

« Meilleures Pratiques pour les Missions des Églises de la FMAD »

- 1. Théologie Missionnaire et Meilleures Pratiques**
- 2. Meilleures pratiques pour le fonctionnement et l'administration de la structure/des agences d'envoi missionnaire.**
- 3. Meilleures pratiques, dans la participation missionnaire, parmi les Conseils et les Églises de la Fraternité Mondiale des Assemblées de Dieu (FMAD).**

Partie 2 :

Meilleures Pratiques pour le fonctionnement et l'administration de la structure/des agences d'envoi missionnaire.

Ces 13 points ont été travaillés le 22 juin 2022 à Miami (EUA), et revus par la commission, par e-mail, pendant le mois d'août 2022.

Membres du groupe de travail : Isaí Avendaño, Rick Cunningham, Duane Danielsen, Michael Dissanayeke, Arto Hamalainen, Jeff Hartensveld, Patricia Herrera, Delonn Rance, Brad Walz.

Ordre et Contenu

Introduction : Défis auxquels sont confrontées les nouvelles structures d'envoi missionnaire.
(Pages 3-4)

1. Intégrer la Vision Missionnaire (Pages 5-6)

Il est important que les dirigeants nationaux et les églises locales aient une vision de la mission.

2. L'importance de la formation des candidats missionnaires (Pages 7-12)

Il ne s'agit pas simplement d'envoyer quelqu'un ; c'est d'envoyer quelqu'un appelé, préparé et formé.

3. Construire des structures de mobilisation pour les missions mondiales (Pages 13-15)

Si une structure missionnaire n'est pas correctement mobilisée, elle n'avancera ni ne grandira.

4. Créer des ressources qui promeuvent les missions (Pages 16-17)

Les ressources ne manquent pas pour répondre à la Grande Commission.

5. Assurer la transparence et la confiance dans l'administration des ressources (Pages 18-20)

S'il y a confiance, les gens répondront en donnant plus. S'il n'y a pas de confiance, les gens ne donneront pas.

6. Placement et interconnexion ou travail avec des réseaux d'ouvriers dans d'autres pays
(Pages 21-23)

Le placement des ouvriers est un élément clé d'une stratégie de missions efficace.

7. Soutien du ministère et personnel engagé (Pages 24-25)

Un ministère missionnaire doit être organisé et gagner la confiance de tous. Cela n'arrive qu'avec un personnel engagé.

8. Différents modèles pour un comité missionnaire national (Pages 26-28)

Les leaders de la Mission ne doivent pas travailler seuls, mais plutôt développer une équipe soutenue par des leaders clés.

9. Faciliter le partenariat entre des églises d'envoi fortes et une structure d'envoi nationale
(Pages 29-30)

Unifier l'église locale et la structure d'envoi nationale dans des contextes où les églises ont commencé à envoyer par elles-mêmes avant qu'une structure nationale n'émerge.

10. Modèles pour la mobilisation des églises locales avec une vision missionnaire (Pages 31-33)

Les Missions devraient être le cœur de l'église locale. Si l'église locale et nationale n'a pas de vision missionnaire, les missionnaires ne seront pas envoyés.

11. Un défi de partenariat pour les envoyeurs historiques (Pages 34-36)

Les envoyeurs historiques peuvent avoir un impact en encadrant de nouvelles structures d'envoi et en envoyant des missionnaires expérimentés qui puissent faciliter le développement de nouvelles structures d'envoi en mission.

12. L'importance de l'intercession et du soutien dans la prière pour les programmes missionnaires et les missionnaires (page 37)

L'envoi implique non seulement un soutien financier, mais la couverture vitale de la prière.

Introduction

Défis auxquels les nouvelles structures d'envoi missionnaire sont confrontées

Tous les pays et toutes les structures d'envoi missionnaire sont confrontés à des défis. Cependant, les défis auxquels est confronté un nouveau pays d'envoi par rapport à ceux d'un pays qui n'a pas historiquement travaillé dans la Mission à l'étranger sont souvent similaires d'un contexte à l'autre.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Justification

Chaque pays et chaque structure d'envoi missionnaire est confronté à des défis. Cependant, les défis auxquels est confronté un nouveau pays d'envoi à ceux d'un pays qui n'a pas historiquement travaillé dans la Mission à l'étranger sont souvent similaires d'un contexte à l'autre. Dans cette introduction, en tant que Commission des Missions de la FMAD (Fraternité Mondiale des Assemblées de Dieu), nous décrirons plusieurs des défis auxquels sont confrontés les nouveaux pays d'envoi, dans une variété de contextes. Les meilleures pratiques présentées dans la Partie 2 de cette série essaieront pour faire face à ces défis, et à leur tour, équiper les dirigeants pour les surmonter.

Les défis fréquemment rencontrés par une église nationale dans une variété de contextes incluent :

1. Le manque de vision missionnaire dans l'église nationale et ses dirigeants.
2. La pénurie de « leaders pour les Missions » dans le leadership national de haut niveau.
3. L'absence fondamentale de missiologie dans l'ecclésiologie.
4. La pénurie de directeurs des Missions nationaux formés.
5. L'absence de mécanismes de mobilisation des Missions.
6. Le scénario de quelques églises d'envoi contre la plupart des églises qui n'envoient pas.
7. L'absence d'un système cohérent pour coordonner la vision et les objectifs missionnaires.
8. Le manque de priorité et d'allocation des budgets missionnaires au niveau national et/ou local.
9. La rareté de la formation ciblée pour les missionnaires.
10. La rareté de la pollinisation croisée et de la mise en réseau avec les anciens pays d'origine.
11. La perspective ou le paradigme des dirigeants nationaux, des églises et des individus, que la direction de Missions est une « position institutionnelle » et non une « direction influente », c'est-à-dire que l'église nationale choisit son leader des Missions pour une position organisationnelle ou institutionnelle et non pour sa vision missionnaire, son expérience et son influence.
12. Un paradigme charnel non biblique du concept de missions. (Par exemple : la croyance que l'église nationale ne reçoit que de riches missionnaires occidentaux, et ne peut pas envoyer à cause de leur pauvreté).
13. Pour « démarrer » une structure missionnaire, il faut souvent un leader à plein temps dans l'église nationale, mais les leaders qualifiés sont des pasteurs occupés ou qui servent dans d'autres domaines du ministère.
14. La réalité que certains dirigeants ne veulent pas admettre qu'ils ne sont pas à la hauteur du défi de mettre en marche la structure missionnaire, donc ils ne s'adaptent pas à une personne qui peut mieux gérer ces questions.

15. Le problème que certaines églises nationales sont passives et à l'aise de ne pas avoir un programme missionnaire efficace. Ils continuent volontiers avec le « statu quo » de ne pas forcer l'église à faire des choses qu'ils n'ont pas faites auparavant et/ou envoyer des missionnaires.
16. Le défi d'atteindre la « masse critique » dans chaque nouvelle structure d'envoi missionnaire. Une « masse critique » compte entre 30 et 50 ouvriers envoyés. L'église nationale a besoin de savoir que le département des missions est fort et « il est là pour rester », ce n'est pas quelque chose qui s'en va vite. (Par exemple : si un pays a trois couples missionnaires et l'un d'eux quitte le champ, ce pays a perdu 33% de sa force missionnaire).
17. Le manque de formation missiologique et de formation missionnaire parmi les pasteurs et les missionnaires dans les écoles bibliques et les programmes de formation.
18. L'absence des structures financières, d'administration et de responsabilité.
19. La confusion entre Missions nationales et étrangères.
20. L'assimilation des Missions de la diaspora aux Missions interculturelles.
21. L'inexistence de réseaux avec d'autres agences missionnaires au sein des Assemblées de Dieu et au-delà.

Remarques Générales pour répondre à ces défis :

1. La plupart des problèmes sont des « problèmes de leadership ». Un bon leadership dirigé sera capable de faire face aux difficultés et de les surmonter.
2. Un bon mentorat et une bonne formation peuvent être essentiels pour aider à développer des leaders plus efficaces.
3. S'il est vrai que des financements sont nécessaires pour mener à bien les Missions, le problème n'est pas un manque d'argent, mais un manque de vision, d'engagement et d'organisation.
4. Il est vrai que l'organisation surmonte un bon nombre de ces défis, mais l'essentiel est que la mission est une entreprise spirituelle qui surmonte ces défis avec des armes spirituelles.

Meilleures pratiques pour un comité national des missions et des équipes :

1. Dans tous les efforts des structures d'envoi pour surmonter ces défis, elles doivent s'engager dans le combat spirituel et la prière d'intercession. Le Saint-Esprit peut aider à accélérer le processus, Il est le Seigneur de la moisson et Ses conseils sont essentiels.
2. Une structure organisationnelle qui responsabilise les missionnaires envoyés et les envoyeurs, est essentielle dans le processus. De bonnes structures organisationnelles sont essentielles.
3. L'interaction et la mise en réseau avec d'autres structures d'envoi missionnaire sont essentielles pour le développement de ladite structure.
4. Les programmes de formation pour les leaders de Missions et les missionnaires sont essentiels.
5. Les structures d'envoi doivent toujours engager et développer la prochaine génération de missionnaires, de pasteurs et de laïcs.

Conclusion

Quand Jésus a dit : « Allez, faites de toutes les nations des disciples, les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint Esprit » (Mat. 28 :19), Il voulait dire tout Son peuple. Toutes les nations, riches ou pauvres, doivent répondre à Son appel. Ce document présente les Meilleures Pratiques Missionnaires qui aideront les Églises Nationales à surmonter les défis mentionnés dans cette introduction et à développer une structure d'envoi dynamique.

Intégrer la vision missionnaire dans le leadership national et l'Église **Il est important que les dirigeants nationaux et les églises locales aient une vision missionnaire.**

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Justification

Pour participer à la mission mondiale de Dieu, il faut une vision missionnaire globale à la fois dans la direction nationale et dans les églises locales. Le manque de vision missionnaire empêche l'envoi de missionnaires à travers la structure d'envoi et leur église nationale. Cette section discutera des principes généraux, des observations et des meilleures pratiques pour la vision missionnaire.

Principes et Remarques Générales

1. Bien qu'il existe des cas uniques où la structure d'envoi missionnaire s'est développée malgré un manque de vision, généralement certains membres du Conseil Exécutif Général doivent partager la vision afin d'envoyer des missionnaires.
2. Souvent, les croyants ont un paradigme « incorrect et non biblique » plutôt qu'un paradigme « biblique et correct » sur les aspects clés des Missions. Voici quelques exemples :
 - A. Envisager d'implanter des églises dans son propre pays comme le seul champ de mission et donc ne pas envisager d'envoyer des ouvriers dans d'autres pays ou régions.
 - B. Une confusion entre l'évangélisation locale et les Missions interculturelles et mondiales.
 - C. Penser qu'ils n'ont pas de ressources disponibles pour envoyer des missionnaires.
 - D. Affirmer que les Missions ne se produisent que lorsqu'elles sont effectuées par des églises d'envoi historiques avec des ressources.
3. Les paradigmes missionnaires mondiaux « non bibliques » doivent être remplacés par des paradigmes bibliques.

Meilleures Pratiques pour la vision missionnaire dans le leadership du Conseil Général

1. Mettre l'accent sur la Mission lors d'une retraite de leadership ou d'une séance de planification.
2. Encourager les dirigeants à faire ensemble un voyage missionnaire interculturel.
3. Établir une offrande missionnaire mensuelle régulière dans chaque église.
4. Fournir une motivation missionnaire à tous les différents groupes d'âge.
5. Inclure les Missions Mondiales dans les programmes et les plans de cours pour les matériaux utilisés pour tous les âges.
6. Utiliser toutes les plates-formes que l'église peut fournir pour promouvoir et enseigner la vision missionnaire.
7. Chercher à développer une emphase missionnaire dans chaque département national (jeunesse, école du dimanche, hommes, femmes, musique, etc.).
8. Insister aux réunions nationales à inclure la prière pour les nations et les missionnaires dans l'ordre du jour de la réunion.

9. Inclure un espace pour la Mission dans toutes les réunions nationales, soit une réflexion ou projeter quelconque.
10. Dans le Conseil Général National ou pendant la Conférence Annuelle, inclure un service mettant l'accent sur les Missions mondiales dirigé par la direction de l'agence missionnaire.
11. Exiger une formation missionnaire dans tous les programmes de formation ministérielle.
12. Périodiquement dispenser une orientation et une formation missionnaires aux dirigeants nationaux.
13. Encourager à participer aux Congrès et aux activités missionnaires d la FMAD.
14. Communiquer que les Missions ne sont pas seulement un département de l'Église, mais plutôt la raison d'être de toute l'église nationale et ses dépendances. Il a un objectif qui le distingue des autres ministères.
15. L'Église Nationale devrait envisager de donner une dîme régulière ou un pourcentage du revenu national à la structure d'envoi missionnaire pour aider à soutenir et à développer son infrastructure et ses efforts missionnaires.
16. Considérer qu'au moins un des postes dans la structure d'envoi missionnaire soit à plein temps et à long terme.

L'importance de la formation des candidats missionnaires

Il ne s'agit pas simplement d'envoyer quelqu'un ; c'est envoyer quelqu'un appelé, préparé et formé.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction

Le modèle biblique montre que les missionnaires ont besoin de formation. Afin d'envoyer des missionnaires à long terme, il est d'une importance vitale de faire des plans pour préparer les nouveaux ouvriers à l'évangélisation transculturelle. La formation doit précéder l'envoi. Les méthodes d'implantation d'églises doivent être enseignées dans un contexte transculturel. Il est important que les évangélistes soient conduits et renforcés par l'Esprit afin qu'ils deviennent plus tard des candidats missionnaires capables de servir de manière holistique. De plus, si un pays n'a pas d'antécédents d'envoi missionnaire, ces défis sont intensifiés en raison du manque d'expérience des formateurs potentiels.

Justification

Pourquoi les missionnaires devraient-ils être formés ? Ils ont été formés au texte biblique, offrant un défi et un modèle pour les missions contemporaines. Jésus a développé ses disciples sur trois ans ; le Saint-Esprit a formé Paul et il a ensuite encadré et formé d'autres missionnaires. Par exemple, Dieu a aidé à établir un centre de formation dans un pays six ans avant qu'il n'ait une agence d'envoi viable pour envoyer ses missionnaires. Les pionniers de la vision missionnaire ont préparé les ouvriers dans la foi que Dieu donnerait naissance à une agence d'envoi. Ils croyaient que Dieu non seulement appellerait, mais aussi Il fournirait les moyens pour les envoyer. Ces ouvriers formés et appelés ont ensuite partagé avec leurs pasteurs et les dirigeants locaux, l'APPEL que Dieu avait placé sur leur vie, ce qui les a obligés, à son tour, à faire quelque chose pour permettre l'ENVOI. Avoir des ouvriers déjà appelés et prêts à partir, a accéléré tout le processus de recherche d'un moyen d'envoi efficace.

Fondements Philosophiques et Remarques

Il est important l'équilibre entre ce qui est académique et ce qui est pratique. Un certain nombre de personnes formées au niveau académique aide. Ils peuvent garantir que la stagnation et l'isolement seront évités en fournissant une vue d'ensemble. Cependant, les ouvriers missionnaires peuvent bénéficier de l'apprentissage de compétences pratiques et de l'étude de modèles appliqués par des pairs plus expérimentés.

Jésus dans Sa formation, Il combinait la théorie et la pratique. Marc 3 :14-15 le décrit ainsi : « Il en établit douze, pour les avoir avec lui, et pour les envoyer prêcher avec le pouvoir de chasser les démons ». Être avec Lui et les envoyer. Être formé non seulement en théorie, mais en observant comment il vivait et travaillait. Cela a permis aux disciples d'être envoyés pour faire de même. Ce principe pentecôtiste a également porté ses fruits dans les temps modernes sur la rue Azusa et ailleurs.

Un missionnaire bien préparé est équipé pour : 1) ÊTRE, 2) SAVOIR et 3) FAIRE. Il ou elle a suffisamment de connaissances appropriées dans les choses spirituelles et pratiques. Vous avez été formé pour FAIRE et votre priorité, autant que possible, devrait d'être avec le Seigneur, de L'écouter et d'apprendre de Lui.

Recommandations et Suggestions pour les Meilleures Pratiques

De nombreux défis doivent être relevés. Les personnes appelées à être missionnaires viennent de nombreux et différents horizons éducatifs et ministériels. Dans certains pays, ils ont une formation complète à l'école biblique, et dans d'autres, ils en ont très peu. Cela exige que les programmes de formation missionnaire soient adaptés à chaque contexte.

1. Défi #1. Que doit apprendre le missionnaire ?

Nous voudrions suggérer plusieurs options selon le niveau de développement d'un pays pour envoyer des missionnaires. Un programme de base avec des niveaux d'importance pour le nouveau candidat missionnaire comprend :

- A. Formation spirituelle : un cours sur le développement de la marche spirituelle d'un missionnaire et sur la promotion des compétences dans les disciplines spirituelles.
- B. Une introduction aux Missions qu'il comprend (celles-ci peuvent être divisées en plusieurs cours) :
 - La Théologie des Missions dans l'Ancien et le Nouveau Testament.
 - Une histoire des Missions – Un cours concentré sur la méthodologie que les missionnaires ont développée.
 - La missiologie des « trois autonomies » de l'implantation d'églises indigènes.
- C. Contextualisation interculturelle – Un cours sur l'importance de l'identification à la culture/langue locale.
- D. Etudes spécifiques dans la religion principale de la ville de vocation du missionnaire.
- E. Langue anglaise : de nombreuses équipes internationales utilisent l'anglais comme langue commune pour les réunions locales. Avoir appris l'anglais peut aussi aider le missionnaire à apprendre la langue locale.
- F. Discipulat – Cours de mentorat.
- G. Études bibliques – Cours dans les domaines suivants :
 - Les Evangiles
 - Les Actes des Apôtres
 - Introduction à l'Ancien et au Nouveau Testament
 - Doctrines bibliques d'un point de vue pentecôtiste
 - Pneumatologie
- H. Mobilisation missionnaire : Les missionnaires doivent être capables d'inspirer et d'équiper les églises locales pour participer aux missions mondiales, y compris les membres et les dirigeants.
- I. Voir les annexes I, II et III pour plus de suggestions sur les programmes de formation missionnaire éprouvés.

2. Défi #2. Combien de temps faut-il pour la formation ?
Si c'est possible, un minimum d'un an de formation de base est idéal, suivi d'un stage auprès d'un missionnaire vétérans (jusqu'à un an).

3. Défi #3. Comment-il commencer ?

L'important est de COMMENCER ! Si un pays a une école biblique locale, demandez à inclure cette spécialité dans le programme de base, en mettant en évidence les cours prioritaires ou en proposant des cours spéciaux sous forme de séminaires. S'il n'y a pas d'école biblique, envisagez de créer un site de classe, en utilisant une église locale comme hôte, avec un ou des enseignants invités, de préférence des missionnaires vétérans. Dans la mesure du possible, exposer les élèves à une variété d'enseignants de cultures diverses. Dans un cours en bloc (c'est-à-dire, une semaine complète), des professeurs invités peuvent venir enseigner. Soyez créatif avec le format et le site. La formation est essentielle au succès d'un missionnaire sur le terrain, en particulier, avec une compréhension de base de la foi, de l'adaptation et des besoins interculturels. Cependant, la première étape est de COMMENCER À FORMER DES OUVRIERS TRANSCULTURELS !!!

4. Défi 4 #. Quel modèle on peut utiliser ?

Une taille unique ne convient pas à tous. Il doit y avoir une ouverture aux différentes formes de travail missionnaire moderne. Chaque ouvrier a besoin d'une compréhension claire des concepts spirituels et pratiques de base, ainsi que des outils d'apprentissage tout au long de la vie. En plus de l'implantation d'églises, la base du travail missionnaire durable, différents aspects peuvent inclure des sujets tels que le ministère des enfants, la formation de disciples et l'éducation biblique, même le ministère holistique peut être ajouté. D'autres ministères spéciaux comme la traduction de la Bible, l'aviation missionnaire, etc., ils appartiennent à la grande image des différents ministères dans les Missions. « Les Affaires comme Mission » (en anglais, Business as Mission) ou « Les Affaires comme Transformation » sont également des moyens efficaces pour remplir la Grande Commission dans de nombreux contextes. L'idée de fabriquer des tentes, utilisée par Paul, peut également être pratiquée aujourd'hui par des professionnels globales (PG). Le ministère à court terme s'est beaucoup développé au cours des dernières décennies. La formation missionnaire à court terme nécessite également une attention particulière.

Les façons de faire les Missions aujourd'hui, mentionnées ci-dessus, nécessitent également une attention dans les programmes de formation. Différents types de travailleurs missionnaires ont besoin des mêmes types d'équipements spirituels, bien que les moyens pratiques de les FAIRE varient (intégrer même les médecins dans les objectifs stratégiques de la mission est à la fois difficile et important). Garder les différents types d'ouvriers ensemble dans la même vision et les mêmes objectifs nécessite un programme de formation bien coordonné avec une flexibilité suffisante.

5. Défi 5 #. Comment former les envoyeurs ?

Non seulement les envoyés ont besoin de formation, mais les envoyeurs doivent également être formés. Chaque membre d'église doit être mobilisé pour participer aux Missions à travers son église locale. Tous les dirigeants d'église, y compris les pasteurs, ont besoin d'une formation pour adapter ou remodeler leurs habitudes ministérielles afin d'inclure la mobilisation missionnaire dans leur église locale. Ils ont aussi besoin de connaître l'état de

l'évangélisation mondiale. L'organisation Simply Mobilizing (www.simplymobilizing.com) propose des outils pratiques (cours Kairos, etc.), pour apprendre les faits mondiaux de base du point de vue de la Mission. Les futurs pasteurs doivent être formés dans leurs programmes de formation ministérielle pour avoir une vision et un engagement missionnaires globaux.

6. Défi 6 #. Comment capaciter les formateurs ?

Les mentors missionnaires et les enseignants missionnaires sont des apprenants permanents, ils bénéficieront également de séminaires axés sur l'état de l'évangélisation mondiale.

7. Défi 7 #. Où s'entraîner ?

Il est essentiel d'une bonne coopération entre les instituts de formation, les églises locales et le département/l'organisation de la Mission. Parfois, la formation peut avoir lieu dans des institutions théologiques existantes en tant que partie intégrante des programmes ; à d'autres moments, il faudra séparer la formation dans une école missionnaire spécialisée. Dans certains endroits, une formation régionale pourrait être possible. La structure de soumission de la Mission devrait tirer parti de toutes les ressources disponibles qui pourraient inclure des cours régionaux en ligne et ou des congrès et des événements parrainés par la FMAD.

ANNEXE I
Le Modèle de l'Institut Roumain de Formation Missionnaire APME

Cours de la Première Année	Cours de la Deuxième Année
Orientation des étudiants	SIIR I Introduction à l'Islam
Discipline spirituelle	SIIR 2 Islam populaire (peuple musulman, femmes dans l'islam)
Introduction au Nouveau Testament	SIIR 3 Ministère en contexte islamique
Introduction à l'islam	SIIR 4 Santé spirituelle lors du ministère dans une zone restrictive
Théologie missionnaire	SIIR 5 Discipulat dans un contexte islamique
Historie des Missions	SIIR 6 Théologie islamique
Apologétiques	Communication culturelle
Guerre spirituelle	Implantation d'églises
Ministère des enfants	Apologétiques
Méthodologie d'étude biblique et herméneutique	Guerre spirituelle
Homilétique (prédication explicative)	Vision personnelle d'un leader
Actes des Apôtres (du point de vue missiologique)	Contextualisation
Apprendre une langue étrangère	Religions du monde
Introduction à l'Ancien Testament	Leadership et travail d'équipe
Pneumatologie	Religions du monde
Missions à court terme	Stage de 2 mois sur le terrain
L'histoire du christianisme	Du vieux vin dans des plis neufs
Orientation missionnaire	L'évangélisation dans les missions
Discipulat	Finalisation du travail de diplôme
Vision holistique	Travail restant, sujets, projet, etc.
Royaume de Dieu	Durabilité du travail de diplôme
Caractère missionnaire	Signes et merveilles
Les évangiles	La pédagogie
L'évangélisation dans les missions	Éthique chrétienne
Bivocationalisme	Jeunesse
La vie de famille	Anthropologie

ANNEXE II

Un modèle de programme facultatif pour la formation missionnaire (Finlande)

(Arto Hämäläinen : « Enseigner les Missions dans les universités », un manuel pour démarrer et développer des écoles bibliques, éditorial Ulf Strohhahn, Helsinki : Fida International, 2020).

Missiologie fondamentale :

- Missiologie dont Missio Dei
- Histoire des Missions
- Religions du monde
- Herméneutique pour les contextes missionnaires
- Cours Kairos (pour un aperçu et motivation pour les missions)
- Herméneutique missiologique sur des livres bibliques particuliers : Jean, Actes, entre autres.

Missiologie appliquée :

- Anthropologie culturelle, y compris les visions du monde
- Évangélisme
- Stratégies et méthodes missionnaires, y compris l'implantation d'églises
- Linguistique
- Vie personnelle et familiale des missionnaires
- Communications interculturelles
- Vie de prière et combat spirituel
- Diriger / guider dans des contextes étrangers

Cours pratiques :

- Cours Kairos (avec emphase sur les Peuples Non-Atteints)
- Travail en équipe
- Ministère de la Réadaptation
- Cours de langues étrangères
- Cours en combinaison avec des études de développement : agriculture, construction, droits de l'homme, questions de genre, autonomisation, justice politique, etc.
- Médias et techniques de communication.
- Soutien au renforcement et collecte de fonds
- Implantation d'églises
- Introduction médicale et premiers soins

Cours spécialisés :

- Islam
- Hindouisme
- Autres religions
- Ministère de l'enfance et de la jeunesse
- Spécialisation régionale : (les insulaires du Pacifique, les ministères urbains, les ministères tribaux, etc.).
- Mission entre cultes et sectes
- Traduction biblique
- Prise en charge des personnes handicapées
- Cours pratiques en électricité, plomberie, etc.
- Aide humanitaire
- Cours préparatoires aux commerces et entreprises en mission
- Internet, Réseaux Sociaux
- Radio et télévision

Construire des structures de mobilisation pour Les Missions Mondiales

Si une structure missionnaire n'est pas correctement mobilisée, elle n'avancera ni ne grandira pas.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction

Faire passer les nouveaux ouvriers globaux de l'appel au déploiement est le processus appelé mobilisation. Les étapes impliquées sont d'une importance vitale pour un service missionnaire efficace, ainsi que pour s'assurer que ceux qui ont été appelés ne se retiennent pas d'aller sur le terrain faute d'un processus approprié. Si une structure missionnaire n'est pas correctement mobilisée, elle n'avancera ni ne grandira pas.

Justification

Sans structures et processus appropriés, on laisse le succès au hasard et au simple espoir qu'un ouvrier envoyé sur le terrain soit prêt à relever les défis de la vie et du ministère à l'étranger. Si l'on considère la mobilisation d'une armée, certaines composantes du processus sont essentielles au succès sur le champ de bataille.

Fondement philosophique et observations.

Il y a quatre étapes dans le déploiement d'une armée et, pour nos besoins, d'une armée de ouvriers globaux :

Le premier processus de mobilisation est le recrutement. Une bonne armée recherche les combattants les plus forts, les plus brillants et les plus courageux. Nous recherchons les appelés, ceux qui ont senti que le Seigneur leur avait parlé du service dans un cadre transculturel. Le recrutement trouve ceux que Dieu a appelés et les met en relation avec la structure d'envoi qui aide à fournir des opportunités là où ils sentent que Dieu leur a demandé d'y aller. En plus, le recrutement sponsorise ou est présent lors d'événements qui incitent les gens à consacrer leur cœur à l'appel du Seigneur pour un service mondial.

Le deuxième processus de mobilisation est la recherche d'antécédents. Ce n'est pas parce que les gens disent qu'ils ont une vocation dans leur vie qu'ils sont prêts à commencer. Un bon processus de vérification peut éliminer certaines personnes aux motivations impures, certaines qui ne sont peut-être pas prêtes malgré un appel fort, et d'autres qui rencontrent des difficultés qui peuvent rendre le service missionnaire inadapté au moment de leur appel. Le processus de sélection doit tenir compte des éléments suivants : la candidature (infos générales), références, entretiens, expérience ministérielle, état de santé, éducation, capacité d'apprentissage des langues, positions doctrinales, santé mentale, antécédents financiers et toute autre information pouvant aider une agence d'envoi à déterminer si un candidat convient au domaine missionnaire et quand il serait prêt.

Le troisième processus de mobilisation est la formation. La formation préalable au déploiement est essentielle pour préparer les ouvriers internationaux au service de première ligne dans la Grande Commission. Pour en revenir à l'illustration précédente du déploiement d'une armée, avant que les soldats ne se rendent sur le champ de bataille, ils suivent un entraînement rigoureux. L'armée ne se contente pas de donner un pistolet à une personne et de lui dire de s'en aller. La formation préalable sur le terrain pour un ouvrier mondial peut inclure, mais sans s'y limiter, les domaines suivants : communications interculturelles, études sur les religions du monde, définition d'attentes appropriées, financement, gestion des conflits internes et externes, sécurité personnelle, guerre spirituelle, création de rythmes familiaux sains, objectifs et valeurs de la mission, et toute autre formation qu'une agence d'envoi juge essentielle à la mission.

Le dernier domaine clé du processus de mobilisation est *le lancement* ou *le déploiement* sur le terrain. Un ouvrier global ne peut pas simplement monter dans un avion et partir sans que les personnes qui le reçoivent ne soient prêtes pour leur arrivée. Lorsque de nouvelles unités de l'armée arrivent sur le terrain, elles sont généralement attendues. Les commandants sur le terrain sont prêts pour son arrivée et prêts à lui aider à être efficace sur le champ de bataille. Le processus de déploiement de travailleurs mondiaux sur le terrain nécessite une réflexion et un travail avec le destinataire de la mission pour réussir. Avant qu'ils puissent être déployés, plusieurs autorisations doivent avoir lieu : 1) Financières : ont-ils suffisamment de fonds ou d'engagements pour ne pas devenir un fardeau pour le pays hôte ? 2) Visa : ont-ils un moyen légal de vivre dans le pays dans lequel ils travaillent ? et 3) Arrivée : les ouvriers mondiaux et l'église nationale (là où elle existe) sont-ils prêts à les recevoir, ont-ils leurs dates d'arrivée et ont-ils préparé un logement ?

Recommandations et Suggestions de Meilleures Pratiques :

Quatre domaines de meilleures pratiques peuvent vous aider dans vos processus de recrutement, de recherche, de formation et de promotion :

1. Nommer quelqu'un responsable de chaque domaine (ou des quatre domaines, si la structure d'envoi de la mission est petite).
À moins que ce ne soit le travail de quelqu'un, alors c'est le travail de personne. Assurez-vous d'indiquer clairement qui est responsable de chacun des domaines ci-dessus. Souvent, Dieu appelle les gens à travailler dans ces domaines. Trouver quelqu'un qui a de la passion pour la mobilisation peut être un cadeau formidable pour l'organisation du pays. Si la structure d'envoi missionnaire est petite et le nombre de missionnaires déployés est limité, affectez alors une personne pour superviser les quatre domaines.
2. En tant qu'équipe de direction, réfléchissez à chaque étape et déterminez celles à suivre pour obtenir le maximum de résultats.
Avoir des réunions régulières avec les responsables d'envoi et de réception, permettra au service de mobilisation d'évoluer et de s'améliorer au fil du temps. Déterminez d'où viennent les ouvriers, quelles informations sont utiles au processus de recherche, quelles formations sont importantes pour l'ouvrier et quelles expériences les gens ont vécues après leur arrivée sur le terrain. Prendre régulièrement le temps d'aplanir les stratégies de mobilisation conduira à une plus grande rétention et à un meilleur succès des ouvriers sur le terrain.
3. Collaborer avec d'autres organisations d'envoi, en partageant les mêmes idées.
Demandez à d'autres organisations partageant les mêmes idées des informations et des ressources, même des ressources humaines. Une autre organisation pourrait avoir un formateur à prêter à un nouveau département. Une autre organisation pourrait aider lorsque

les premiers ouvriers arrivent et s'installent dans un pays, naviguant dans les complexités de la recherche d'une maison, de l'ouverture d'un compte bancaire, de l'enregistrement auprès des autorités gouvernementales, de la recherche d'une école de langue et d'autres problèmes de lancement. Ne le faites pas seul ; cherchez de l'aide. N'essayez pas de réinventer quelque chose qui existe déjà ; il suffit de le rendre unique pour chaque structure d'envoi missionnaire.

4. S'engager à conserver et à perfectionner les ouvriers à long terme. Les ouvriers globaux doivent constamment améliorer leurs compétences. Les ouvriers sont d'abord libérés, mais sont également relâchés lors de visites à domicile et de moments de collecte de fonds. Nous voyons cela dans les Actes des Apôtres. Paul considérait l'église d'Antioche comme sa base d'opérations et la lancerait et la relancerait à plusieurs reprises au cours de ses années de ministère missionnaire dans le monde antique. En tant que structure d'envoi missionnaire, faites des visites de retour des missionnaires dans leur pays d'origine, un moment pour les rafraîchissements, la formation et le renvoi. Les ouvriers peuvent devenir isolés dans leur lieu de ministère et ignorer les outils, les tendances et les tactiques actuels pour atteindre les perdus. Le temps régulier à la maison développe une plus grande prise de conscience chez un ouvrier global, et un développement bien planifié montre que l'organisation dans son ensemble se soucie de ses missions et de ses ouvriers.

La mobilisation comprend l'équipement des membres et des dirigeants de l'église locale pour participer à l'envoi missionnaire et le soutien continu des missionnaires sur le terrain. L'approche de mobilisation de l'église locale est mise en évidence et développée dans la Partie 2, Numéro 10.

Créer des ressources qui font la Promotion des Missions

Les ressources ne manquent pas pour répondre à la Grande Commission.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction

L'humanité vit à l'ère de l'information. De nos jours, lorsque les gens s'intéressent à quelque chose, ils recherchent des informations en ligne. En cette ère moderne, des ressources attrayantes, informées, inspirantes et bien organisées amènent les personnes intéressées par les missions à investir leurs prières, leurs finances et leur temps pour participer à la mission de Dieu.

Justification

L'information et son accès facile sont tout aujourd'hui. La création de ressources que les gens veulent utiliser, améliore chaque aspect de la mission. Dans le passé, nous avons parlé des trois grands : prier, donner et aller ; ils n'ont pas beaucoup changé au fil des ans, et chacun soutient l'autre. Jésus a ordonné à tous ses croyants d'aller jusqu'aux extrémités du monde. Certaines personnes ont la responsabilité d'aller et d'autres d'envoyer. Cependant, ce n'est pas seulement le travail de la structure d'envoi d'envoyer, tous doivent être des envoyeurs.

Fondement philosophique et observations :

Qu'est-ce qui pousse quelqu'un à chercher plus d'informations ? La réponse à cette question est finalement l'objectif final de la mission de ressources. La structure des missions, d'une certaine manière, devrait piquer suffisamment l'intérêt des gens pour les missions pour qu'ils veuillent en savoir plus que juste Matthieu 28 :19-20. Lorsqu'il est alimenté par d'excellentes ressources, cet intérêt encourage le don, la prière et le départ. De grandes ressources enflamment une passion pour la Grande Commission. Si quelqu'un s'implique avec de grandes ressources missionnaires, il grandit en priant, en donnant, en allant et en envoyant, et il devient également un meilleur défenseur d'autres.

Plusieurs ressources informent et inspirent à cet égard :

1. **Ressources écrites.** Un journal ou magazine missionnaire avec des histoires d'ouvriers d'outre-mer est un bon début pour informer les gens sur la façon dont leurs prières et leurs dons affectent le monde. Les journaux et les dévotions sont d'excellents outils pour amener les gens dans une routine quotidienne de réflexion et de prière pour les Missions et les ouvriers. Ceux-ci peuvent également inspirer les gens à se voir dans les histoires et à jouer un rôle plus actif dans la Grande Commission. De plus, les biographies de grands missionnaires peuvent inspirer les gens à relever leur propre défi pour apporter l'Évangile aux autres.
2. **Ressources vidéo.** Ceux-ci peuvent aider les gens à voir la campagne par eux-mêmes, en racontant l'histoire des ouvriers du pays et des personnes et des lieux où ils travaillent. Rien ne parle plus fort qu'une image ou une vidéo des événements actuels dans le champ. Les appels en direct et les vidéos mises en scène peuvent être efficaces pour donner aux

envoyeurs l'impression d'être là avec les ouvriers qu'ils soutiennent. Une vidéo peut raconter une histoire et avoir un impact encore plus grand qu'un sermon missionnaire.

3. **Ressources numériques.** Ceux-ci incluent les sites web et les publications sur les réseaux sociaux. Le début de cette section indiquait que le monde est à l'ère de l'information où les gens veulent un accès rapide et facile à l'information, à quelle vitesse ils utilisent les moteurs de recherche comme Google ou Bing. Ceux-ci amènent les gens vers des sites web contenant plus d'informations. De plus, les réseaux sociaux ont changé le monde. Tirer parti du contenu sur diverses plateformes pour les rapports et la présentation, peut améliorer les opportunités de Missions d'un pays et leur permettre de s'engager activement avec les gens au sujet de la Grande Commission.

Recommandations et Suggestions de Meilleures Pratiques :

Trois meilleures pratiques sont décrites ici, mais chaque pays envoyeur doit réfléchir à celle qui pourrait être la meilleure pour son pays.

1. Assurez-vous que les ressources enseignent la missiologie correcte. La définition de la mission de Dieu varie considérablement parmi les agences d'envoi et en particulier parmi les constituants de l'église locale. La structure d'envoi doit rester dans la mission de faire des disciples de tous les peuples. Trop souvent, les gens définissent les missions comme simplement faire du bon travail dans un pays étranger ou tendre la main aux expatriés de votre pays vivant à l'étranger. Les ressources doivent toujours être dirigées vers le travail de faire des disciples.
2. Les églises et les chrétiens individuels s'engageront dans les ressources d'une structure de mission s'ils les rendent pertinentes. Avant de créer une ressource ou de promouvoir une annonce périodique, faites un sondage auprès de votre public cible et demandez-lui ce qu'il aimerait entendre. Les ressources des missions sont trop souvent axées sur le récit de la structure d'envoi au lieu de découvrir ce dont les églises ont besoin. Souvenez-vous toujours de la tâche principale des pasteurs des églises locales de votre pays : faire de votre propre peuple des disciples. Si les pasteurs voient une ressource qui les aide à le faire, ils l'utiliseront et en feront la promotion.
3. Les ressources doivent être *esthétiquement attrayantes*. Impliquez des professionnels dans la création et la conception de toute ressource, qu'elle soit écrite, vidéo ou numérique. Si une ressource est visuellement attrayante, elle est plus susceptible d'être cliquée, regardée ou lue. Vous pouvez souvent trouver des personnes dans les églises qui font cela de manière professionnelle et qui sont prêtes à donner de leur temps pour créer des ressources pour la structure d'envoi missionnaire. Ne faites pas cavalier seul, cherchez des personnes que le Seigneur a douées dans ces domaines pour vous aider.

Aussi, n'oubliez pas les jeunes et les enfants. Tous les types de ressources ci-dessus devraient être créés pour les enfants et les jeunes. S'ils apprennent à un jeune âge à prier, à donner et à aller, ils le feront aussi à l'âge adulte.

Assurer la transparence et l'excellence dans La gestion des ressources.

S'il y a confiance, les gens répondront en donnant plus. S'il n'y a pas de confiance, les gens ne donneront pas.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction :

La Bible dit : « Du reste, ce qu'on demande des administrateurs, c'est qu'ils soient trouvés fidèles. » (1 Co. 4 :2, SG21). S'il y a confiance, les gens répondront en donnant plus. S'il n'y a pas de confiance, les gens ne donneront pas.

Justification :

Si la structure d'envoi missionnaire n'a pas une bonne gestion des ressources qui lui sont confiées, les églises et les donateurs ne leur feront pas confiance et ne donneront donc pas. En outre, cela sera utilisé comme « une excuse » pour ne pas répondre. Par conséquent, il est essentiel que la bonne gouvernance et la transparence soient un élément clé de la structure de la mission.

Fondements philosophiques et observations :

La structure d'envoi missionnaire est tenue de mener ses activités avec responsabilité et transparence. Comme pour toute organisation chrétienne, la structure d'envoi de missionnaires doit transmettre des informations au public sur ses activités, ses finances, ses réalisations et ses processus de prise de décision de manière régulière et ouverte, afin de construire et d'établir la compréhension et la confiance. Le manque de rapports adéquats et transparents est l'une des principales causes de la méfiance des donateurs qui nuit à l'image de toute la structure d'envoi des missionnaires.

L'excellence dans la gestion des ressources sera établie comme locataire principal afin que toutes les personnes impliquées dans la structure soient fiables, dignes et douées. Avant d'établir la confiance, la structure d'envoi des missionnaires doit établir des relations, ce qui prend du temps et de l'intentionnalité. Au fur et à mesure qu'ils grandissent dans leur relation avec leurs donateurs, ils auront un aperçu des attentes de leurs donateurs qui aideront à définir le cap pour répondre de manière appropriée.

D'autre part, la relation avec les missionnaires de la structure d'envoi missionnaire doit être étroite afin qu'ils puissent avoir une vue d'ensemble là où ils font partie de l'équipe. La structure et le missionnaire, ensemble, vont sur le terrain de la mission pour accomplir le mandat du Seigneur. Le missionnaire doit savoir que la structure est avec eux et a le même engagement qui reste avec la mission.

Lors de la planification et de la budgétisation, la structure d'envoi des missionnaires doit s'assurer qu'elle dispose des ressources adéquates pour fonctionner et remplir sa tâche administrative. Le financement pour cela peut provenir d'un pourcentage des offrandes des missionnaires. En même

temps, le pourcentage utilisé pour l'administration ne doit pas compromettre les projets, la stabilité financière et la pérennité des missionnaires. La structure de la mission doit également respecter son propre budget et ne pas créer de déficits. Il serait utile que l'église nationale contribue également au budget administratif des structures missionnaires.

Lors de l'établissement du budget du missionnaire et de la structure d'envoi, des fonds d'urgence doivent être mis de côté et inclus dans le budget. C'est une nécessité en raison de la présence d'ouvriers internationaux dans des environnements complexes et dans un monde où les politiques et les situations peuvent changer d'une minute à l'autre. Même ainsi, il y a certains aspects que la structure missionnaire peut budgétiser et devrait créer une culture d'épargne pour couvrir les dépenses de santé, les voyages, l'immigration et un plan de retraite.

Il est important d'avoir un compte bancaire séparé au nom de la structure d'envoi des missionnaires ou administré par eux s'il est légalement requis de l'avoir au nom de l'église nationale. Cela permet à la structure missionnaire de prendre des décisions au bon moment et de tenir la comptabilité nécessaire. Cela permet également d'éviter que les fonds ne soient détournés de leur destination. Les structures d'envoi missionnaire de certains pays peuvent avoir des détails différents, mais les principes d'utilisation éthique de l'argent restent les mêmes.

Recommandations et Suggestions de Meilleures Pratiques :

1. Instaurer la confiance et assurer la transparence.
 - A. Soyez intentionnel dans l'établissement de relations avec les donateurs et les missionnaires.
 - B. Avoir un logiciel de comptabilité et de rapport financier fiable.
 - C. Construire et maintenir la base de données de contacts.
 - D. Offrir des occasions d'établir des relations entre les donateurs et les missionnaires.
 - E. Offrir des occasions aux missionnaires pour établir des contacts.
 - F. Parler et rapporter la vérité.
 - G. Rendre grâce, reconnaître les efforts, souligner les réalisations.
 - H. Promouvoir et modéliser la transparence.
 - I. Admettre quand vous ne savez pas quelque chose.
 - J. Accepter l'aide d'autres.
2. Pour une saine gestion des frais d'administration.
 - A. Gérer les fonds en gardant à l'esprit la vue d'ensemble de la Grande Commission.
 - B. Embaucher la meilleure personne pour la gestion.
 - C. Accueillir les bénévoles.
 - D. Investir dans les promotions et développer des relations.
 - E. Investir dans le soin des missionnaires.
 - F. Garder les frais de déplacement dans les priorités et les dépenses justifiables.
3. Pour créer des fonds de réserve financière.
 - A. Créer une culture d'épargne à la fois dans l'organisation et chez les missionnaires.
 - B. Honorer l'objectif des fonds. N'autorisez pas un usage différent ; pensez à instaurer la confiance.
 - C. Être sensible lorsque des urgences surviennent, travailler pour des réponses avec les donateurs et les missionnaires.

- D. Une recommandation : chaque budget devrait inclure une contribution mensuelle à un compte d'épargne pour l'achat du billet d'avion aller-retour pour chaque missionnaire.
4. Comptes bancaires séparés.
- A. Expliquer la nécessité de gérer les fonds dans un compte séparé.
 - B. Expliquer les risques de ne pas avoir de comptes séparés.
 - C. Fournir des rapports financiers pour tenir le Conseil informé.
 - D. Faire confiance en ayant des signatures conjointes lors du transfert de fonds ou des paiements.

Travail en réseau et Placement d'ouvriers dans d'autres pays

Le placement des travailleurs est un élément clé d'une stratégie de missions efficace.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction

Pour localiser efficacement les ouvriers dans d'autres pays, il est essentiel de communiquer et de réseauter avec l'église nationale locale et les agences missionnaires sœurs d'autres nations présentes dans la région. Les structures d'envoi missionnaire fonctionnent mieux ensemble en tant qu'équipes internationales lorsque cela est possible.

Justification

Les agences missionnaires doivent éviter l'épuisement professionnel en préparant un environnement qui facilitera la transition des nouveaux ouvriers et les aidera à identifier les opportunités de ministère qui béniront à la fois l'ouvrier et l'agence nationale. Ils devraient également aider leurs missionnaires la première année en les aidant à acquérir une langue et en leur fournissant un mentor local.

Principes Généraux et Observations :

1. **Collaboration** : Il est d'une importance vitale d'offrir de l'aide dans le placement de nouveaux missionnaires par les Assemblées de Dieu et d'autres organisations sœurs ayant une philosophie missionnaire compatible ; par exemple, les structures missionnaires qui sont membres de la Fraternité Mondiale Pentecôtiste (FMP) et la Commission de Missions (CM). Le FMAD et la CM permettent la mise en réseau en tant qu'envoyeurs missionnaires dans le monde entier et offrent la possibilité de fournir des contacts pour conseiller de nouveaux emplacements afin d'aider les premières années de service de manière interculturelle et, espérons-le, d'augmenter la longévité et la productivité dans le domaine du service.
2. **Préparation logistique** : La structure de répartition de la mission doit organiser la logistique des nouveaux candidats avant leur envoi :
 - A. Les meilleures options de formation pour votre mission.
 - B. Meilleures plateformes pour obtenir des visas (quel type de visas) :
 - 1) ONG
 - 2) Éducation
 - 3) Business
 - 4) Étudiant
 - 5) Religieux
 - C. Identifier les meilleures options et opportunités d'écoles de langues.
 - D. Explorer les opportunités de ministère pour le candidat.
 - E. Déterminer quelle(s) langue(s) est/sont nécessaire(s). Déterminer si une connaissance pratique de l'anglais est requise pour l'interaction en équipe.

3. Mise en réseau et communication : cette mise en réseau et cette communication se font entre l'envoyeur et le destinataire.

A. Donde hay una organización eclesiástica nacional:

- 1) Consulter l'église nationale sur les moyens les plus rentables par lesquels le missionnaire peut servir et contribuer. Guider le missionnaire dans ses premiers pas de service avec le corps de l'église nationale.
- 2) Insister pour que le missionnaire s'identifie culturellement pour avoir un impact sur le groupe de personnes.
- 3) Aider le nouvel ouvrier à trouver ce qui lui convient le mieux et suivre l'appel de Dieu à collaborer avec l'église nationale.
- 4) Être proactif dans l'apprentissage de la structure de l'église nationale et de sa vision avant et après l'envoi du missionnaire.
- 5) Explorer les domaines où un missionnaire peut avoir un impact. Regarder au-delà de ce qui existe vers de nouvelles possibilités.

B. Là où il n'y a pas une structure d'église nationale :

- 1) L'ouvrier a besoin d'une mentalité de « pionnier », mais doit également avoir un « filet de sécurité » de mentorat et de partenariat qui peut être établi soit avec des chefs de la Mission de son pays d'origine, soit avec des organisations sœurs.
- 2) Fournir des modèles de la façon dont chaque ouvrier potentiel peut commencer à participer à des missions dans un contexte frontalier.
- 3) La mise en réseau avec des ouvriers partageant les mêmes idées est essentielle pour offrir un soutien à l'ouvrier pionnier tout au long du processus d'établissement dans un nouveau contexte.
- 4) Reconnaître que les modèles « d'église » peuvent différer grandement d'une culture à l'autre.
- 5) Les groupes de peuples non atteints appellent des efforts pionniers. Même ainsi, le pionnier a besoin du soutien de mentors.
- 6) Le but de la mise en réseau est de développer des communautés de foi (églises locales) qui finiront par former des réseaux (une église nationale).

C. Exemples de collaboration en réseau :

- 1) La FMAD offre des opportunités incroyables de collaboration internationale pour aider la cause des missions à travers le monde.
- 2) Trouver des contacts et de l'aide pour la mise en réseau avec les membres de la FMAD qui sont déjà sur le site (par exemple, une aide a été fournie pour localiser des ouvriers roumains dans 26 pays, dont beaucoup dans des pays difficiles où la religion dominante est l'islam).
- 3) Les ponts de communication sont vitaux. Travailler avec les envoyeurs de Missions d'Amérique Centrale et du Sud et des structures d'église en Roumanie, en Bulgarie, en Macédoine et en Albanie, a contribué à renforcer la collaboration pour avoir un impact sur les zones difficiles et ouvrir des portes pour que de nouveaux envoyeurs prospèrent.

Meilleures Pratiques pour la mise en réseau et le Placement des ouvriers :

1. Mentorat : Il faut « un environnement sûr » pour les premières étapes de l'apprentissage de la langue, de l'adaptation culturelle, une caisse de résonance pour les questions et les

préoccupations. Pour faciliter cela, les collègues vétérans peuvent offrir de l'aide, des conseils et des encouragements aux nouveaux arrivants.

2. **Obtention de visas** : les missionnaires doivent souvent renouveler leurs visas. Une excellente option est de voyager dans les pays voisins au lieu de retourner dans votre pays d'origine pour mettre à jour leurs visas.
3. **Mise en réseau** : création d'équipes de collègues sur le site local, avec lesquelles un ouvrier peut partager, discuter de situations et collaborer ensemble.
4. **Intentionnalité** : concentrez-vous sur l'aide aux nouvelles agences missionnaires pour développer leur propre formation et leur structure de mission, y compris la logistique des rapports financiers et l'emplacement.
5. **Protocole d'Entente (PE)** : Les structures de la mission doivent avoir des rôles et des attentes clairement définis. Le protocole d'entente clarifie ce que l'on peut attendre des autres organisations et vice versa.
6. **Affirmer la valeur des équipes internationales** : comme les ont pratiquées Frontières et plus récemment Live Dead Monde Arabe. Ils peuvent fournir une infrastructure dont un nouvel envoyeur ne dispose pas.
7. **Participer aux événements organisés** : ces événements sont l'occasion de rencontrer et d'établir des contacts avec des structures missionnaires partageant les mêmes idées (congrès et sommets de la FMAD, congrès de la FMP et autres rassemblements régionaux).

Personnel engagé et Soutien du ministère

**Un ministère missionnaire doit être organisé et gagner la confiance de tous.
Cela n'arrive qu'avec du personnel engagé.**

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction :

Alors qu'un nouveau pays d'origine commence à comprendre comment envoyer ses ouvriers, la nécessité d'organiser et de développer une stratégie pour envoyer des travailleurs dans un nouveau pays ou groupe de personnes est une étape vitale. Cela nécessite une planification afin que la structure d'envoi de la mission puisse se développer à mesure que Dieu appelle davantage d'ouvriers à servir « jusqu'aux extrémités de la terre ».

Justification :

Chaque église nationale a besoin, au fil du temps, de trouver un « champion » : un leader local et respecté qui se consacre personnellement à la cause de l'envoi d'ouvriers pour atteindre d'autres cultures et qui investit volontairement sa vie dans la promotion de la vision des missions interculturelles sur une base niveau national. Cette personne doit développer une équipe de leaders soucieux de leur mission qui donneront de leur temps pour démarrer et activer le processus. Les structures d'envoi missionnaire DOIVENT S'ORGANISER. Afin d'envoyer efficacement des missionnaires, une équipe de travailleurs de soutien doit émerger, une équipe qui est dédiée à l'objectif d'envoyer ces ouvriers transculturels aux extrémités de la terre.

Principes Généraux et Observations :

- 1. L'importance des dirigeants à temps plein.** Chaque structure d'envoi de mission a besoin de dirigeants qui peuvent consacrer une partie importante de leur vie et de leur temps à mobiliser l'église et à organiser la structure. Au début, cela peut-être ne sera pas à temps plein. Cependant, avec la croissance et les progrès, cela peut devenir un emploi à temps plein avec la nécessité d'un salaire.
- 2. L'importance du personnel de soutien du ministère.** La charge de travail peut vite devenir trop lourde pour une seule personne. Le leader national doit commencer à développer une équipe de collègues pour gérer les domaines de travail spécifiques, chacun avec des responsabilités différentes.
 - a.** Un secrétaire doit être l'un des premiers membres du personnel du ministère à être embauché. Cette personne doit maintenir la communication avec les missionnaires et les églises locales et promouvoir les Missions par le biais de documents imprimés, du téléphone et de l'internet.
 - 1.** La transparence économique est essentielle pour instaurer la confiance entre les abonnés.
 - 2.** Un logiciel financier doit être utilisé pour aider dans cette tâche (disponible au CM de la FMAD). Un pays témoigne d'un expert venu d'Amérique Centrale avec un logiciel pour l'aider à organiser sa structure financière. Ils ont apporté le logiciel utilisé en Amérique Latine pour suivre et rapporter les offres ; en conséquence, ils ont pu fournir

des résumés annuels détaillés de ce que chaque église avait donné, de ce que chaque missionnaire avait reçu et de la manière d'adapter efficacement le logiciel aux besoins de ce pays. La différence faite par ce logiciel était indescriptible.

- b. Tout aussi important est un travailleur financier pour superviser les rapports, une personne formée en tant que comptable financier qui va recevoir et saisir des données, donner des rapports d'avancement sur et à chaque missionnaire au fur et à mesure qu'il ou elle collecte son soutien nécessaire.
- c. C. Un ajout important est une équipe de mobilisation, composée de pasteurs et de dirigeants locaux, pour accompagner les missionnaires débutants afin de les aider à présenter leur vision aux églises et à apprendre comment collecter des fonds.
- d. Au fur et à mesure que la charge de travail augmente, il devient nécessaire d'ajouter plus de personnel. Commencez petit et laissez la vision grandir régulièrement. Soyez prêt à voir votre personnel de soutien croître.
- e. Financement du personnel du bureau. C'est difficile d'avoir du personnel de soutien. Au fur et à mesure que les missionnaires commencent à collecter un soutien mensuel, la plupart des pays évaluent un petit pourcentage (7 à 10%) des offrandes qu'ils reçoivent pour soutenir les ministères du bureau national des missions. Au fil du temps, d'autres missionnaires seront ajoutés. Permettez que la taille du personnel soit proportionnelle au nombre de missionnaires envoyés.

Meilleures Pratiques concernant le soutien du personnel et du ministère

1. Idéalement, le directeur de missions devrait être à temps plein. Avoir un directeur et un bureau de la Mission à plein temps signalera la priorité des missions. Cela aidera à mobiliser plus d'églises dans les Missions, à collecter une plus grande quantité de fonds et à accroître la participation des églises dans les Missions.
2. Dans certains cas, le directeur de la Mission est un pasteur respecté et peut-être il n'est pas à plein temps. En même temps, il aime les Missions et est un modèle avec son église. Dans ces cas, la structure d'envoi a besoin d'un bon directeur exécutif à plein temps (ou autre titre) pour aider à faciliter la croissance.
3. Le directeur des Missions et le personnel administratif du bureau des missions ont besoin d'une orientation missionnaire de base.
4. La FMAD (Fraternité Mondiale des Assemblées de Dieu) propose un programme de mentorat pour les nouveaux administrateurs. C'est un outil qui devrait être utilisé par les nouveaux administrateurs et ceux qui n'ont jamais été encadrés auparavant.
5. Tout le personnel de soutien ministériel doit être évalué périodiquement.
6. Le personnel de soutien doit être équitablement rémunéré pour son travail.
7. Pour assurer la continuité et l'efficacité, le mandat d'un directeur de missions doit être défini.
8. La personne élue à plein temps doit avoir une vision missionnaire et un appel du Seigneur.
9. Il doit y avoir une description de poste claire pour chaque personne à temps plein, les exécutifs et le personnel de soutien.

Différents Modèles pour un Comité National des Missions

**Les leaders des Missions ne doivent pas travailler seuls,
mais plutôt développer une équipe soutenue par des leaders clés.**

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Justification :

Une structure d'envoi missionnaire efficace aura non seulement un leader bon et efficace, mais aussi une équipe autour de lui. Une personne seule ne conduira pas un pays vers des missions de sensibilisation effective. Les décisions importantes ne doivent pas dépendre d'une seule personne. De plus, il est nécessaire qu'une équipe multiplie la portée et l'impact du leader. Un comité et/ou une équipe sont essentiels pour gagner le plus profond respect au niveau national.

Principes Généraux et Observations :

1. Si les dirigeants, les pasteurs et les églises voient que la structure de la mission est construite autour d'une personnalité, il y aura moins de motivation et de confiance pour s'impliquer et la soutenir.
2. Si un pays n'a pas d'histoire d'engagement missionnaire, une seule personne ne pourra pas réaliser les changements nécessaires pour que la vision se répande et implique le plus grand nombre d'églises.
3. Il est important qu'il y ait une sorte de comité et d'équipe. Dans certains cas, il serait nécessaire d'avoir à la fois un comité institutionnel et une équipe de personnes qui ont le temps d'exécuter les décisions et de mettre en œuvre le travail nécessaire.

Différents Modèles pour un Comité de Missions :

Il existe plusieurs façons d'organiser le Comité National des Missions. Voici quelques modèles disponibles :

1. Un modèle « Bureau ».
Dans ce modèle, le comité est composé de dirigeants et de pasteurs respectés qui donnent de la crédibilité à l'organisation, mais n'ont pas le temps d'investir dans le leadership ou les détails. Ils peuvent se réunir aussi peu que deux fois par an ou une fois tous les deux mois. Si tel est le cas, il est nécessaire d'avoir un autre type d'équipe qui peut être plus impliquée et se réunir plus fréquemment.
2. Un modèle de « Comité ».
Un comité se réunira une fois par mois ou au moins une fois tous les deux mois. Ils seront plus impliqués dans la prise de décisions. Ils peuvent être organisés soit par responsabilités soit par régions (cela peut être difficile au début).
3. Un modèle « Equipe Exécutive ».
Les deux modèles mentionnés ci-dessus peuvent également être appelés « modèles institutionnels ». En d'autres termes, ils contribuent à faire respecter la structure de la Mission et à l'intégrer à « l'institution » ou à « l'organisation ». Il est souvent nécessaire, surtout lorsqu'une structure grandit, d'avoir également un type d'équipe parallèle qui sera composé de

personnes qui ont plus de temps et d'engagement pour mettre en œuvre la vision de la structure. Cette équipe peut être désignée par de nombreuses descriptions : Comité Exécutif (celui qui exécute les décisions d'un groupe qui est institutionnellement supérieur à lui), Commission Administrative ou autres options.

4. Un modèle « d'Assistant Administratif ».

Les employés mettront en œuvre une grande partie de l'action sous la direction du leadership.

Différentes façons d'organiser les équipes :

Lorsque la structure grandit et qu'il y a beaucoup de missionnaires sur le terrain, il est courant d'avoir des personnes organisées par « des régions », avec la responsabilité de la surveillance et mentorat pastoral des personnes dans une région particulière. Par exemple, « Région Afrique », « Région Europe », etc. Il s'agit d'organiser par « approche religieux », et non géographique.

En même temps, ou surtout au début lorsque la structure missionnaire ne compte pas assez de missionnaires, les domaines peuvent être divisés par tâches : mobilisation (construire une vision parmi les églises), intercession, identification de futurs candidats missionnaires, pastorale (pour les missionnaires), etc. Par conséquent, l'équipe peut être construite autour de différentes tâches.

Deux défis communs :

1. Avoir des chefs des Missions élus qui n'ont ni vision ni expérience.

Description du scénario : de nombreux pays ont formé des structures missionnaires alors qu'ils n'avaient pas une vision missionnaire. Par conséquent, la position des Missions est plus un titre qu'une fonction. Par conséquent, c'est devenu un grand défi de travailler avec cette réalité. Les meilleures pratiques seront répertoriées séparément pour ce scénario.

2. « Leadership institutionnel » par opposition au « leadership influent ».

Un autre problème courant survient dans de nombreux pays lorsqu'un pays élit des personnes pour un poste qui ne peuvent pas influencer les autres. Un « leader influent » est une personne qui dirige par l'exemple, avec de l'expérience et une autorité qui vient de sa vie et de son ministère et pas seulement d'une position institutionnelle.

Meilleures Pratiques pour un Comité et des Équipes Nationales des Missions :

1. Un leader de Missions doit multiplier ses efforts par le développement d'une équipe de Mission efficace, pour créer une vision missionnaire au niveau national.

2. Les membres à tout niveau de leadership (national, régional, groupe de travail, etc.) doivent avoir une vision concrète et tangible de la Mission.

3. Les élections à la direction missionnaire sont acceptables si les candidats ont une vision et une expérience dans les Missions. Ces candidats doivent démontrer une histoire du talent missionnaire et de soutien à la structure missionnaire nationale, personnellement et à la fois, avec leurs églises.

4. Seulement les églises qui ont démontré un engagement envers la Mission devraient participer à la nomination ou à l'élection des dirigeants.

5. Encouragez tous les dirigeants au sein de la structure missionnaire à participer à des activités missionnaires à court terme et à élargir leur compréhension et leur expérience.

6. Les dirigeants de la structure missionnaire doivent passer par un processus d'évaluation périodique.
7. Dans des cas particuliers où il y a un grand nombre de représentations de Missions des districts ou régions qui sont votées, mais beaucoup n'ont pas toujours une vision missionnaire, voici quelques meilleures pratiques pour aider à transformer les positions institutionnelles en positions spirituelles qui aideront à faire avancer la vision :
 - a. Discutez avec le leadership supérieur sur les défis de ce problème et de l'importance d'avoir des personnes ayant une expérience de la vision missionnaire et de l'implication dans ces postes, et cherchez des moyens d'améliorer le processus de sélection et/ou de trouver des moyens de proposer des changements dans la manière l'église nomme ou élit les gens.
 - b. Comprendre qu'avant des éventuelles réformes institutionnelles, il faut travailler avec la réalité actuelle. Recherchez les représentants qui peuvent être conseillés (moyens de construire une vision à travers des voyages à court terme, etc.).
 - c. Ayez des formations, des retraites et des moments où le Saint-Esprit peut former ces leaders de la Mission avec vision et engagement.
 - d. Identifiez des districts ou des régions qui peuvent servir comme « un modèle » qui vous encourage à vous efforcer de faire de même.

Conclusion :

Jésus a investi une grande partie de son temps dans le mentorat et la formation de son équipe de douze disciples. Au fur et à mesure que le leader construit des équipes, non seulement ces équipes serviront à donner de la crédibilité à la structure et à multiplier l'impact du leader en impliquant d'autres, mais elles aideront à contribuer à une plus grande « masse critique » d'églises impliquées afin que la structure d'envoi missionnaire voie leur potentiel réalisé.

Faciliter le Partenariat entre des Églises d'envoi fortes Et une Structure Nationale d'Envoi

Hybride d'église locale et de structure d'envoi nationale dans des contextes où les églises ont commencé à envoyer par elles-mêmes avant qu'une structure nationale n'émerge.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Justification :

Toutes les églises pourraient bénéficier d'une structure d'envoi, même celles qui auparavant ont travaillé seules.

Principes Généraux et Observations :

Certains contextes rendent difficile la mise en place d'une structure d'envoi nationale unifiée :

1. Les raisons peuvent varier d'églises effectuant des missions avant qu'une structure n'émerge, à certaines églises étant de nature très autonome et ne s'intégrant pas facilement dans une structure d'envoi nationale.
2. Une autre raison pourrait être que certaines églises coopèrent peu avec d'autres. Ces églises autonomes peuvent éviter d'avoir une structure d'envoi organisée. Si certaines églises locales ont historiquement initié l'envoi, il est difficile de leur faire envisager des alternatives.
3. Le défi dans ces scénarios est que les petites églises peuvent être « exclues » du processus d'envoi de missionnaires parce qu'elles n'ont pas la capacité de le faire par elles-mêmes. Dans ces cas-là, un modèle « hybride » pourrait être envisageable. Une structure missionnaire aurait un double objectif : établir des relations entre les églises qui accomplissent la mission de manière autonome et également aider les petites églises cherchant à coopérer avec d'autres pour envoyer des missionnaires.

Meilleures Pratiques pour les modèles « hybrides » :

1. Même si les églises locales sont hautement autonomes dans leur envoi, quelle qu'en soit la raison, ces églises peuvent potentiellement se connecter à la structure missionnaire à travers des événements, des opportunités de réseautage, le partage d'informations et de contacts, bénéficiant ainsi à la fois aux églises et à la structure partagée.
2. Les Églises autonomes qui envoient leurs propres missionnaires devraient communiquer les informations relatives au processus d'envoi, à la fois à la structure nationale d'envoi et à l'Église Nationale d'accueil. Si cette communication n'est pas reçue, le pays d'accueil pourrait supposer que le missionnaire est envoyé par l'Église Nationale. La structure des missions nationales, en étant la voix du travail national, peut aider à ouvrir des portes dans d'autres pays aux églises locales autonomes qui cherchent à envoyer des missionnaires. En travaillant avec d'autres églises locales, ces églises autonomes multiplieront leur influence au niveau national et international.

3. La structure des missions peut partager des sujets et des informations stratégiques à travers des consultations et d'autres événements organisés pour faciliter la coopération entre toutes les églises locales.
4. Le responsable des missions de l'Église Nationale doit reconnaître que dans certains contextes, la confiance doit être gagnée. Les églises autonomes ne l'accepteront pas simplement en raison de leur position de leader institutionnel. Le leader doit être un modèle de leadership influent pour avoir un véritable respect.

Modèles de mobilisation des églises locales avec une vision missionnaire

Les missions devraient être le cœur de l'église locale.

Si l'Église locale et nationale n'a pas une vision missionnaire, les missionnaires ne seront pas envoyés.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

1. Introduction :

L'Église doit développer une culture de missions plutôt qu'un simple programme de missions.

2. Justification :

Incontestablement, la raison de l'existence de l'Église et son identité sont liées à son travail consistant à faire des disciples, atteignant les nations depuis sa localité jusqu'aux extrémités de la terre.

3. Fondement philosophique et observations :

L'église locale est le fondement du premier voyage missionnaire (Actes 13). Paul parle continuellement de l'église locale en tant que partisans (par exemple l'église philippienne) et qu'elle envoie des ouvriers et leur soutien par la prière. Pour obtenir le soutien des missionnaires, l'église locale doit avoir un cœur missionnaire.

L'Église doit croître de toutes les manières. Cela implique à découvrir les dons de chacun et à refléter l'amour pour l'Évangile en allant vers tous les peuples du monde. Éphésiens 4 :11-12 déclare : *« Et il a donné les uns comme apôtres, les autres comme prophètes, les autres comme évangélistes, les autres comme pasteurs et docteurs, pour le perfectionnement des saints en vue de l'œuvre du ministère et de l'édification du corps de Christ. »* Le ministère de l'Église est le ministère de la révélation et de la réconciliation. Par conséquent, l'orientation des missions est cohérente et centrale au ministère de l'Église.

Alors que la Bible révèle clairement l'implication de l'Église dans les Missions et la Grande Commission, une question se pose : Pourquoi la majorité des églises locales manquent-elles d'engagement dans les missions interculturelles ?

Les églises doivent également impliquer tous les membres, et pas seulement ceux qui font partie d'un « département » ou d'une partie de l'église. Même si l'Église travaille localement et a une vision pour l'évangélisation, elle doit aussi avoir une vision missionnaire mondiale.

Recommandations et Suggestions pour les Meilleures Pratiques :

1. L'Église doit avoir une vision et une culture de missionnaire, à la fois mondiale et locale. Par conséquent, l'Église doit créer une culture de missions qui est l'ADN biblique et la raison de son existence.

2. Découvrir et renforcer l'appel de chaque membre de l'Église à la tâche missionnaire.
3. Former tous les groupes de l'Église par le biais de l'enseignement du discipulat et les missions. Celles-ci doivent également être enseignées aux jeunes, aux adultes, aux personnes âgées, aux étudiants, aux professionnels, etc.
4. Générer une culture d'intercession, qui inclut un fardeau pour les missions mondiales et qui intercède pour l'évangélisation du monde.
5. Développer une culture de générosité. Enseignez la générosité en relation avec la participation aux missions, qui inclut la discipline des offrandes missionnaires et l'engagement envers les promesses de foi. Enseigner sur l'engagement de la promesse de foi, à s'engager dans des dons missionnaires systémiques et continus. Efforcez-vous qu'un grand pourcentage de l'église participe avec ces offrandes.
6. Encourager et faciliter la participation des membres de l'église à des voyages missionnaires interculturels.
7. Organiser une équipe locale de mobilisation des missions qui promeut les missions pendant le service et d'autres événements. Assurez-vous qu'ils ont de l'unité dans leur activité.
8. Inviter les missionnaires à partager leur vision et leurs expériences avec l'Église, motivant ainsi les membres à participer à la mission mondiale de Dieu.
9. Organiser une activité missionnaire annuelle ou semestrielle pour vous concentrer sur les missions et impliquer les personnes ayant une vision missionnaire.
10. Cibler les enfants et les jeunes avec un langage et des ressources adaptés à leur âge qui les amèneront à participer à des missions.
11. Dans toutes ces activités de mobilisation missionnaire, créer un espace pour entendre l'appel de Dieu aux missions avec des opportunités uniques pour les enfants, les jeunes gens et les adultes d'y répondre.
12. Utiliser les médias et les réseaux sociaux pour accélérer la vision. Profitez du zoom, des vidéos, de l'application WhatsApp et d'autres moyens pour avoir une communication actuelle avec les missionnaires et ainsi tenir l'église à jour.
13. Maintenir une atmosphère spirituelle dans toutes les activités missionnaires car la mission n'est pas seulement un programme ou une institution. C'est l'appel de Dieu pour l'Église.
14. Évaluer et apporter continuellement des changements. Adaptez-vous au besoin. Apprenez des autres. Apprenez également des réussites et des choses qui n'ont pas d'impact.

Meilleures pratiques pour les structures missionnaires afin d'encourager les églises locales avec une vision missionnaire :

Bien que l'on puisse trouver ce sujet en partie sous « mobilisation », il convient de noter ici que si les églises locales sont « l'élément vital » du soutien et de la vision missionnaire, alors les structures d'envoi doivent donner la priorité à l'engagement des églises locales à adopter une vision missionnaire.

1. Les structures missionnaires devraient encourager et former les églises locales à s'impliquer dans les missions.
2. Les structures missionnaires doivent développer du matériel adapté à l'âge qui peut être utilisé par l'église locale.
3. Les structures missionnaires connectent les missionnaires nommés au niveau national avec l'église locale pour faciliter la mobilisation et donner aux missionnaires les moyens d'être envoyés et soutenus.
4. Les structures missionnaires devraient former les églises locales.
5. La structure missionnaire devrait fournir une orientation aux églises locales pour qu'elles participent aux voyages et offrir des opportunités de missions à court terme aux dirigeants nationaux.

Conclusion :

Certains pays sont encore surpris lorsque l'Église locale participe dans les missions mondiales. À l'avenir, nous souhaitons que cette situation s'inverse : les gens seront surpris de voir une Église qui ne participe pas dans les missions mondiales. La présence d'une culture missionnaire dans l'Église locale devrait être la norme et non quelque chose d'étonnant ou d'extraordinaire.

Un défi de partenariat pour les envoyeurs historiques

Les envoyeurs historiques peuvent avoir un impact en encadrant de nouvelles structures d'envoi et en envoyant des missionnaires expérimentés qui peuvent faciliter le développement des nouvelles structures d'envoi de missions.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Introduction :

Les envoyeurs historiques devraient inclure dans leur vision globale la possibilité d'envoyer des missionnaires qui établiront des relations qui faciliteront l'engagement missionnaire avec les églises fraternelles partenaires.

Justification :

Même si le personnel n'est pas disponible pour répondre à l'appel, il doit chercher des moyens d'encadrer et de mettre au défi les nouvelles structures d'envoi. L'objectif des envoyeurs historiques devrait être de créer une église missionnaire intentionnelle et proactive.

Fondements philosophiques et observations :

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles certains pays qui sont de nouveaux envoyeurs n'ont pas été impliqués dans des missions mondiales auparavant. L'une d'elles est que les envoyeurs historiques avaient souvent un paradigme selon lequel ces pays étaient un champ missionnaire et ne les considéraient pas comme de futures forces missionnaires potentielles. Souvent, l'accent mis sur « atteindre son pays » a été fait d'une manière qui a créé un malentendu selon lequel le rôle des missionnaires était d'atteindre le monde, et le rôle de l'Église nationale était uniquement d'atteindre son pays.

Le défi consiste désormais à renverser des décennies de paradigmes. Alors que les envoyeurs historiques devraient continuer à avoir une vision pour atteindre le monde, ils devraient inclure, dans le cadre de leur travail missionnaire, l'engagement de ceux qui ont reçu des missionnaires, pour qu'ils deviennent désormais une église missionnaire d'envoi.

On peut voir des exemples de la façon dont les missionnaires des États-Unis ont encouragé plusieurs dirigeants de l'Amérique latine à croire que « cela peut être fait ». La Roumanie est un autre exemple d'un missionnaire qui travaillait avec l'Église nationale pour développer une vision et une structure d'envoi fortes. Les agences missionnaires considèrent le travail humanitaire comme légitime. Former des ouvriers dans les écoles bibliques. Implanter des églises. Toutes ces choses sont considérées comme un travail missionnaire normal. Nous suggérons d'ajouter à cette liste d'activités missionnaires, l'encouragement de « ceux qui reçoivent, bouclent la boucle et deviennent des envoyeurs ».

Meilleures Pratiques pour les envoyeurs historiques qui encadrent les nouveaux :

1. Considérez la mobilisation missionnaire comme une tâche missionnaire. Si les gens ne considèrent pas cela comme un objectif de leur mission, ils ne le feront pas.

2. Comprenez que les nouveaux envoyeurs n'ont pas d'expérience, mais les envoyeurs historiques l'en ont. Avoir quelqu'un pour aider et encadrer la formation d'une structure d'envoi peut accélérer le processus et réduire de plusieurs années son développement.
3. Assurez-vous que l'accent est mis sur le mentorat et non sur le soutien financier des missionnaires du pays. Ne privez pas l'Église de la bénédiction de soutenir ses missionnaires.
4. Si vous envisagez une assistance, assurez-vous que la mer est spécifique, orientée et stratégique.
5. Demandez aux missionnaires vétérans de prier pour ce défi. Bien souvent, les nouveaux missionnaires n'ont pas l'expérience de la culture nécessaire pour pouvoir influencer, guider et impacter pour un changement.
6. Partagez le voyage et racontez l'histoire : partagez le contexte historique du pays d'envoi pour encourager les nouveaux envoyeurs. Réaffirmer le rôle du mandat biblique des missions dans leur cheminement. Partagez les histoires et les expériences missionnaires des nations d'envoi. Partagez les résultats et les résultats.
7. Explorer les options et encourager la structure nationale d'envoi en trouvant des moyens de participer au développement de la structure d'envoi. Cela pourrait inclure certains des éléments suivants :
 - A. Adopter et former un Directeur National des Missions et contribuer à son encadrement.
 - B. Fournir le soutien initial à la structure d'envoi qui peut leur permettre d'avoir un directeur ou du personnel à plein temps.
 - C. Aidez à établir un bureau dans le siège national de l'Église ou dans d'autres locaux.
 - D. Soutenir le développement de matériel promotionnel et de systèmes de communication pour les missions afin d'accélérer la sensibilisation et la vision missionnaire.
 - E. La possibilité d'ajouter le Directeur National des Missions comme missionnaire du pays d'envoi. Cela peut être un rôle unique et une position pour devenir un catalyseur des efforts missionnaires.
8. Les investissements des pays d'envoi historiques devraient avoir un impact et contribuer au développement des missions d'envoi dans le pays d'accueil. L'investissement doit encourager la générosité et non renforcer la dépendance.
9. Les envoyeurs historiques, guidés par les principes de l'Église autochtone, doivent adopter le concept « d'aider les destinataires à boucler la boucle et à devenir des envoyeurs » (« l'auto-propagation » devrait être une « propagation mondiale ». En relevant la « barre », nous réalisons que de nombreuses églises ne sont pas encore pleinement « auto-propagées »).
10. Les envoyeurs historiques et les nouveaux peuvent s'associer pour développer des équipes et des initiatives conjointes visant à atteindre des peuples non-atteints.

Conclusion :

1. Il doit y avoir un changement de paradigme dans la compréhension qu'ont les envoyeurs historiques des buts et objectifs de l'Église nationale.
 - A. Est-ce pour susciter une église nationale ou une église missionnaire ?

- B. Les projets et programmes parrainés par des envoyeurs historiques doivent éviter de créer une dépendance.
 - C. Ils devraient éviter de lancer des programmes qui créent une idée fausse des missions pour l'Église nationale. Ils doivent repenser et présenter des initiatives qui créent une passion missionnaire dans l'Église nationale. Les missions ne sont pas seulement l'obligation des nations d'envoi riches, mais la responsabilité de toutes les Églises du monde entier.
2. Les envoyeurs historiques devraient procéder à une auto-évaluation pour déterminer dans quelle mesure ils ont contribué aux nouvelles structures et visions d'envoi nationales.
- A. Les envoyeurs historiques ou les églises locales qui n'ont pas créé ou n'ont pas contribué aux modèles d'envoi missionnaire dans l'église nationale, doivent évaluer sérieusement leurs objectifs en matière de mission.
 - B. La croissance des missions d'envoi en Amérique latine et en Roumanie pourrait servir de modèle pour de futurs partenariats de missions entre les envoyeurs historiques et nouveaux.

L'importance de l'intercession et du soutien dans la prière pour les programmes missionnaires et les missionnaires

L'envoi n'implique pas seulement un soutien financier, mais aussi la couverture critique de la prière.

Original préparé en juin 2022, par le groupe de travail de la FMAD – Partie 2

Justification :

Les programmes missionnaires efficaces doivent inclure une composante efficace de prière et d'intercession. Sans prière et sans intercession, le travail ne sera jamais achevé.

Fondements philosophiques et observations :

L'église d'Antioche a donné naissance au premier voyage missionnaire dans un esprit de prière et d'intercession. Ils envoyèrent et commandèrent par la prière et l'intercession leurs premiers missionnaires. Cette prière et cette intercession ont fait avancer la mission de Dieu.

Meilleures Pratiques :

1. Incluez l'intercession comme élément clé d'un programme de missions ecclésiales locales et nationales.
2. Recherchez des personnes ayant un ministère d'intercession qui peuvent fournir un leadership pour impliquer davantage de personnes dans ce ministère.
3. Une bonne communication peut fournir à un réseau de personnes, un fardeau et une vision pour la prière d'intercession.
4. De nombreux pays ont des ministères de prière. Trouvez des moyens de connecter une mission au sein de ces ministères.
5. Il ne faut jamais mettre l'accent sur les finances à un point tel que les gens considèrent que la prière a moins d'importance dans le travail missionnaire.
6. Les nouveaux missionnaires ne devraient pas seulement susciter des « soutiens financiers », mais aussi des « soutiens par la prière ».
7. De nombreux pays qui ont eu des difficultés à faire avancer la vision missionnaire doivent être couverts par la prière, car souvent, une percée ne se produira pas à cause du combat spirituel.