



Pessoas servindo na missão de Deus: Declaração de valores e observações relacionadas, decorrentes de uma consulta missiológica patrocinada pela Aliança Global Wycliffe

Versão de 17 de dezembro de 2018

1. Introdução

Hoje, a missão cristã funciona em um ambiente diferente do que deu origem ao movimento missionário protestante. Isso afeta as agências missionárias em todo o mundo, incluindo a Aliança Global Wycliffe (a Aliança). Reconhecer os cenários em evolução nos quais as agências missionárias interagem com pessoas servindo na missão de Deus, pode esclarecer sobre mudanças de tal interação e perspectivas durante diferentes épocas.

Os primeiros missionários protestantes do final do século 18 eram pessoas de seu tempo e isso influenciou sua teologia e prática. Isso pode, por exemplo, ser visto no desejo do cristão Ocidente de compartilhar o evangelho de Cristo com não-crentes em todo o mundo por meio de proclamação e serviços benevolentes. O mundo das missões durante esse tempo e operando em grande parte com essa mentalidade, estava claramente dividido em contextos de envio e recebimento.

Essa mentalidade também deu origem ao movimento de tradução da Bíblia no século 20. Como parte desse movimento, tanto a SIL (1934), quanto os tradutores da Bíblia Wycliffe (1942, a entidade fundadora do que são agora mais de 100 organizações que formam a Aliança), foram estabelecidas nos Estados Unidos. As estruturas operacionais dessas agências, em termos de pessoas, foram baseadas nesses contextos de envio e recebimento desenvolvidos em décadas anteriores. Em suma, as organizações Wycliffe do país de origem atuaram como remetentes, em nome da Igreja em seus respectivos contextos de envio, e a SIL atuou como destinatário em nome de comunidades linguísticas muitas vezes distantes, em contextos de destinatário.

O mundo em que a Aliança funciona hoje, no início do século XXI mudou significativamente, e a maneira como as organizações da Aliança (e agências missionárias em geral) lidam com as pessoas que servem na missão se tornou uma das áreas naturalmente afetadas por essas mudanças. A diferenciação entre o contexto de envio e recebimento não é tão simples. Muitas organizações da Aliança servem como remetentes e destinatários. Algumas Organizações da Aliança enviam pessoas apenas para contextos de destinatário, dentro de fronteiras nacionais ou regionais, enquanto outras podem enviar globalmente. Algumas organizações da Aliança, devem limitar o envio de pessoas para contextos de destinatário, que cumprem os requisitos regulamentares do próprio país de origem dessas organizações da Aliança, ou mesmo asexpectativas dos doadores. Outras organizações da Aliança podem não ter essas restrições.

2. Contexto da reunião

À luz dessas realidades em mudança, a Aliança organizou uma reunião missiológica sobre o tema, 'Pessoas Servindo na Missão de Deus em Singapura dos dias 21 a 24 de agosto de 2018. Vinte e seis participantes representando 22 países participaram, a maioria dos quais são responsáveis pela supervisão da equipe de sua organização em uma função ou outra.

Por meio de um processo reflexivo e consultivo, os participantes discutiram formas de fazer o seguinte:

- esclarecer e fortalecer sua compreensão do tipo de pessoa que Deus deseja para Seus propósitos na missão;
- explorar as realidades importantes que impactam as pessoas que servem no contexto atual e futuro do movimento de Tradução da Bíblia;
- abordar os desafios enfrentados na acomodação de pessoas em outras agências - locais e no exterior — incluindo as expectativas e a capacidade de todas as agências envolvidas em tais processos de acomodação; e
- reunir as ideias obtidas durante a verificação e formulá-las de forma a fortalecer as organizações da Aliança nessa área.

A intenção deste artigo, refletindo os resultados da reunião, especialmente em termos de expressar valores e em relação ao bem-estar espiritual do povo de Deus, é ajudar as organizações da Aliança a ponderar suas próprias realidades de recursos humanos enquanto cuidam responsabilmente das pessoas servindo na missão de Deus.

Os componentes deste artigo são apresentados a seguir:

- uma seção que fala de valores e bem-estar espiritual
- breves descrições de formas de demonstrar esses valores
- observações e recomendações, e
- um Apêndice que apresenta considerações mais práticas

Tenha em mente que o texto para este artigo é derivado dos rascunhos dos grupos de mesa, de discussões dos participantes e ideias resultantes.

3. Declaração de valores

Valores importantes que orientam as organizações da Aliança em relação às pessoas que servem na missão:

Valorizamos Deus como dono de Sua missão. Somos missionários porque Deus nos chamou para nos juntar a Ele em sua missão. Jesus Cristo deu o exemplo do que significa ser enviado por Deus. Seguindo o exemplo de Cristo, os cristãos podem servir em Sua missão onde quer que estejam ou qualquer que seja seu contexto. 3

Valorizamos o papel da Igreja na missão de Deus. A Igreja é o corpo de Cristo e Cristo é a cabeça da Igreja. A Igreja global realiza a missão de Deus de forma contextualizada por meio de suas expressões locais. Dentro dessas expressões locais da Igreja, Deus tem pessoas com dons únicos, para servir no movimento de tradução da Bíblia como parte de Sua missão.

Valorizamos cada pessoa que serve a missão de Deus. Em nível global, valorizamos nossos irmãos crentes em Cristo e sua participação única na missão de Deus. Em nosso contexto de Aliança, nós valorizamos igualmente cada pessoa que participa do movimento de tradução da Bíblia por meio ou nas organizações que fazem parte da Aliança e por meio de nossos parceiros.

Valorizamos o bem-estar espiritual. O bem-estar espiritual das pessoas que servem na missão de Deus é o fundamento de sua fecundidade. O foco deste valor não está na tarefa, mas no resultado desse serviço: vidas transformadas. Para ver indivíduos e comunidades transformadas, a pessoa que serve em missão deve ser transformada à semelhança de Cristo.

- ***Bem-estar espiritual como base para vidas transformadas.*** Nossa própria transformação nasceu pela morte sacrificial e ressurreição de Cristo. Se transformar à semelhança de Cristo é um processo contínuo. É por meio da disciplina espiritual que nosso bem-estar espiritual continua a se desenvolver. Nossa transformação espiritual afetará nossos relacionamentos. Isso inclui nosso relacionamento com Deus, nós mesmos, nossa família, nossos colegas e aqueles a quem somos chamados a servir.

- ***Cultivando o bem-estar espiritual.*** O bem-estar espiritual é um valor da Aliança. Os líderes têm a responsabilidade de demonstrar pessoalmente a importância do bem-estar espiritual e de proporcionar incentivo e espaço para o desenvolvimento do bem-estar espiritual do indivíduo servindo na missão.

4. Breves descrições de formas de demonstrar reconhecimento em relação às pessoas que servem na missão de Deus

Comunicar a importância da tradução da Bíblia como parte do discernimento. Comunicamos a importância da tradução da Bíblia para informar todas as partes envolvidas, que disponibilizar a Palavra de Deus em um idioma que melhor se comunique às comunidades é fundamental para o crescimento cristão. Esse conhecimento proporciona às pessoas a oportunidade de discernir como podem participar dos movimentos de Tradução da Bíblia como expressão da missão de Deus. Nossa ênfase é estar ao lado das pessoas enquanto elas detectam o chamado de Deus.

A avaliação das pessoas. Quando uma pessoa mostra seu interesse em servir na missão de Deus, por meio ou na Aliança, a avaliação da pessoa deve ser abordada com amor, honestidade, graça e profissionalismo - tendo em mente que Deus pode ver potencial em uma pessoa, onde pode não estar claro para nós.

A vida em comunidade e a garantia de um ambiente de cuidado. Servir na missão de Deus significa que estamos em comunidade. Estamos envolvidos em várias comunidades, incluindo igrejas domiciliares, organizações da Aliança, organizações parceiras em contextos ministeriais e as comunidades linguísticas locais atendidas, incluindo igrejas locais. Cuidar uns dos outros, crescer em maturidade espiritual e viver a sua vocação, acontece melhor em comunidade. A forma como cuidamos um do outro nos ajuda a estabelecer confiança. Para construir e manter a confiança, devemos focar intencionalmente em relacionamentos saudáveis – entre os indivíduos e Deus, e uns com os outros – sempre conscientes de que, a construção da confiança pode acontecer de forma diferente em diferentes culturas.

5. Algumas observações e recomendações

- As Organizações da Aliança devem aproveitar as oportunidades para melhorar o relacionamento com a Igreja e organizações parceiras, pois isso pode abrir formas inovadoras de abordar as práticas de recursos humanos.

- Múltiplos centros de influência no domínio de recursos humanos devem ser reconhecidos e explorados, pois isso poderia ajudar a fortalecer as práticas de recursos humanos das organizações da Aliança.

- As Organizações da Aliança devem estar cientes dos desafios que as pessoas que servem na missão estão enfrentando, em meio às rápidas mudanças e variações que ocorrem em geral no cenário mundial e, mais especificamente, no contexto da missão. As pessoas da Aliança devem ser auxiliadas na compreensão dessas mudanças e variações, pois essas realidades influenciam a vida delas e a de sua família e familiares mais próximos.

- As realidades atuais que as organizações da Aliança enfrentam, influenciaram e complicaram a disposição de pessoas em diferentes contextos ministeriais. Diferentes organizações da Aliança usam outras abordagens na acomodação de pessoas. Para alguns, faz sentido confiar amplamente em sistemas formais e procedimentos bem estabelecidos. Para outros, o processo de acomodação funciona melhor por meio de relacionamento e múltiplas discussões informais. Uma tensão pode surgir quando, por exemplo, parceiros da organização da Aliança fazem parceria com várias outras organizações que seguem abordagens diferentes. Para lidar com essa tensão, todas as organizações parceiras envolvidas precisam de bons relacionamentos. No entanto, estabelecer e manter tais relacionamentos leva tempo e recursos, o que pode causar uma tensão adicional. Independente disso, várias questões práticas de recursos humanos devem ser decididas entre as organizações parceiras. Os relacionamentos permitem que esses tipos de acordos aconteçam.

Por fim, como a Aliança é composta por várias organizações, cada uma com necessidade e gestão de recursos humanos únicas, a falta de uniformidade natural na abordagem dos serviços de recursos humanos, também pode criar vários desafios. Por exemplo, os regulamentos do governo local, geralmente prescrevem requisitos de recursos humanos para seus próprios países, usando terminologia e práticas comuns culturalmente ou funcionalmente aceitas em seus próprios contextos. Mas essas abordagens diferentes podem trazer vários benefícios, como a capacidade de cada organização da Aliança determinar o sistema de recursos humanos apropriados que podem gerenciar, bem como a oportunidade de estabelecer relacionamentos diretos com outras instituições (igrejas, organizações etc.). Além disso, as organizações da Aliança podem compartilhar sistemas e processos de acordo com a capacidade e estratégia de cada organização.

Apêndice:
Declaração sobre vários assuntos e considerações práticas reconhecidas pelos participantes da reunião

Dada a duração da reunião e o número limitado de participantes; as questões, sugestões, desafios e outras dinâmicas de recursos humanos descritas no Apêndice, não são abrangentes em escopo. Elas são apresentadas aqui para encorajar as organizações da Aliança e a equipe de recursos humanos a continuar discutindo esses assuntos em seus contextos e regionalmente.

Considerações gerais

Quando confrontados com inúmeros desafios e tensões, nossa abordagem padrão deve sempre ser alinhar nossas práticas com nossos valores. As Organizações da Aliança devem trabalhar intencionalmente para abordar suas políticas, estruturas e procedimentos de recursos humanos para relevância, e para garantir práticas saudáveis.

Preparação

A responsabilidade pela preparação de cada indivíduo para o serviço ministerial deve ser um esforço colaborativo. Coletivamente, todos devem garantir que o treinamento e a orientação necessárias sejam recebidas por aqueles que servem por meio e nas organizações da Aliança e parceiros. Do mesmo modo, comunicar a natureza das tarefas a serem realizadas pela equipe deve ser organizada e compartilhada com precisão. O contexto local onde o ministério ocorre, deve estar envolvido na determinação de tais atribuições.

Cuidar do indivíduo

Cuidar da pessoa que serve em missão é mais do que uma atividade ou um serviço da organização para o indivíduo. É um processo colaborativo onde cada pessoa na relação tem uma responsabilidade. Isso inclui a responsabilidade do indivíduo pelo autocuidado.

Vários passos práticos podem ser implementados em relação ao bem-estar espiritual dos indivíduos que servem na missão. Embora reconheça que certas etapas podem parecer diferentes em diferentes contextos e culturas, estes podem incluir:

- * nomear funcionários dedicados para auxiliar no desenvolvimento espiritual (por exemplo, um capelão)
- * partilha generosa (por exemplo, refeições, sobras etc.)
- * tornando possível que os funcionários usem os domingos para o descanso semanal

Fatores de mudança e terminologia

Em uma era de mudanças globais e identidades, valores e normas da comunidade redefinidos, o contexto da missão e as organizações da missão também estão passando por várias mudanças. Essas mudanças acontecem em um ritmo diferente para cada organização e os problemas críticos nem sempre são os mesmos para cada organização. Dado o fato de que variações únicas estão influenciando essas mudanças, nós, na Aliança, podemos ver o desenvolvimento de múltiplas abordagens de recursos humanos que se refletem em sistemas, processos e até vocabulário. Por exemplo, algumas organizações da Aliança podem ter uma certa compreensão do significado do termo "assistência ao membro", onde outras podem até mesmo abandonar o termo por completo. Isso vale para termos como "recrutamento", "destacamento", "trabalho de campo", "licença" etc.

O objetivo dos sistemas e processos de gestão de recursos humanos

Em termos de uma perspectiva de recursos humanos, a pessoa que serve em missão é especialmente importante. Embora vários sistemas de recursos humanos sejam úteis, eles servem apenas para apoiar o processo. Como a Aliança é uma comunidade global, deve-se reconhecer que nem todos os sistemas e processos serão uniformes. Todos devem estar abertos à avaliação e ajustes para garantir que nos ajudem a servir uns aos outros bem. Os sistemas devem, idealmente, ser mínimos e estruturados para garantir o bom funcionamento dos processos essenciais.

Sistemas e processos de gestão de recursos humanos diferentes

O sistema e os processos de gestão de recursos humanos de uma organização da Aliança, pode parecer muito complexo, enquanto outros podem parecer muito simplistas. No entanto, para cada um, seu próprio sistema e processos funcionam bem para eles. Cada organização percebe seus processos como suficientes para sua necessidade e exigência. Um método não é superior ao outro, mas cada um oferece resultados para o seu contexto. Neste aspecto, devemos respeitar e dar espaço para as realidades uns dos outros em toda a Aliança.

Desafios e perguntas ao avaliar o chamado de Deus para as pessoas

Existe uma tensão no equilíbrio entre o chamado de Deus para o indivíduo e a necessidade de preencher cargos de equipe determinados pela organização? Por um lado, temos ênfase em ter o maior número possível de pessoas em nossa organização e, por outro lado, focamos em gerenciar o que determinamos ser a necessidade de “força de trabalho” estrategicamente definida? Será que, por exemplo, criaríamos “cargos de trabalho” só porque temos pessoas dispostas a servir? E nós, por um senso de urgência observada, aplicaríamos pressão às pessoas para servir porque temos vagas abertas para preencher?

Não existe um caminho definido, método fixo ou fórmula em que o chamado de uma pessoa para a missão possa ser determinado. Tal determinação é mais bem feita no relacionamento entre essa pessoa, a comunidade da igreja à qual ela pertence e a Organização da Aliança.

Assim, precisamos trabalhar em estreita colaboração com a igreja de um indivíduo na confirmação do chamado para servir no movimento de tradução da Bíblia. A avaliação dos indivíduos deve, preferencialmente, se basear mais nas interações face a face com eles e menos no que está refletido nos

documentos de inscrição. O discernimento nas práticas de entrevista, exige uma maior consciência do desenvolvimento de um relacionamento.

Pouca ou muita informação

As organizações da Aliança, devem determinar que tipo de informação sobre os indivíduos que estão sendo colocados no serviço ministerial deve ser transmitida entre as organizações relevantes. O formato em que as informações são compartilhadas devem ser elaboradas com antecedência. O método pelo qual as informações serão retidas deve ser estabelecido, bem como a forma como as informações serão usadas.