

Formação do profissional de cultura: desafios e perspectivas¹

Maria Helena CUNHA²

RESUMO: Este artigo tem como perspectiva discutir o tema da formação profissional no campo da cultura, o que significa refletir, necessariamente, sobre o binômio cultura/educação. A educação entendida como um processo contínuo de aquisição de conhecimentos e como direito de cidadania. De forma mais pontual, abordaremos a formação de gestores culturais, cientes que estamos diante de uma profissão contemporânea e complexa. Dando sequência à reflexão sobre formação profissional e a democratização cultural, voltamos ao tema da educação sob o viés à distância. No caso do Brasil e a realidade de sua extensão territorial, a aprendizagem virtual torna-se uma oportunidade para ampliar o acesso à educação formal e informal de vários profissionais, inclusive do setor cultural.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão. Cultura. Educação. Educação a distância.

The culture professional formation: challenges and perspectives

ABSTRACT: This article is an attempt to discuss the theme of professional accomplishment on the cultural field, which means reflecting under the binomial of education/culture. (Here, the Education is) being understood as a continuous process of acquisition of knowledge and as a right of citizenship. In a more punctual view, we will approach on the management training, certain that we're facing a contemporary and complex profession. Continuing on the reflection about the professional accomplishment and the cultural democratization, we head back to the education theme under the prism of distance. In the reality of Brazil and its territorial extension, the virtual learning becomes an opportunity to amplify the access to formal and informal education of several professionals, including the ones on the cultural field.

KEYWORDS: Management. Culture. Education. Distance education.

Introdução

Ao apresentar a discussão relativa ao tema formação do profissional de cultura – seus desafios e perspectivas - precisamos colocar em pauta a necessidade de refletirmos primeiramente sobre o binômio cultura/educação, esta última entendida como um

¹ Este artigo foi apresentado no VII Seminário do Ensino de Arte do Estado de Goiás: desafios e possibilidades contemporâneas e CONFAEB 20 ANOS, realizado no período de 24 a 27 de novembro de 2010, em Goiânia / Goiás.

² Coordenadora Acadêmica do Curso de Pós-graduação em Gestão Cultural do Centro Universitário UNA em parceria com a Fundação Clóvis Salgado de Belo Horizonte/MG. Belo Horizonte, MG. – Brasil. CEP: 30.180-100. E-mail: lenacunha@inspirebr.com.br

processo contínuo de aquisição de conhecimentos e como direito de cidadania, na perspectiva de construção de um real caminho para a consolidação de uma política cultural democrática e voltada para a transformação social.

Quando falamos de formação de profissionais de cultura, devemos ter uma visão mais ampla do que constitui o ambiente de trabalho no campo da cultura, pois estamos diante de uma profissão contemporânea e complexa que, além de estabelecer um compromisso com a realidade de seu contexto sociocultural, político e econômico, tem ainda o desafio de estruturar um processo formativo para esses profissionais, seja no ambiente não formal, seja na academia.

Desta forma, para se estruturar um programa completo de formação para o campo da cultura, é preciso investir em capacitação especializada, o que significa considerar toda a cadeia produtiva do setor cultural. Assim, referimo-nos à classe artística que deverá ter um olhar específico, pois torna-se necessário não só investir no seu processo de formação, mas também criar as condições de exibição de sua arte. Enfim, acreditar na potencialização criativa de sujeitos, de grupos e de regiões:

[...] a criatividade requer um ambiente que incentive a auto-expressão e a exploração das qualidades pessoais [...]. O apoio a formas de arte emergentes e experimentais deve ser considerado um investimento na pesquisa social, na criatividade e no desenvolvimento humano, e não um mero subsídio ao consumo. Não se deve esperar sempre o retorno dos custos e a geração de renda (CUÉLLAR, 1997, p.322).

Na sequência, como parte da estruturação do ambiente cultural, além do processo criativo, é fundamental estruturar e capacitar as áreas que fazem parte dessa cadeia produtiva, que passa pela formação de profissionais da gestão, da produção, da comunicação e da área técnica, como cenógrafos, técnicos de som etc.

Toda a cadeia produtiva só se completa com um elemento fundamental, ou seja, o público consumidor de cultura. Neste aspecto, a formação de público também se torna um fator essencial, o que significa democratizar o acesso do público aos bens culturais e, conseqüentemente, promover a integração social. Acreditamos que não basta oferecer eventos gratuitos ou subsidiados (este não deixa de ser um fator importante neste processo), mas é preciso antes criar o hábito de se frequentar ambientes culturais, e isso se consegue, primeiramente, no ambiente escolar; daí a necessidade de ampliarmos o diálogo entre o campo da cultura e da educação.

Nesse sentido, a discussão a respeito do acesso como um dos pilares da discussão de política e gestão cultural democrática deve ser vista a partir de um processo de educação, formal ou não, que proporcione ao cidadão o acesso ao conhecimento. E é esse domínio mínimo dos códigos culturais que garante a ele o direito de escolha sobre o desejo de frequentar ambientes culturais. Assim, entendemos acesso a bens e produtos culturais como uma possibilidade de opção, que é consciente quando você tem um capital cultural suficiente para discernir sobre o seu próprio desejo. O estreitamento das duas áreas – educação e cultura - deve tornar-se parâmetro público para o desenvolvimento de caminhos democráticos para a formação de cidadãos culturais.

No caso específico da gestão cultural, tema que tem sido nosso objeto de estudo há alguns anos, reiteramos, mais uma vez, a necessidade de considerarmos um processo contínuo de formação e de composição dos recursos humanos envolvidos no campo da cultura. Devemos ter consciência de que estamos diante de uma sociedade baseada nos princípios da pluralidade e da organização participativa, ou seja, que envolva todos os atores sociais. Assim, podemos considerar a gestão cultural um campo profissional que tem pela frente o desafio de gerir de forma democrática esse setor, seja ele público, privado ou de organizações da sociedade civil.

Enfim, não devemos perder de vista que “[...] numa sociedade de classes, de exploração, de dominação e exclusão social, a cultura é um direito do cidadão, direito de acesso aos bens e obras culturais, direito de fazer cultura e de participar das decisões sobre a política cultural” (CHAUI, 2008, p.6), o que, no caso do Brasil, é garantido pela própria Constituição.

No entanto, consideramos que o posicionamento dos sujeitos no campo cultural depende, em grande parte, da situação em que se encontram no contexto sociocultural e econômico, em que o diferencial está no acúmulo de capital cultural que, inicialmente, vem do próprio meio familiar, da educação e da convivência social. Podemos afirmar, desta forma, que os movimentos sociais e comunitários tornaram-se um espaço privilegiado de aprendizagem, em que as ações em torno da questão sociocultural e artística são parte de um compromisso político de transformação social e desenvolvimento, fato que caracteriza um dos “usos da cultura” no mundo contemporâneo.

As reflexões de Saraiva (1996, p.17) sobre o tema educação vêm corroborar os pontos levantados, até o momento, quando afirma que

Mesmo quando se fala da educação institucionalizada, a prática tem demonstrado a impossibilidade de êxito de abordagens limitadas fora do contexto da prática social, da educação como puro processo de transmissão e ensino, da educação como aprendizagem de conteúdos sem relação com a apropriação transformadora da realidade.

As diversas realidades estabelecidas na sociedade contemporânea reforçam o jogo de relações de poder, econômico e cultural, de uma sociedade estratificada socialmente, na qual a possibilidade de acesso aos bens culturais pode vir a ser um fator determinante de desigualdade social. Segundo Featherstone (1995, p.148), “[...] paralelamente ao capital econômico, imediatamente calculável, intercambiável e convertível, existem modos de poder e processos de acumulação baseados na cultura, nos quais o fato de que a cultura pode ser capital e possui valor está muitas vezes oculto e dissimulado”.

Toda essa reflexão sobre a relação direta entre temas como política e cultura democrática reforça a ideia de que a educação é um dos principais vetores capazes de impulsionar esse processo em qualquer sociedade, atrelado a um sistema educacional democrático e igualitário, que respeite a diversidade e a transversalidade como parte do processo formativo do cidadão. Segundo Araújo (2006, p.A3):

Educar não é apenas qualificar para o emprego, nem arte é apenas adorno que aguça a sensibilidade. Há uma dimensão humana que, sem educação e cultura, nada agrega como experiência coletiva nem alcança a plenitude como experiência individual capaz de discernir e ser livre para escolher. E, sem isso, não podemos dizer que somos realmente humanos.

Além da questão educativa, é evidente que não podemos negar as questões sociais e econômicas também como fortes indicadores de exclusão cultural. Nesse ponto, entra como fator principal a construção de uma política pública democrática que promova as condições necessárias de acesso à produção e fruição de bens culturais; que tenha como ação estruturante a formação básica escolar, considerada fundamental para o desenvolvimento da capacidade criativa e transformadora e, ao mesmo tempo, a formação de hábitos culturais. Em outras palavras, Marta Porto (2009) afirma que o “[...] propósito de uma política de cultura é ampliar a subjetividade das pessoas e com isso as oportunidades de escolhas simbólicas sobre si, o mundo que a cerca e os sonhos que nutre ao longo da vida”.

Para corroborar essa reflexão sobre a importância de estreitar ainda mais a relação entre educação e cultura, recorremos à *Agenda 21 para a Cultura*, documento referência para cidades e os governos locais, que, em 2004, estabeleceu compromissos para o desenvolvimento cultural de municípios; em seu artigo de número 38 aponta a necessidade de gerar “instâncias de coordenação entre as políticas culturais e educativas, impulsionando o fomento da criatividade e da sensibilidade e a relação entre as expressões culturais do território e o sistema educativo”. Assim, reafirmamos que educação e cultura são duas áreas que necessitam caminhar juntas como possibilidade real de desenvolvimento econômico e humano e, conseqüentemente, de transformação social.

Formação profissional em gestão cultural

Ao discutirmos sobre formação dos gestores culturais devemos levar em consideração a estruturação e a institucionalização do campo cultural, o que significa, em grande parte, a reordenação da lógica de funcionamento do setor e a complexidade das relações profissionais. Atualmente a cultura está atrelada a uma dimensão correspondente ao desenvolvimento social, econômico e humano. O resultado desse processo é o aumento da demanda de formação que alia a prática profissional à possibilidade de uma reflexão mais sistemática sobre o setor.

Podemos entender como processo formativo do gestor cultural a necessidade de trabalhar sob dois aspectos complementares: em um primeiro aspecto se desenvolve a capacitação profissional e técnica para garantir a aplicabilidade de políticas culturais que exijam uma complexidade maior de competências estratégicas e também executivas e, simultaneamente, o desenvolvimento de um processo contínuo de sensibilização para a compreensão do universo da cultura e da arte. Essa formação é que diferencia o gestor como profissional da cultura e contribui para a construção de seu perfil:

[...] como gestor no campo da cultura, tende a desenvolver sua sensibilidade artística, articulando-a a um caráter mais prático, voltada para ações objetivas e estratégicas de atuação, tanto no setor público quanto na iniciativa privada e no terceiro setor, o que lhe exige uma formação multidisciplinar e generalista. (CUNHA, 2007, p.126).

Ao associarmos o processo de formação dos gestores culturais à capacidade de crescimento e profissionalização do setor cultural, torna-se fundamental refletir sobre os referenciais comuns e coletivos com a finalidade de compartilhar conhecimentos específicos do campo da gestão cultural. E, ao mesmo tempo, qualificar as discussões públicas a respeito da cultura, criando perspectivas de fortalecimento do setor como estratégia de governo.

Ainda nesta perspectiva, devemos levar em consideração alguns pressupostos que são associados à ideia de profissionalização, tais como a estruturação do próprio mercado de trabalho, das possibilidades de atuação desses profissionais e o delineamento de políticas públicas para o setor.

Entendemos por processo formativo a capacidade que esses profissionais têm de refletir sobre a prática dessa atividade, de se orientarem na busca de informações que os ajude a conduzir o próprio trabalho. Isso significa ter acesso a uma reflexão sistemática voltada para os processos da gestão cultural; a uma bibliografia específica, bem como a espetáculos artísticos como forma de desenvolverem um olhar crítico e uma linguagem sensível sobre o objeto de trabalho.

Podemos constatar, a partir de pesquisas e estudos³, a existência de uma variedade de experiências individuais e de grupos evidenciadas no conjunto do processo formativo no campo da gestão cultural. Um dos maiores desafios para os estudos dessa natureza está na falta de referenciais teóricos que possam sustentar os dados empíricos levantados durante o processo de pesquisa, tudo isso por lidar com um tema novo, uma nova profissão.

Um ponto importante para compreender os primórdios da constituição da gestão cultural como profissão é perceber como ocorreram diferentes formas de entrada para esse campo profissional. Reconhecemos duas formas possíveis que estão associadas ao processo formativo de cada geração. A primeira pauta-se pela experiência construída no cotidiano das práticas culturais e podemos considerar um acontecimento quase que por acaso, pois os sujeitos foram levados pelas circunstâncias e oportunidades ao ofício próprio do gestor cultural, quase inconscientes da ideia de que já exerciam uma profissão. A segunda é determinada por uma escolha já consciente de inserção como profissionais de gestão cultural, mediante a formação sistemática e o reconhecimento dos pares, apresentando-se bem mais objetiva e direcionada como escolha profissional.

³ Cf. CUNHA, 2007.

Para entendermos melhor esse processo de entrada e constituição profissional do gestor cultural, dividimos, a título de análise e recorte temporal da pesquisa, em três gerações. A primeira geração pertence à década de 1980, que vive a retomada da democracia política no Brasil, a intensificação do processo de globalização econômica e cultural e mais especificamente no campo da cultura, o seu processo de institucionalização do setor com a criação das instâncias públicas do setor, secretarias e Ministério⁴ e o início dos debates sobre fontes de financiamento à cultura.

Este é um período de identificação profissional muito tênue, pois era difícil afirmar “eu quero ser” este profissional e investir na formação de uma carreira que ainda não estava identificada no mercado de trabalho. Iniciava toda a estruturação interna desse setor, redimensionando o seu papel perante a sociedade, tanto no que se refere à área pública quanto à privada. A experiência profissional adquirida na inserção cotidiana do trabalho foi fundamental para gerar a própria formulação dos conhecimentos necessários para se estruturar o processo de formação atual dos gestores culturais.

Esta é uma geração de profissionais que compuseram o seu próprio currículo por meio de cursos livres (fotografia, criatividade, dentre outros) e, principalmente, mediante a educação do olhar crítico por meio dos contatos com espetáculos artísticos, matéria-prima do trabalho do produtor e do gestor cultural. E até hoje, esse é um dos elementos fundamentais que compõem e estruturam os processos formativos no campo da gestão cultural, a sensibilização do olhar para a cultura. Assim, podemos dizer que a entrada para o campo profissional e a sua formação é um processo contínuo e mesclado, não se diferencia.

A segunda geração pertencente à década de 1990, é um período de transição na formação desse profissional, pois vive o processo de amadurecimento das instâncias públicas de cultura e, conseqüentemente, do mercado de trabalho no campo artístico-cultural. Têm início mudanças significativas no que diz respeito ao sistema de financiamento por meio da promulgação das leis de incentivo fiscal à cultura. Ou seja, estamos diante de um cenário cultural brasileiro bem mais estruturado no que se refere

⁴ O Ministério da Cultura foi criado em 1985, deixando de ser uma Secretaria de Cultura vinculada ao Ministério da Educação. Esse processo acontece sob uma polêmica discussão colocada por Aloísio Magalhães em que ele questionava o que seria melhor, uma secretaria de cultura dentro de um Ministério forte ou um novo Ministério sem força política? Para aprofundar esta discussão ver: Botelho (2000) e Cunha (2007).

às formas de institucionalização pública da cultura e à criação de parcerias com a iniciativa privada.

Realmente é um período de transição, as duas formas de entradas se misturam, assistimos à diversificação de encontros de formação, com a realização de vários seminários sobre o tema cultura, mais especificamente sobre o viés da política e do mercado, bem como surgem cursos com essa especificidade. É um período importante, pois já é possível identificar com maior clareza os seus pares profissionais, o que faz considerar este o momento inicial de reconhecimento social da profissão.

A terceira geração refere-se aos profissionais que iniciaram sua atuação a partir de 1999, é o período de consolidação da gestão cultural no mercado de trabalho. Este é um momento em que a estrutura organizacional pública e privada da cultura já se encontrava mais definida e bem mais complexa. A discussão em torno do sistema de financiamento às ações culturais está associada à dependência excessiva das leis de incentivo cultural como recursos de investimento neste setor. Não tinha mais dúvida, exigia-se uma maior qualificação profissional no mercado de trabalho.

Assim, podemos afirmar que, para esta geração, a entrada para o campo da cultura veio do processo de formação por meio de cursos, nos quais encontraram um conhecimento mais sistemático sobre o fazer do gestor cultural, bem como identificaram seus pares.

A formação de gestores culturais deve ser entendida como reflexão sistemática, mantendo um diálogo com campos teóricos que respondam à especificidade do tema; como encontros formativos que levam também ao reconhecimento dos pares; como diversidade de experiências profissionais que marcam a amplitude de ação do setor; e, por fim, esse processo de formação como identificação de referenciais coletivos que delimitam um campo comum de atuação.

A realidade demonstrou que as habilidades profissionais em gestão cultural foram consolidadas a partir de experiências no cotidiano do trabalho, como “saberes em ação” durante o próprio processo de constituição da profissão. No caso específico da formação do gestor cultural, devemos entendê-la como uma composição de elementos em que só o autodidatismo não consegue mais responder a todas as demandas do processo formativo e tampouco o ambiente estritamente acadêmico. Há, portanto, uma busca de metodologias de ensino que consigam estabelecer um equilíbrio entre a formação teórica conceitual e a prática. Em várias situações, o gestor cultural compõe seu currículo a partir de suas necessidades específicas de atuação profissional.

De forma mais específica, ressaltamos que o conceito de gestão cultural (do turismo, do meio ambiente, dentre outros) está incorporado aos mais novos setores da vida social contemporânea e, segundo Martinell (2003), algumas capacidades genéricas para este profissional podem ser destacadas: estabelecer estratégia e política de desenvolvimento de organizações; definir objetivos e finalidades a desenvolver; compor os recursos disponíveis: humanos, econômicos, materiais etc.; aproveitar as oportunidades de seu entorno; desenvolver um conjunto de técnicas para o bom funcionamento de uma organização; estabelecer relação com o exterior; adaptar-se as características do conteúdo e setor profissional de seu cargo.

Podemos constatar, portanto, que a gestão cultural é uma profissão contemporânea complexa que hoje já se reconhece o importante papel do gestor cultural na mediação e na organização entre as instâncias políticas e a sociedade. E, principalmente, no desenvolvimento da capacidade de pensar formas inovadoras de gerenciar o campo da cultura e suas interfaces conceituais e de aplicabilidade no cotidiano do trabalho.

Educação a distância: democratização do conhecimento

Para refletirmos sobre a formação profissional e a democratização cultural é preciso voltar ao tema da educação e, conseqüentemente, da busca do conhecimento como fonte de construção de cidadania. Para tanto, consideramos de fundamental importância colocar em pauta a discussão sobre a educação a distância (EAD). No caso do Brasil, e de vários outros países, estamos diante de grandes extensões territoriais e, neste sentido, a aprendizagem virtual tem sido uma oportunidade para ampliar o acesso à educação formal e informal de vários profissionais, inclusive do setor cultural.

A educação a distância possibilita o alcance à informação e ao conhecimento, garantindo o processo de formação permanente para aqueles que têm interesse e necessitam de aperfeiçoamento em sua área específica de trabalho, mas não disponibilizam de tempo presencial. Cria a possibilidade de estabelecer uma relação entre alunos e professores de vários locais diferentes, nacional e internacionalmente, produzindo um permanente debate sobre temas relativos ao seu cotidiano profissional e, ao mesmo tempo, permite aflorar a diversidade posta na sociedade contemporânea. Saraiva (1996, p.17) afirma que “[...] a educação a distância só se realiza quando um

processo de utilização garante uma verdadeira comunicação bilateral nitidamente educativa”.

A metodologia de ensino a distância, além de tornar-se uma ferramenta que garante um processo contínuo de formação e, principalmente, a formação de redes de cooperação entre pares profissionais, vem ao encontro de questões do mundo contemporâneo que dizem respeito à diversidade cultural na composição de perfis diferenciados de alunos e de professores. Essa capacidade de agrupar diversos perfis em um mesmo ambiente de estudo, configura-se no seu maior desafio e, também, no seu grande diferencial como processo formativo na diversidade. Recorremos, mais uma vez, às reflexões de Saraiva (1996, p.27) sobre o desenvolvimento do trabalho de educação a distância, ao afirmar que

As tecnologias da informação aplicadas à EAD proporcionam maior flexibilidade e acessibilidade à oferta educativa, fazendo-as avançar na direção de redes de distribuição de conhecimentos e de métodos de aprendizagem inovadoras, revolucionando conceitos tradicionais e contribuindo para a criação dos sistemas educacionais do futuro.

A educação a distância deve ser entendida como uma busca de formação por meio da aprendizagem colaborativa, espaço virtual em que os participantes - alunos, professores e monitores - interagem, construindo, em parceria, um conhecimento comum sobre determinado tema posto em debate. Assim, consideramos que os recursos tecnológicos aplicados à informação e à comunicação vêm como facilitadores do processo de aprendizagem, incentivando a participação ativa e a interação permanente como forma de ampliação e compartilhamento de conhecimentos diferenciados.

Para finalizar este artigo, devemos considerar que a estruturação de programas de formação, presencial ou a distância, deve contemplar espaços possíveis de atuação efetiva na construção de uma proposta de política pública de cultura que seja democrática, consistente e integradora (principalmente com outros setores do governo e da sociedade) que tenha como princípio a equidade e o desenvolvimento cultural a partir do compartilhamento de experiências.

Assim, como afirma Marta Porto (2009) ao se referir sobre a oportunidade dos cidadãos de compartilhar repertórios artísticos: “[...] vivenciam a experiência cultural naquilo que ela tem de mais radical: a magia de sentir-se tocado pelo espírito que anima a existência”

Referências

AGENDA 21 para a cultura. Barcelona: [s.n.], 2004.

ARAÚJO, A. Esquizofrenia na educação e cultura. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, p.A3, 04 ago. 2006.

BOTELHO, I. **Romance de formação: FUNARTE e política cultural: 1976-1990**. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa, 2000.

CHAUÍ, M. Cultura e democracia. **Crítica y Emancipación**: revista latinoamericana de ciencias sociales, Buenos Aires, ano 1, n.1, p.53-76, jul. 2008.

CUELLAR, J. P. de. **Nossa diversidade criadora**: relatório da Comissão Mundial de Cultura e Desenvolvimento. São Paulo: Papirus: 1997.

CUNHA, M. H. **Gestão cultural**: profissão em formação. Belo Horizonte: DUO Editorial, 2007.

FEATHERSTONE, M. **Cultura de consumo e pós-modernismo**. São Paulo: Studio Nobel, 1995.

MARTINELL, A. **Gestión cultural y procesos de profesionalización**. [S.l.: s.n.], 2003. Texto enviado via correspondência eletrônica.

PORTO, M. **O que cabe a cultura**. Disponível em: <<http://www.martaporto.com.br>>. Acesso em: 21 ago. 2009. Não paginado.

SARAIVA, T. Educação a distância no Brasil: lições da história. **Em Aberto**, Brasília, ano 16, n.70, p.17-27, abr./jun., 1996.

Artigo recebido em abril de 2011 e aprovado em maio de 2011.