmonia com outros, especialmente com aqueles que pertencem a tribos diferentes.

No futuro, mais e mais missionários irão trabalhar como membros de uma equipe internacional. É triste dizer, mas mesmo quando os parceiros da missão são da mesma nacionalidade, eles acham difícil conviver em harmonia, chegando algumas vezes ao ponto de não se falarem. Quando os parceiros de missão são de ambientes culturais diversos, o potencial de problemas cresce.

Mesmo na Ásia, os cristãos de um país podem achar tão difícil trabalhar com os de outro como com os ocidentais. Eles podem até sentir que o seu país é tão diferente dos outros países asiáticos que têm pouco em comum com eles. Como já vimos, um aluno japonês em treinamento no ACTI não conseguia realmente entender que o Japão faz parte da Ásia. Uma das prioridades de todo programa é então desenvolver a habilidade dos candidatos para apreciar e trabalhar com os estudantes de outros ambientes. Nas palavras de um pastor da Coreia que se achava no ACTI: "Aprendi muitas maneiras transculturais de vida tais como costumes, comida e até

cumprimentos. Aprendi também a importância e a prática do espírito de equipe”.¹

Cursos Práticos

Os centros de treinamento oferecem um amplo leque de cursos práticos que permitem ao estudante adquirir habilidades técnicas sempre úteis no campo de trabalho. Estes cursos variam segundo o tamanho do campus, as facilidades, as especializações disponíveis, e o tipo de ministério para o qual os alunos estão sendo preparados.

Os que vão trabalhar em um ambiente cultural totalmente novo, podem precisar de conselhos sobre como cultivar, cozinhar e comer os alimentos que encontrarem. Outros podem futuramente depender da habilidade de cuidar do gado, galinhas, coelhos, cabras e vacas, a fim de sobreviverem. Eles terão necessidade de um curso introdutório sobre como cuidar de animais.

Outros terão de projetar e construir sua própria casa e, portanto, um curso sobre construção será útil. Muitos irão beneficiar-se de um curso do tipo “faça-você-mesmo” para capacitá-los a dar conta dos consertos domésticos necessários quando não houver nenhum técnico à mão.

Conforme a sua futura zona de serviço, os candidatos a missionário irão tirar proveito de um curso sobre conserto de bicicletas, motocicletas ou carros. Tal curso irá poupar-lhes dinheiro e problemas e, em certas ocasiões, pode evitar até que fiquem perdidos durante horas ou dias em lugares isolados e perigosos.

Alguns cursos práticos oferecidos nos centros de treinamento refletem a riqueza e a sofisticação do ambiente do centro, enquanto outros indicam o tipo de ministério em que os estudantes pretendem envolver-se. O ACTI de Cingapura oferece cursos de eletrônica, processamento de textos e fotografia. A AIMC e o OTI, por outro lado, se concentram nas habilidades

práticas que os alunos irão precisar quando estiverem vivendo em aldeias remotas da África e da Índia.

Os candidatos aprendem a cultivar, cozinhar e comer alimentos de outras culturas...Eles aprenderão a gostar do gado para que possam vir a apreciar melhor os sentimentos das tribos que dependem exclusivamente desses animais. Os estudantes irão aprender como ordenhar cabras e vacas. Outros usos dos laticínios serão ensinados. Na área da agricultura, lavouras resistentes à seca serão plantadas e o cultivo de terras em zonas áridas será discutido.²

No AMTC os alunos têm a oportunidade de ganhar experiência no cuidado de animais, na pesca e na apicultura, assim como em trabalhar na gráfica da missão. No NEMI, além dos vários cursos já mencionados, treinamento é também oferecido em trabalho com literatura e desenvolvimento da comunidade.

Outros cursos oferecidos em diferentes centros incluem primeiros socorros, saúde e higiene nas zonas tropicais, cuidados odontológicos de emergência, produção de programas de rádio, teatro e mímica, costura, literatura, contabilidade e tecnologia de nível intermediário.

Os alunos que fazem esses cursos não só beneficiam a si mesmos, como também podem ensinar suas habilidades e conhecimentos recém-adquiridos a outros. Isto irá reforçar o seu ministério e talvez abrir portas em algumas comunidades que de outra forma permaneceriam fechadas.

Alguns estudantes esperam implantar igrejas e, pelo menos nos estágios iniciais, serem responsáveis a nível pastoral pelos membros dessas igrejas. Eles terão de liderar, incentivar e discipular outros. Precisam saber como tratar com conflitos e sanar divisões. Terão necessidade de estudar os princípios bíblicos da liderança e receber orientação prática sobre estilos de liderança.

Se forem ensinar teologia, necessitarão conhecer vários modelos de treinamento da liderança. Devem estudar as vantagens e desvantagens dos programas de treinamento residenciais e não-residenciais, tais como “Educação Teológica por Extensão”. Uma das tarefas que pode ser dada a eles é a de preparar um curso de treinamento para pastores ou líderes leigos.

É possível que os estudantes tenham de treinar um dia uma equipe de missionários. Isso envolverá planejamento de estratégias, avaliação do progresso, preparo de relatórios e contabilidade. Será bom também que façam cursos de gerenciamento e administração financeira.

Habilidades de Ministério

Os alunos não devem só estudar a Bíblia, missões e cultura. Eles devem ser igualmente capazes de comunicar eficientemente o que aprenderam. Devem desenvolver uma ampla variedade de habilidades de comunicação, variando de testemunhos curtos à pregação, do evangelismo pessoal à liderança de estudos bíblicos. Os alunos precisarão aprender a comunicação efetiva e a praticar o que aprenderam.

Quando iniciei o ministério eu apreciava a oportunidade de pregar regularmente. Apreciava também os conselhos e encorajamento do pastor senior. Ele examinava o que eu pretendia dizer em meu sermão e me fazia pregar para uma igreja vazia. Em seguida, dava sugestões sobre como a minha apresentação podia ser melhorada.

Quanto mais os alunos puderem praticar para desenvolver suas habilidades de comunicação e quanto mais críticas construtivas receberem, tanto melhores comunicadores se tornarão. Alguma prática pode ser obtida na própria comunidade, permitindo que os alunos dirijam o serviço de adoração ou preguem. Grupos de oradores também oferecem uma oportunidade para os alunos darem testemunho e fazerem palestras ou sermões evangelísticos para os seus colegas. O uso de gra-

vadores e videocâmaras ajudará para que eles possam ouvir sua própria voz e observar suas peculiaridades. Esta talvez não seja uma experiência agradável, mas ela mostrará como a sua apresentação pode ser melhorada.

Um meio mais eficaz dos estudantes desenvolverem seus dons de comunicação é aplicando-os no seu trabalho. Esta é a força dos programas de treinamento baseados no campo (situação de ministério) em vez de na sala de aula.

Em um documento apresentado na *India Missions Association*, K. Rajendran sugeriu diversos exercícios para o desenvolvimento das habilidades de comunicação que podiam ser realizados no contexto do ministério.³ Estes incluíam:

- 1a. Escrever três sermões evangelísticos a serem pregados nas ruas.
 - b. Pregam em três ocasiões a não-cristãos na rua ou em um lugar público.
- 2a. Levar um hindu a Cristo.
 - b. Escrever cinco princípios importantes que você aprendeu sobre levar hindus a Cristo.
- 3a. Levar um muçulmano a Cristo.
 - b. Escrever cinco princípios importantes que você usou para levar o muçulmano a Cristo.
- 4a. Escrever duas mensagens evangelísticas, uma para muçulmanos e outra para hindus.
 - b. Compartilhar essas mensagens em duas reuniões com as pessoas acima mencionadas.
- 5a. Preparar duas mensagens devocionais para os crentes.
 - b. Transmitir essas mensagens em devoções na faculdade ou em grupos, ou ainda em algumas reuniões nas casas.
6. Escrever uma carta de acompanhamento (“follow-up”) para um contato hindu.
- 7a. Preparar-se para falar por 10 minutos sobre um grupo de pessoas na Índia.

- b. Compartilhar a sua apresentação numa reunião de oração.
- 8a. Planejar uma reunião de oração de quatro horas.
 - b. Dirigir a reunião.

Na maioria dos programas de treinamento é exigido que os alunos se envolvam em evangelismo ou pregação numa base semanal regular. Na AICMC no Quênia, os alunos usam as tardes durante a semana para sair em grupos de dois ou três para fazer evangelismo urbano em Eldoret. No OTI, na Índia, estudantes são divididos em grupos de três a cinco para acompanhar a equipe de treinadores em viagens evangelísticas às aldeias vizinhas.

Além do seu ministério semanal regular, os alunos podem ser enviados ao campo de trabalho em viagens curtas ou ministérios mais longos. As viagens curtas ao campo duram apenas uma ou duas semanas. Os alunos viajam em pequenas equipes, geralmente acompanhados por um membro da equipe, e visitam vários tipos de ministério. A viagem pode ser no âmbito da sua cultura ou entre pessoas de outra cultura. Para alguns, este pode ser o seu primeiro encontro com um grupo de pessoas diferentes. Para outros, pode ser a sua primeira visão do que está envolvido na vida e ministério transculturais.

As viagens ministeriais variam de um a seis meses de duração. Seu objetivo é dar aos alunos a oportunidade de viver com pessoas de uma cultura diferente e aplicar algumas das coisas que aprenderam.

Em certa ocasião visitamos três missionários nigerianos estudantes durante seu estágio de três meses no campo. Ele tinham recebido transporte até uma aldeia ainda não-evangelizada, mas não receberam ajuda financeira durante a temporada de experiência. Esperava-se que aceitassem toda e qualquer hospitalidade oferecida e que confiassem em Deus para todas as suas necessidades. Nós os vimos justamente quando seu estágio na aldeia estava no fim. Os aldeãos se mos-

travam tristes com a partida de alguns. Eles haviam gostado dos jovens missionários e respondido à sua mensagem. Nesses três meses 80 membros da aldeia foram preparados para o batismo. Ao deixarmos o local refletimos sobre a excelência do aprendizado que aquele estágio proporcionara.

O ACTI é um dos centros que tentou fornecer treinamento integral para seus candidatos a missionário. Paul Buttrey, diretor-assistente de Área para a OMF de Taiwan, teve a oportunidade de avaliar nove missionários treinados pelo ACTI e que estão servindo agora em Taiwan. Ele fez cinco observações sobre a eficiência da preparação recebida por eles.

Primeiro, Buttrey nota que o treinamento deu aos missionários *maior autoconhecimento*. Ele cita o exemplo de uma chinesa que não compreendia realmente o que era ser chinesa até ter estudado no ACTI. Segundo, observa que os formandos do ACTI sabiam *enfrentar o choque cultural* resultante da entrada em uma nova cultura, quer fosse a sujeira, o barulho, a incapacidade de falar mandarim, ou o fato de ser considerado um estrangeiro na Ásia. Ele comenta, outrossim, que esses novos missionários tiveram mais facilidade em *relacionar-se com os missionários ocidentais* e, em conseqüência, se beneficiaram de um patamar mais elevado de *confiança mútua e apoio* dos colegas. Buttrey conclui que os diplomados pelo ACTI parecem melhor preparados para *gerenciar situações* por terem desenvolvido expectativas realistas da vida e do trabalho missionário.⁴

Treinamento de Missionários Solteiros

Quase todas as faculdades teológicas foram estabelecidas originalmente para treinar homens solteiros para o ministério ordenado. As faculdades bíblicas destinadas ao treinamento de leigos para o ministério eram geralmente estabelecidas para homens ou mulheres solteiros. A All Nations Missionary College foi no princípio uma pequena faculdade para treinar homens solteiros para missões. Em 1971 ela se uniu a duas

outras faculdades que estavam treinando mulheres solteiras como missionárias. Os diretores das três faculdades achavam que era certo que os homens e mulheres que iam trabalhar juntos fossem treinados em conjunto.

Os novos centros de treinamento que estudamos no Terceiro Mundo foram estabelecidos para treinar homens e mulheres solteiros, assim como casais, com duas exceções. A AICMC foi construída especificamente para treinar casais. Os poucos missionários solteiros da AIC foram para uma faculdade teológica ou bíblica. Faltou a eles o benefício do treinamento transcultural e prático. Mais recentemente, a faculdade se dispôs a treinar homens e mulheres solteiros. O NEMI, por falta de facilidades adequadas, se concentrou no treinamento de homens solteiros ou casados, sem as esposas. Os outros centros reconheceram a importância de treinar solteiros e adotaram a prática de treinar tanto homens como mulheres no mesmo lugar.

Seminários especiais podem ser realizados sobre o potencial do missionário solteiro. Paulo disse em 1 Coríntios 7 que o indivíduo solteiro pode concentrar-se no trabalho do Senhor, livre dos cuidados e responsabilidades familiares. Os treinadores solteiros ou que serviram como missionários solteiros podem compartilhar a sua experiência. Os estudantes solteiros que tiveram experiência missionária e os missionários solteiros em férias podem também contribuir nesse setor.

Os missionários solteiros também enfrentam algumas dificuldades. Em algumas áreas de serviço, o isolamento e a solidão podem ser um problema; em outras, a pressão do excesso de trabalho. Um líder casado pode não compreender que os solteiros não têm um parceiro que cuide deles ou com quem compartilhem as tarefas domésticas e faz então exigências pouco razoáveis aos mesmos. As mulheres solteiras podem achar difíceis certas tarefas físicas e alguns homens solteiros talvez achem difíceis as tarefas domésticas "mais leves". Os cursos práticos do centro que tratem de matérias como con-

sertos de carros, carpintaria e cozinha serão muito apreciados.

Discussões sobre o comportamento apropriado entre os sexos em culturas diferentes serão uma boa preparação para os estudantes solteiros. Eles precisam ser advertidos das possíveis restrições em seu contato com o sexo oposto e do provável aumento da tentação sexual numa nova cultura, especialmente numa situação isolada. Os homens solteiros devem compreender que as pessoas talvez não entendam o motivo da sua condição. As mulheres solteiras precisam preparar-se para as freqüentes perguntas sobre a razão de não se terem casado.

Quando os solteiros treinam juntos com os casados eles podem aprender como ajudar seus colegas casados no futuro. Os missionários solteiros têm sido de grande auxílio para as famílias missionárias, tornando-se tias e tios para as crianças, cujos tios e tias legítimos estão a muitos quilômetros de distância. Na situação menos estressante do centro de treinamento, os solteiros podem falar com os casados sobre o tipo de atitudes e exigências que não os beneficiam. Isto torna os casais mais compreensivos na situação mais exigente do ministério.

Alguns centros treinam homens e mulheres solteiros, não tanto por crerem no potencial dos missionários solteiros, mas porque desejam prepará-los para o casamento. Na história da evangelização da igreja, muito mais foi alcançado por indivíduos solteiros, tais como os monges celtas e as ordens missionárias católico-romanas, do que por casais. Até mesmo nos dois últimos séculos da missão protestante, muito tem sido feito por pessoas solteiras e, portanto, a sua contribuição não deve ser subestimada.

Houve grande debate durante o século 19 sobre permitir ou não que mulheres solteiras fossem enviadas da Europa e América do Norte para trabalhar como missionárias. Alguns líderes conhecidos de missões, tais como Hudson Taylor, Frederik Franson e o General Booth incentivaram as mulheres solteiras. Em algumas partes da África e da Ásia, as mulheres estão sen-

do hoje desencorajadas de se tornarem missionárias até que se casem. Em 1991, Paul Pierson, reitor da *Fuller School of World Mission*, escreveu:

O reconhecimento do papel das mulheres é extremamente importante para os missionários. Mas, em muitas culturas os dons das mulheres continuam sendo inadequadamente avaliados. Todavia, todo crente possui dons que devem ser usados no ministério para a ampliação do reino de Deus.⁵

O papel da mulher na Igreja varia grandemente ao redor do mundo, dependendo das oportunidades educacionais, normas culturais e posição teológica da Igreja. Os treinadores de missionários, porém, precisam ter conhecimento da enorme contribuição que as mulheres, solteiras ou casadas, fizeram no movimento missionário da Igreja. Eles precisam igualmente reconhecer as oportunidades crescentes abertas para as mulheres e prepará-las adequadamente.

Os centros de treinamento devem treinar homens e mulheres solteiros, incentivando-os a ver como a sua colaboração pode ser significativa.

Treinamento de Casais e Famílias

O número de homens casados nas faculdades teológicas protestantes cresceu à medida que aumentou a média de idade dos ordinandos, mas a maioria das esposas não recebeu um treinamento comparável. Embora as mulheres solteiras no Ocidente tenham geralmente recebido treinamento antes de se tornarem missionárias, grande parte das mulheres casadas não teve essa oportunidade. Em meados do século 20 o nome de muitas esposas não foi incluído nas listas das sociedades missionárias denominacionais; só um pequeno "(m)" aparecia depois do nome do marido! Em 1994 o *Korean Research Institute for Missions* não conseguiu dar a média de idade dos missioná-

rios coreanos, “porque algumas agências não mantinham registro das esposas dos missionários”.⁶

Esta falta de treinamento para as esposas tem sido infeliz e imprevidente. Além da ajuda que tal treinamento poderia dar ao ministério do marido e da mulher, a esposa irá provavelmente sofrer um choque cultural maior do que o marido numa situação transcultural. (Isto se aplica também às esposas de diplomatas e homens de negócios exilados.) O choque cultural não é causado pelo fato das mulheres serem o “sexo fraco”. O marido geralmente passa a ocupar um cargo que lhe dá um papel e identidade definidos. Se precisar aprender a língua, tempo é dado e provisão feita para isso. A mulher, por seu lado, tem a responsabilidade de dirigir a casa e algumas vezes ensinar as crianças; aprender novas maneiras de comprar, cozinhar e limpar; tratar com os empregados e negociantes; tudo isso, porém, sem sequer um curso de idiomas.

Os filhos precisam ser criados num clima diferente, sofrendo doenças e estresses diferentes, mas a mãe tem de se arranjar sem a ajuda da família e dos amigos. Se o casal não tiver filhos e a mulher trabalhar (p. e., como professora, médica ou enfermeira), ela terá menos dificuldades de adaptação. Todavia, mesmo assim, o treinamento seria vantajoso.

Todos menos um dos centros de treinamento estudados esperam que os casais sejam treinados juntos para o seu futuro cargo. Algumas esposas sofrem de baixa auto-estima e pensam que não serão muito úteis no ministério. Durante um período de treinamento, porém, elas podem descobrir dons antes desconhecidos, assim como serem incentivadas a praticar os seus dons de hospitalidade, de dar atenção às pessoas e cuidar delas. As mulheres com boa educação poderão sentir-se especialmente frustradas se não forem treinadas juntamente com seus maridos.

A diretoria da AICMC decidiu que o treinamento oferecido seria baseado na família. Esta política contrasta com quase toda a educação teológica no Quênia, que provê treinamento

apenas para os homens. Os alojamentos para a família são no campus. Há também berçário para bebês e crianças pequenas. Um programa de estudos especial em *swahili* é organizado para as esposas dos estudantes. Ele se concentra no seu papel como esposas e mães e no seu futuro ministério entre as mulheres e crianças. As mulheres que terminaram a escola secundária ou superior fazem o mesmo curso que os maridos. A família inteira é enviada para viver com um grupo diferente de pessoas durante um estágio de quatro meses de ministério.

Na maioria dos centros, os maridos e esposas seguem o mesmo programa. Na ANCC, onde alguns cursos são obrigatórios e outros opcionais, os parceiros podem decidir especializar-se em áreas diferentes. Os dons dele podem estar no ensino bíblico e os dela em liderar grupos de estudo bíblico. Ele pode estar treinando para ser evangelista ou pregador; ela pode querer especializar-se em aconselhamento pastoral.

O marido de uma missionária era médico e professor de medicina numa universidade e sua esposa tinha o dom da hospitalidade e do evangelismo por amizade. Ele estava sempre muito cansado no final do dia de trabalho, mas a esposa sempre conseguia arranjar reuniões cristãs em sua casa para os alunos dele. Neste país, que é fechado para os missionários de tempo integral, alguns vieram a conhecer Cristo e outros foram edificados na fé mediante o ministério compartilhado por esse casal. O marido de outra missionária era um bom organizador, ele arranjava então grandes reuniões evangélicas e sua esposa, que tinha um grande dom para a evangelização, pregava. Muitas igrejas foram fundadas através do trabalho conjunto deles. É, portanto, vantajoso quando maridos e mulheres treinam juntos e seguem um curso apropriado para cada um deles, na medida do possível.

O centro fornece berçário ou alguém que cuide das crianças, embora no caso do ACTI os próprios casais arranjam as babás para seus filhos. No OTI todas as famílias comem junto com o restante da comunidade. As crianças são cuidadas, apesar de

“não ser exatamente um berçário no sentido ocidental”.⁷ O GMTC descreve a sua política nestes termos: “Os cônjuges são obrigados a fazer exatamente o mesmo programa. Os maridos podem ajudar as mulheres quando necessário. Um berçário é provido durante as horas de aula”.⁸

Se houver crianças maiores, pode ser fornecido transporte para uma escola nas imediações. Os termos letivos do centro devem coincidir com os da escola local. É preciso que haja um bom relacionamento com a escola, a fim de que ela aceite crianças que freqüentem as aulas apenas durante um breve período de tempo. A YCLT possui uma escola no centro, que não só cuida das crianças da equipe de treinadores e dos alunos, como também dos filhos de missionários que servem nas áreas rurais.

Alguns centros oferecem acomodações no local para os casais e suas famílias. Onde isto não é possível, seria bom providenciar casas baratas nas vizinhanças.

Esses centros também dão aos casais oportunidade para refletir sobre a sua relação como marido e mulher e sobre as mudanças que eles e suas famílias terão de enfrentar ao iniciarem o ministério transcultural juntos. O ACTI dá tempo “aos casais para repensarem seus papéis como marido e mulher e planejarem a melhor maneira de servir juntos”.⁹ A ANCC oferece seminários sobre o casamento. Estudos de casos de missionários são discutidos, alertando os estudantes para as tentações sexuais que podem ter de enfrentar numa cultura diferente.

Em vários centros são feitas palestras sobre a vida familiar, para ajudar os pais a criarem os filhos em uma “terceira cultura”. Os estudantes são também informados das diversas possibilidades para a educação de seus filhos.

Conclusão

Caso a igreja queira fazer discípulos de todas as nações, ela deve utilizar-se dos dons de todos os seus membros, homens e mulheres, solteiros e casados, e oferecer preparo abrangente

para a tarefa missionária. É dever dos centros de treinamento missionário fornecer essa preparação integral.

Notas

1. "Asian Cross-Cultural Training Institute" (folheto publicitário) (Cingapura: ACTI, 1991), 6.
2. "Africa Inland Church Missionary College Prospectus" (Eldoret, Quênia: AIC Press, 1991), 11.
3. K. Rajendran (artigo apresentado à India Missions Association, 3 de junho de 1994), 4-5.
4. P. Buttrey, "Well Prepared for the First Term" (artigo não publicado, 1992).
5. Paul E. Pierson, "A North American Missionary Trainer Responds to Two-Thirds World Concerns", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 196.
6. Sang Cheol Moon, "Who Are the Korean Missionaries? (1994)", em *The Pabalma* (Seul, Coréia: Korean Research Institute for Missions, 1994), 5.
7. "Outreach Training Institute" (instrumento de pesquisa, 1992), 6.
8. "Global Ministry Training Centre" (instrumento de pesquisa, 1992), 6.
9. Titus Loong, "Training Missionaries in Asia", em *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, ed. William D. Taylor (Exeter, UK: Paternoster Press, 1991), 45.

TREINAMENTO E CULTURA

Os centros de treinamento não estão envolvidos no ensino de crianças, mas no de adultos. Os candidatos a missionário têm geralmente mais de 20 anos; muitos são bem mais velhos. Os que treinam esses candidatos precisam tratá-los como adultos e saber como os adultos aprendem. É útil estudar o que foi escrito sobre a educação de adultos¹ e consultar livros escritos sobre treinamento missionário e a renovação da educação teológica.²

Aprender pela experiência

Os estudantes são homens e mulheres maduros que já tiveram experiência da vida e do serviço cristão. Adquiriram bastante discernimento por meio da sua criação, educação e ambiente cultural. Alguns já terão desempenhado parte ativa na igreja da sua cidade; outros terão trabalhado no ministério cristão durante vários anos.

Este cabedal de experiência anterior é um recurso valioso no processo de aprendizado.

Ele dá aos alunos uma base para reflexão enquanto estão sendo treinados. Oferece um fundamento sobre o qual construir. Quando os alunos aprendem algo novo que é acrescentado ao que já sabem, terão mais probabilidade de lembrar disso e perceber a sua relevância.

A experiência de vida e ministério cristão anteriores dos alunos também significa que eles possuem algo significativo e importante para contribuir para o programa de treinamento. Estão em condições de partilhar com seus colegas o que compreenderam e experimentaram. Os que participaram de diferentes tipos de ministério cristão por algum tempo poderão contar aos outros os problemas encontrados e as lições aprendidas.

Os que viveram ou trabalharam em outra cultura irão descrever seus costumes e práticas. Seu conhecimento de primeira mão enriquecerá o grupo e ampliará a compreensão de cada aluno quanto às diferentes culturas e cosmovisões. Um africano contou a um grupo de estudantes ocidentais que se converteu lendo a genealogia de Jesus no evangelho de Mateus. Ele explicou que na sua cultura as genealogias são levadas a sério. Cada membro da tribo conhece os nomes de seus ancestrais por muitas gerações. Até mesmo as crianças pequenas aprendem os nomes das 10 gerações anteriores. Quando leu a lista dos ancestrais de Jesus, ele compreendeu que Jesus era uma pessoa real e que o Novo Testamento era um registro histórico e não uma coleção de fábulas.

Aprender Fazendo

Os adultos não querem ser receptores passivos de informação. Seu desejo é envolver-se ativamente no processo de aprendizado e quanto mais ativamente se envolvem, mais efetivamente aprendem. Um educador disse o seguinte: "O estudante aprende mediante o que faz e não através do que o professor faz".³ Em reconhecimento deste fato, a maioria dos progra-

mas de treinamento se utiliza de uma escala variada de atividades interativas de aprendizado, tais como discussões, estudos de caso e desempenho de papéis. Muitos programas gastam de 25 a 50% do tempo neste tipo de atividade de aprendizado.⁴

Os alunos devem ser estimulados a dirigir seminários. A preparação exigirá muitas horas, mas será um tempo bem gasto. O aluno que dirige o seminário será o maior beneficiado do processo, porque uma das melhores maneiras de aprender é ensinando outros. Os alunos nem sempre irão dirigir tão bem o seminário como faria o professor e a classe poderá então ficar frustrada. Este problema é minorado se o professor der orientação sobre o material a ser incluído e a melhor maneira de apresentá-lo. Se o professor estiver também disposto a dedicar um tempo depois do seminário para discutir o desempenho do aluno, isto dará a ele uma nova oportunidade de aprender pela experiência e aperfeiçoar os seus dons de comunicação.

O esforço intelectual é outra atividade que maximiza o envolvimento dos alunos. Isto difere do seminário porque não é necessário preparo antecipado. Em vez disto, é pedido aos alunos que reajam espontaneamente a um dado tópico e compartilhem suas reações e idéias imediatas. Um dos pontos altos desta atividade é que ela tira proveito do discernimento e experiência dos alunos.

Alguns programas de treinamento fazem uso de representações, por ser um meio eficaz e notável de transmitir idéias. Os alunos, quer tomem parte ou simplesmente assistam à apresentação, podem geralmente lembrar da história durante muito tempo. Isto irá ajudá-los a compreender o potencial das apresentações dramáticas da verdade bíblica. Eles podem também experimentar com outras artes da representação, tais como dança, mímica, marionetes e canções, que são frequentemente usados como meios de comunicação em muitas culturas.

Aprender Como Atividade Grupal

Em contraste com os padrões convencionais da educação ocidental, onde forte ênfase é dada ao estudo e às realizações individuais, diversas outras culturas encaram tradicionalmente a educação como uma atividade grupal. Isto é visto com clareza, por exemplo, na sociedade africana tradicional, onde um grupo da mesma idade é educado junto nos costumes e regras de conduta tribais. Eles não tomam decisões individualmente, mas em grupo. Isto os prepara para o seu papel na comunidade maior, em que, como adultos, tomam parte na tomada de decisões corporativas da comunidade.

Nas culturas onde a informação é passada oralmente e onde as decisões são tomadas em comum, este padrão deve ser refletido na metodologia de ensino empregada pelos que treinam homens e mulheres para o ministério cristão. O NEMI, em particular, esforçou-se para adaptar seus métodos de ensino à cultura local. Menos ênfase é dada às palestras formais e mais ênfase é colocada sobre o trabalho em grupo. Menos importância é dada aos informativos sobre as palestras e mais ao que os alunos aprendem. O primeiro diretor do NEMI, Bill O'Donovan, preferia não dar notas sobre as palestras aos seus alunos, mas entregava a eles uma folha em branco para escreverem o que lhes parecia importante. Ele dizia: "O que importa não é o que eu lhes digo, mas o que vocês descobrem por si mesmos".

Outra vantagem do aprendizado em grupo é estimular a todos para se envolverem e reduzir assim as diferenças entre os que têm muitos anos de educação formal e os que têm poucos. Todos são capazes de contribuir da sua própria perspectiva e experiência e cada um recebe a mesma atenção e respeito. O grupo interage da mesma forma que o faria numa sociedade tradicional.

Aprender Mediante a Interação Social

Num programa de treinamento residencial os alunos aprendem

dem uns dos outros, não só em interação na sala de aula, mas também por meio da sua vida em comum. Quando comem juntos, vivem juntos, trabalham juntos e se divertem juntos, há muito espaço para a influência mútua. Quando experimentam conflito, quer por causa de uma divergência de opinião ou choque de temperamentos, eles têm a oportunidade de aprender por meio desse conflito. A interação entre colegas, tanto no contexto formal da sala de aula como no informal da conversa descontraída, tem grande potencial para aprimorar a clareza de expressão dos alunos e sua habilidade para tratar das situações com espírito caridoso.

David Tai-Woong Lee descreve o potencial educacional da vida em comum desta forma:

A vida comum pode ser um dos pontos positivos do programa... É por meio dela que os estudantes treinam uns aos outros e os professores podem atentar nos problemas em profundidade que talvez não afluem à superfície.⁵

Jonathan Hildebrandt salienta que o programa da AICMC (Quênia) foi cuidadosamente planejado para manter uma boa mescla de abordagens educacionais formais, não-formais e informais no treinamento. O prospecto da faculdade informa:

A instrução formal oferecida pela faculdade dá muita ênfase à antropologia, contextualização e ministério transcultural... O aprendizado não-formal tem lugar nas aulas práticas, experiências de evangelização e prática de campo... A educação informal acontece depois das aulas e principalmente nas áreas habitadas pelos estudantes.⁶

Hildebrandt descreve em mais detalhes como este aprendizado informal tem lugar:

As casas dos estudantes são dispostas em vilas de oito unidades, com um quintal comum. Entre as casas existem galinheiros

onde os alunos mantêm suas aves. O quintal comum ajuda as famílias dos alunos, procedentes de várias tribos e países, a fazerem amizades... As mães observam os diferentes métodos de criar os filhos dos vizinhos na vila... Os pastores aprendem coisas novas, observando o modo como os membros de outras tribos disciplinam os filhos, resolvem questões domésticas, quem faz que trabalho, e assim por diante.⁷

Aprender Mediante a Pesquisa Independente

Muitos alunos apreciam especialmente a pesquisa independente. Um dos requisitos do curso pode ser que os alunos façam pesquisa numa área relacionada com seu futuro serviço missionário e apresentem um artigo substancial sobre a pesquisa. O valor da pesquisa independente é que ela incentiva os alunos a se tornarem automotivados e desenvolverem a mentalidade de estudar por si mesmos em vez de depender dos instrutores. O escopo da pesquisa fica inevitavelmente limitado pelos recursos disponíveis no centro ou em suas proximidades. Ele depende também da quantidade de livros que o estudante possui. Um centro de treinamento fornece a cada aluno um conjunto de nove livros-chave sobre missões, que servem como material de ajuda, de valor inestimável (os títulos desses livros são dados no Apêndice 5).

Aprender Mediante um Sistema Modular

Em contraste com o modelo ocidental típico, onde os alunos estudam vários assuntos ao mesmo tempo, muitos centros do Terceiro Mundo optam por um sistema modular, onde os estudantes se concentram num único tema durante um certo período de tempo. O OTI (Índia) costumava começar seu programa com várias semanas dedicadas à lingüística. O ACTI (Cingapura) tinha um curso de seis semanas sobre fonética, lingüística e antropologia cultural. A AICMC (Quênia) oferece cursos modulares breves sobre etnomusicologia, ministério