



Processos (trans) formativos e a gestão da diversidade cultural

José Marcio Barros

jmbarros@observatoriodadiversidade.org.br



QUATRO IDÉIAS

- I - Gestão cultural sem política pública de cultura: para que ?
- II - Diversidade cultural não é apenas um adjetivo para a gestão cultural
- III - A sociedade civil não é parceira, é um lugar político
- IV - O gestor cultural e as suas competências



I

POLÍTICA CULTURAL SE CONSTITUI:

- 1 - na articulação entre: conceito, estratégia e ação, portanto, de princípios e atitudes



2 - na articulação entre territorialidade e setorialidade

3 - na articulação entre temporalidades imediatas, mediatas e a permanência

4 - na articulação entre a dimensão sociológica (circuito próprio da criação e seus sujeitos) e a dimensão antropológica (circuito amplo dos modos de ser, pensar e agir)

5 - na capilaridade (abrangência e integração) :

- ↓ eventos mas também serviços culturais permanentes
- ↖ apoio à criação mas também manutenção de espaços culturais (infra-estrutura)
- ↗ proteção e promoção da memória e do patrimônio cultural e abertura para o novo
- ↙ apoio à produção e à difusão de bens culturais
- ↘ formação de recursos humanos artísticos e culturais
- ← realização de intercâmbio cultural
- integração da política cultural com outras políticas públicas
- ↑ produção de informações e indicadores de desenvolvimento cultural.



6 - Política cultural, pública, pressupõe também participação e controle social

7 - Exige capacidade de conhecer as realidades, interpretá-las, intervir, acompanhar e avaliar e se institucionalizar

8 - exige articulação entre entes institucionais e a sociedade civil



9 - O QUE NÃO É UMA POLÍTICA CULTURAL:



Uma política pública conseqüente não se confunde com ocorrências aleatórias, motivadas por pressões específicas ou conjunturais.

Não se confunde também com ações isoladas,
carregadas de boas intenções, mas que não têm conseqüência exatamente por não serem pensadas no contexto dos elos da cadeia criação, formação, difusão e consumo.

política pública não pode ser apenas corretiva, exige de seus gestores a **capacidade de saber antecipar problemas** para poder prever mecanismos para solucioná-los.



Importante lembrar

Política Cultural

é composta por presenças (o que se faz) e
ausências (o que se deixa de fazer)

II DIVERSIDADE CULTURAL

Pressupõe articulação entre

1 - a dimensão simbólica

2 - a dimensão coletiva e política da cultura

3 - a dimensão produtiva e econômica da cultura



- A diversidade de modos de vida humanos é a diversidade dos modos de nos relacionarmos com a vida em geral, e com as inumeráveis formas singulares de vida que ocupam (informam) todos os nichos possíveis do mundo que conhecemos.
(Eduardo Viveiros de Castro)



“a diversidade cultural amplia as possibilidades de escolha que se oferecem a todos; é uma das fontes do desenvolvimento, entendido não somente em termos de crescimento econômico, mas também como meio de acesso a uma existência intelectual, afetiva, moral e espiritual satisfatória.”
(Declaração Universal da DC)



Como pensar a diversidade cultural

- 1 - não se constitui como um mosaico harmônico, mas um conjunto de diferenças que ora se excluem, ora se integram
- 2 - não é natural, resulta das trocas e interações em suas tensões e conflitos
- 3 - é dinâmica e processual e não essencialista



4 - é o resultado e não um pressuposto

5 - é um projeto, ou seja, uma intenção, uma
deliberada construção



6 - Portanto, ao se falar de diversidade cultural nos referimos a modelos normativos diversos que ordenam não apenas a produção e as trocas simbólicas no campo estético, religioso e lúdico, mas que se referem também às maneiras como se definem as formas de aprendizagem, circulação, apropriação, distribuição, mercantilização de bens e processos culturais.



A diversidade cultural é, forçosamente, mais que um conjunto de diferenças de expressão, um campo de diferentes e por vezes, divergentes modos de instituição.

Chamo a isso, modos de instituir, de modelos de gestão.



7 - se tomamos o tempo e o espaço como modos de existência e consciência, coordenadas dos nossos modos de pensar e agir, e portanto, referencias para nossas identidades, como pensar a experiência cultural contemporânea?

A experiência e o sentido da experiência se altera
A noção e a experiência com a realidade se altera



Se toda experiência em sociedade pressupõe mediações, o que altera quando elas se mediatizam e passam a conviver com as tradicionais mediações presenciais?

O que altera na cultura quando os nossos modos de tomada de consciência cada vez mais são realizados nas ou por meio das próteses tecnológicas?



Como pensar a diversidade cultural em tempos em que a cultura digital mistura o que antes restava separado (a palavra, o som, o movimento, a imagem) ?

Em tempos em que pertencimentos e fluxos constituem nossa vida de conectividade crescente ?

Em tempos em que o real e o virtual já não se excluem ?



Como pensar o gestor de uma cultura que mantém os velhos e inaugura novos modos de estar juntos ?

que institui uma guerra de narrativas e que configura nossa sensibilidade por meio de processos acelerados de conexões, fragmentações e fluxos ?





III

A SOCIEDADE CIVIL

Há um vínculo indissolúvel entre cultura e política

Diversidade cultural pensada sem a tensa, dinâmica e política relação entre sociedade civil, Estado e mercado, e os projetos políticos em disputa, limita-se a um arranjo de diferenças, um mosaico de singularidades curiosas

Pensar o papel da sociedade civil na proteção e promoção da diversidade cultural demanda :

- a superação de uma visão homogeneizadora tanto do Estado quanto da sociedade civil
- e o reconhecimento de sua diversidade interna, como base para repensar as formas de proteção e promoção

Isso requer que se que maior clareza sobre os distintos projetos políticos que os diversos atores da diversidade cultural são protagonistas

Esta postura nos permite entender melhor as conexões, as convergências e os conflitos entre os diversos atores da “cena da diversidade cultural”, configurados por recortes étnicos, espaciais, institucionais, políticos, comportamentais, etc;

Permite também construir uma análise mais dinâmica e complexa que não reduza a idéia de sociedade civil ao terceiro setor, muitas vezes constituído por um conjunto de ONGs bem intencionadas e ávidas por verbas públicas e privadas

Nos obrigaria a pensar

os riscos de se amortecer os chamados **MOVIMENTOS SOCIAIS**: experiências de organização popular que envolvem processos de lutas sociais, atendimento a demandas, busca de alternativas políticas e conquistas sociais e fortalecimento da sociedade civil;

Sem a sociedade civil o Estado não perde apenas um colaborador na defesa da diversidade cultural, perde o espaço onde a diversidade cultural adquire um sentido político e não apenas antropológico.

Sem o Estado, a defesa da diversidade não se institucionaliza e resume-se a um calendário de festividades ou um código de tolerâncias.

Sem a compreensão de que a participação da sociedade civil num projeto democrático e inclusivo refere-se a uma partilha efetiva do poder entre Estado e sociedade civil, por meio do exercício da deliberação no interior de novos espaços públicos, podemos nos contentar com o convite ao empreendedorismo e ao protagonismo gerencial.

Isso é pouco ...

A participação da sociedade civil neste debate deve ser pensada no horizonte do que hoje é chamado de uma **nova cidadania**, evitando-se assim qualquer viés essencialista e conservacionista na defesa da diversidade.

Proteger e promover a diversidade cultural significa reconhecer a cultura como patrimônio mas também como arena de uma sociedade pluralista.

IV A FORMACAO DE GESTORES

A IDÉIA DE COMPETÊNCIA

Se nos detivermos à etimologia da palavra encontramos duas idéias interessantes para o nosso debate:

1 - Competência quer dizer proporção e simetria
(lat. *competentia,ae*)

2 - Mas também significa competir, concorrer, buscar a mesma coisa que outro, atacar, hostilizar; (lat. *competère*)

Com qual sentido preferimos trabalhar na área da cultura ?

O que buscamos, na formação de gestores culturais ?

equilíbrios e invariâncias,
eixos e correspondências

Ou buscamos preparar gestores para a competição e concorrência cultural ?

(Não se trata de uma questão semântica, mas política e institucional).

No fundo quero propor desde já que é preciso saber para qual fim político/institucional queremos formar gestores:

Para um mercado onde todos competem e se rivalizam na disputa da mesma coisa?

Ou para novas formas de geração de riquezas e trocas?

Antecipo que não concordo com a posição relativista de responder "ambas".

Acredito ser muito diferente formar gestores culturais para tratar a cultura como negócio e forma-los para entender e agir sobre e através da cultura para gerar desenvolvimento humano.

Aqui podemos substituir o risco da rubrica jurídica de competência (competência como atribuição e poder) pela metáfora com a rubrica hidrográfica:

A competência de um rio não é medida pela velocidade e a força de suas águas, mas por sua capacidade de fluidez e deslocamentos.

Alguns proposições para a definição da formação
de gestores culturais

1 - o prefixo

TRANS

quer dizer superação

TRANSVERSALIDADE

é a possibilidade de uma simetria e equilíbrio
construídos pelo cruzamento e atravessamento

Competências transversais são formas de se transitar entre diferentes campos de saber sem nenhum vestígio de hierarquia.

Articular competências com transversalidade significa, penso eu, construir um novo modelo cultural de conhecimento e ação que opera **simultaneamente duas rupturas:**

Com o regime de disciplinamento da subjetividade e da razão empreendido pela Modernidade, o que Foucault denominou de Sociedade Disciplinar

e

Com os limites da interdisciplinaridade, entendida como uma tentativa de estabelecer comunicabilidade e reconecção entre ligações desfeitas ou perdidas com o movimento da especialização.

Transversalidade não é uma técnica de entrelaçamento de conteúdos

mas uma máxima aproximação entre modelos de representação e ação que se contaminam produzindo configurações de conhecimentos e práticas híbridas, colaborativas e renováveis, e, por tudo isso, sustentáveis.

2 - Gestor cultural não é um operador de lógicas lineares e aristotélicas voltadas ao disciplinamento da selvageria e barbárie da cultura e seus sujeitos.

É um mediador entre dimensão subjetiva e sensível da cultura e seus desdobramentos e interfaces com os outros campos da experiência humana.

3 - O Gestor cultural da e na atualidade antes que um especialista em conhecimentos e práticas exclusivas e excludentes, é uma espécie de roteador de informações, alternativas e possibilidades dinâmicas de construção de cenários prováveis e utópicos.

4 - Uma gestão cultural atenta e coerente com a diversidade cultural, deve reconhecer, para além da presença de diferentes padrões e configurações dos campos culturais, o desafio de articular lógicas e modelos de institucionalização e legitimação singulares.

Como superar o demagógico reconhecimento das diferenças como curiosidades excêntricas ?

Como afastar o risco de empreender missões civilizatórias de imposição de lógicas gerenciais travestidas de editais inclusivos para nativos ?

5 - Do Gestor Cultural hoje, espera-se mais que a capacidade de transformar fraquezas em fortalezas, ameaças em oportunidades, o inesperado em previsível.

O Gestor Cultural de hoje é um profissional da complexidade da cultura.

5 - Reconhecer na diversidade cultural apenas a presença de diferenças estéticas é simplificar a questão. Há sempre, e é isso que torna a questão complexa, a tensão política e cognitiva de diferentes modelos de ordenamento e gestão.

"O MUNDO É OPACO PARA A CONSCIÊNCIA
INGÊNUA QUE SE DETÉM NAS PRIMEIRAS
CAMADAS DO REAL. A OPINIÃO AFASTA A
ESTRANHEZA ENTRE O SUJEITO E A REALIDADE.
A PESSOA JÁ NÃO SE ESPANTA COM NADA, VIVE
NA OPACIDADE DAS CERTEZAS."

(Ecléa Bosi - A Opinião e o estereótipo, ver.
Contexto n. 2)