

**KULTŪROS IR MENO SRITIES
DARBUOTOJŲ ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ
BEI JŲ SUKURIAMO PRODUKTO
PLĖTRA REGIONUOSE**

GALIMYBIŲ STUDIJA

UŽSAKOVAS:

Lietuvos liaudies kultūros centras
Barboros Radvilaitės g. 8, Vilnius, LT-01124
Tel. (8 ~ 5) 261 11 90, faks. (8 ~ 5) 212 40 33
El. paštas llkc@llkc.lt

VYKDYTOJAS:

VŠĮ „Plėtos konsultacijos“
J. Dobkevičiaus g. 8, Vilnius, LT-02189
Tel., faks.: (8 ~ 5) 216 45 34
El. paštas info@consultancy.lt

**VILNIUS
2007**

Turinys

Įvadas.....	2
I Organizacijos apibūdinimas	Error! Bookmark not defined.
II Kultūros ir meno darbuotojų Lietuvos regionuose situacijos analizė	3
<i>2.1. Kultūros centrų ir švietimo įstaigų struktūra bei juose dirbančių kultūros ir meno darbuotojų situacija Lietuvos didžiuosiuose miestuose, rajonų centruose, miesteliuose ir kaimuose</i>	<i>3</i>
2.1.1 Kultūros centrų, jų filialų sistema, kitos meninio ugdymo ir saviraiškos organizavimo institucijos, jų materialinė techninė bazė ir lankytojai	6
2.1.2. Dirbančių kultūros ir meno darbuotojų skaičiaus dinamika, jų pasiskirstymas pagal specializaciją, pareigybes, institucijas	8
2.1.3. Specialistų trūkumo statistika, atvykstančių ir išvykstančių kultūros ir meno darbuotojų tendencijos.....	12
2.1.4. Kūrybinių kultūros, meno darbuotojų ir vadybininkų / administratorių darbo užmokesčio tendencijos.....	14
<i>2.2. Kultūros ir meno specialistų rengimo sistema.....</i>	<i>17</i>
2.2.1. Kultūros ir meno specialistus rengiančių institucijų mokymo programų poreikių atitikimas	17
<i>2.3. Kultūros ir meno darbuotojų kvalifikacija</i>	<i>19</i>
2.3.1. Kultūros, švietimo sferose dirbančių kultūros ir meno darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, neturinčių atitinkamos kvalifikacijos problematika, perkvalifikavimas	19
<i>2.4. Kultūros ir meno specialistų sukuriamas produktas</i>	<i>22</i>
2.4.1. Bendro kultūros renginių statistinio skaičiaus ir kultūros/ meno darbuotojų statistinio skaičiaus santykis, sąlygos ir išteklių produktui kurti.	22
<i>2.5. Kultūrinės veiklos finansavimas</i>	<i>26</i>
2.5.1. Kultūros ir švietimo institucijų ir bendruomenių bendradarbiavimas organizuojant meninį ugdymą ir saviraišką.....	33
2.5.2. Neformalaus ugdymo standartai ir kriterijai, neformalaus ugdymo įstaigų įkainių diferencijavimo sistema.....	36
<i>2.6. Teisiniai, normatyviniai aktai, reglamentuojantys kultūros srities darbą, valstybės institucijų požiūris</i>	<i>40</i>
IV Kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriamo produkto plėtos regionuose SSGG analizė	44
V. Kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriamo produkto plėtos regionuose galimybių vertinimas ir pasiūlymai	46
<i>5.1. Kultūros ir meno darbuotojų kvalifikacijos ir veiklos kokybės gerinimo sistemos įdiegimo regionuose galimybių perspektyva</i>	<i>46</i>
VI. Įgyvendinimo alternatyvų įvertinimas ir geriausio pasirinkto sprendimo - projekto įgyvendinimo planas	52
VII. Projekto finansinė ir ekonominė analizė	52
7.1. Projekto finansinė analizė.....	52
7.2. Projekto ekonominis įvertinimas.....	52
VIII. Projekto jautrumo ir rizikos analizė	52
Išvados	52
Studijos santrauka (anglų ir lietuvių kalbomis).....	52
Priedai.....	52
Priedas Nr. 1. Sociologinis tyrimas „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacijos, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“	52

II Kultūros ir meno darbuotojų Lietuvos regionuose situacijos analizė.

2.1. Kultūros centrų ir švietimo įstaigų struktūra bei juose dirbančių kultūros ir meno darbuotojų situacija Lietuvos didžiuosiuose miestuose, rajonų centruose, miesteliuose ir kaimuose.

Analizuojant nepriklausomos Lietuvos kultūros centrų ir jų vykdytos mėgėjų meno sklaidos istoriją būtina susipažinti ir su iki tol apie 50 metų gyvavusia sistema. Matome, jog ji labai stipriai buvo siejama su profesinėmis sąjungomis. Pastarosios, ypač didesniuose miestuose, buvo ne tik mėgėjų meno kolektyvų steigėjos, per jas buvo inicijuojami įvairių žanrų kultūros specialistų etatai bei finansuojama kolektyvų veikla, kuri, be abejo, turėjo ir propagandinį – ideologinį prieskonį.

Nepriklausomos Lietuvos periodo pradžioje rinkos reformų socialinė kaina buvo didelė. Iširo sovietinio laikotarpio profsąjungų sistema, didelis nedarbas, mažas darbo užmokestis, menkos valstybinės investicijos į socialinę infrastruktūrą lėmė, kad asmenybės ugdymui ir kultūrinio akiračio plėtrai susidarė nepalankios ekonominės sąlygos. Kartu iširo ir didelė dalis kolektyvų. Likusių veikla, ypač didesniuose miestuose, ir toliau yra palaikoma tik per iniciatyvius kolektyvų vadovus, o rajonuose kolektyvai savo veiklą plėtoja kultūros centruose. Tačiau šiai veiklai vykdyti yra skiriama labai mažai lėšų.

Išanalizavus kultūros centrų ir švietimo įstaigų struktūrą bei juose dirbančių kultūros ir meno darbuotojų situaciją Lietuvos didžiuosiuose miestuose, rajonų centruose, miesteliuose ir kaimuose, galima teigti, kad rajonų centruose, miesteliuose ir kaimuose, kur kultūros sklaidos pagrindines funkcijas atlieka kultūros centrai, jų filialai bei mokyklos, mėgėjų meninė raiška yra viena iš pagrindinių jų vykdomų veiklų, todėl daugelis suaugusiųjų mėgėjų meno kolektyvų priklauso būtent kultūros centrams bei jų filialams. Tuo tarpu didžiuosiuose miestuose vyrauja nepriklausomi suaugusiųjų mėgėjų meno kolektyvai ar studijos. Didelė dalis vaikų meno kolektyvų tiek didžiuosiuose miestuose, tiek rajonuose ir kaimuose priklauso mokykloms.

Švietimo įstaigų situacija nepriklausomybės periodu išliko kiek geresnė. Sovietiniu laikotarpiu buvo nustatyta kiek ir kokių meninės raiškos kolektyvų turi turėti įvairių lygių mokyklos. Meninės raiškos kolektyvų plėtrai vadovavo Švietimo ministerija. Tačiau paskelbus nepriklausomybę šie kolektyvai dėl lėšų švietimui stokos buvo gan silpnai finansuojami, tad daugelis nunyko. Šiuo metu švietimo sistema turi palankią vaikų popamokinio ugdymo finansavimo sistemą (vadinamąjį „mokinio krepšelį“) bei saugią terpę mokykloje pastarosioms paslaugoms teikti. Tačiau dėl atskirų teisės aktų netobulumo negali suteikti plačios ir profesionalios meninio vaikų lavinimo pasiūlos. Kultūros specialistams dirbti mokykloje šiuo metu nėra palankių

sąlygų, kadangi LR Švietimo įstatymas¹ nenurodo meninio kolektyvo sampratos, o kartu neapibrėžtas ir kolektyvo vadovo statusas, tai vadinama neformalioju švietimu² ir kolektyvo vadovas gauna atlygį tik už menines praktikos valandas, už kurias yra labai menkai atlyginama³. Meno kolektyvų mokyklose procesą šiuo metu koordinuoja savivaldybių švietimo skyriai ir mokyklų tarybos, kurias sudaro: mokytojai, mokinių tėvai, aukštesniųjų klasių mokiniai, – nuo jų priklauso, kokiai veiklai suteikti prerogatyvą. Todėl šiuo metu yra nueita lengviausiu keliu bei teikiamas toks popamokinis užimtumas, koks mokyklai pigiausiai atsieina.

Mokyklos administravimo nuostatose nėra nustatytų standartų, kaip skatinti meninę kultūrinę veiklą mokykloje. Nors mokykla su „mokinio krepšelio“ sistema turi puikias galimybes skatinti vaikų meninę raišką, deja, teikiamos vaikų meninio užimtumo kokybės monitoringo sistemos mokykla neturi, tuo pačiu neprisiima ir atsakomybės už teikiamų paslaugų kokybę. Tai sudaro sąlygas skverbtis neaukšto meninio ir vertybinio lygmens popkultūrai.

Sukuriamas produktas, pasiektas meninio ugdymo rezultatas turėtų būti pagrindas atsiskaitant už šioms veikloms skiriamas biudžetines lėšas. Organizuoti aukštesnio meninio lygio nepamokinę veiklą labai trukdo tai, kad menininko kūrėjo diplomas be pedagoginio išsilavinimo nesuteikia teisės dirbti su mokiniais. Todėl geresnis, specializuotas meninis ugdymas dažniausiai vyksta ne mokykloje.

2003-2004 m. Socialinių tyrimų institutas atliko sociologinį tyrimą „Lietuvos gyventojų kultūriniai poreikiai“. Jame buvo analizuojama gyventojų nuomonė apie šiuos specialistus. Tyrimo metu išryškėjo, kad daugelis respondentų nėra patenkinti vaikų meniniu ugdymu užsiimančių specialistų kvalifikacija: tik 7 proc. žmonių visiškai patenkinti, o 63 proc. respondentų mano, kad ji galėtų būti aukštesnė. Kiti stiprūs veiksniai, lemiantys teigiamą aptariamų specialistų kvalifikacijos vertinimą, – aukštesnis išsimokslinimas, gyvenimas didmiestyje bei didesnės pajamos. Šių veiksnių įtaka iš dalies atskleidžia didesnę vaikų ir jaunimo laisvalaikio formų pasirinkimą didmiestyje ir galimybę rinktis aukštesnės kvalifikacijos specialistus, kadangi turima lėšų jiems sumokėti. Net 59 proc. mano, jog meninis ugdymas labai veiksminga vaikų ir jaunimo žalingų įpročių prevencijos priemonė.⁴

Švietimo sistemoje nenustatytos ir vaikų meninės raiškos prioritinės sritys, atliepančios nacionalinį poreikį, kuris išreiškiamas per tautinę kultūrą. Tiek 2006 m. lapkričio 9-10 d. Vilniuje vykusioje bendroje Estijos, Latvijos ir Lietuvos konferencijoje „Kultūros tradicijos jaunimo

¹ LR Švietimo įstatymas

² LR Švietimo įstatyme sąvoka „neformalusis švietimas“ yra švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas.

³ Detalesnė informacija apie atlyginimą už darbą skyriuje 2.1.4. Kūrybinių kultūros, meno darbuotojų ir vadybininkų/administratorių darbo užmokesčio tendencijos.

⁴ Lietuvos gyventojų kultūrinių poreikiai. Sociologinio tyrimo ataskaita. Socialinių tyrimų institutas. V., 2003-2004. P. 23-27.

meninio ugdymo sistemoje“ bei 2007 m. atlikto tyrimo „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacijos, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ metu buvo išsakyta pastaba, jog tarp Švietimo ir mokslo bei Kultūros ministerijų Lietuvoje nėra visaverčio dialogo, bendrų tikslų gerinti vaikų ir jaunimo meninį ugdymą.

Išvados:

Lietuvos didžiuosiuose miestuose vyrauja aukšto meninio lygio meno kolektyvai ir nedidelė dalis nepriklausomų mėgėjų meno kolektyvų. Rajonų centruose, miesteliuose ir kaimuose mėgėjų meninė raiška yra viena iš pagrindinių kultūros centrų vykdomų veiklų, todėl daugelis mėgėjų meno kolektyvų priklauso kultūros centrams. Didžioji dalis vaikų meno kolektyvų, tiek didžiuosiuose miestuose, tiek rajonuose ir kaimuose, priklauso mokykloms.

Tarp Švietimo ir mokslo bei Kultūros ministerijų Lietuvoje nėra visaverčio dialogo, bendrų tikslų gerinti vaikų ir jaunimo meninį ugdymą. Mokykla neturi vaikų meninio užimtumo kokybės monitoringo sistemos ir neužtikrina teikiamų paslaugų kokybės. Kultūros specialistams darbui mokykloje trukdo nepalanki teisinė sistema.

2.1.1 Kultūros centrų, jų filialų sistema, kitos meninio ugdymo ir saviraiškos organizavimo institucijos, jų materialinė techninė bazė ir lankytojai.

Pagal LR Kultūros centrų įstatymą⁵ kultūros centrai yra klasifikuojami į valstybės kultūros centrus, savivaldybių kultūros centrus ir kitus kultūros centrus.

Valstybės kultūros centrų teisinė forma yra biudžetinė ar viešoji įstaiga, kurios steigėjas – LR Kultūros ministerija arba apskrities viršininkas.

Savivaldybių kultūros centrų teisinė forma yra biudžetinė ar viešoji įstaiga, kurios steigėjas yra savivaldybės taryba.

Kitų kultūros centrų teisinė forma yra viešoji ar privati įstaiga, kurios steigėjai – viešieji ar privatūs fiziniai ir juridiniai asmenys.

Visi kultūros centrai pagal LR Kultūros ministerijos nustatytus veiklos ir materialinės bazės kriterijus skirstomi į aukščiausią, pirmą, antrą ir trečią kategorijas.

2003m. Lietuvos kultūros centrų katalogas⁶ nurodo, jog Lietuvoje buvo 99 juridinį statusą turintys kultūros centrai, 369 jų filialai, 414 kultūros židiniai, kurie atliko kultūros centro funkcijas. Kultūros centrų sistemoje 2004 m. dirbo 2880 kultūros darbuotojų. 2006 m. LR Kultūros ministerijos duomenimis, savivaldybėse juridinio asmens statusą turinčių kultūros centrų skaičius išaugo iki 154, filialų – iki 698.

Gerą materialinę bazę 2004 m. turėjo tik 36 proc. šalies kultūros centrų. Renovacijos ir kapitalinio remonto tuo pat metu reikėjo 46 proc. visų kultūros centrų pastatų.

Šiuo metu jau įgyvendinama kultūros centrų renovacijos programa, kurios metu renovuojami juridiniai aukščiausios ir pirmos kategorijos kultūros centrai.

2003-2004 m. Socialinių tyrimų instituto atliktame sociologiniame tyrime „Lietuvos gyventojų kultūriniai poreikiai“ nurodoma, jog kultūros centruose nesilanko 40 proc. apklaustųjų žmonių ir dar 10 proc. itin kritiškai apie juos atsiliepia. Lankytojai taip pat nebuvo visiškai patenkinti kultūros centrų veikla, ypač renginiais ir mano, kad ją būtų galima tobulinti.(30 proc.) Daugiausia nesilankančių užfiksuota tarp didmiesčių gyventojų (50 proc.) O palankiausiai kultūros centrus vertina ir aktyviausiai juose lankosi mažesnių miestų atstovai. Tai lemia didmiesčiuose įvairesnė prieinama kultūrinės veiklos galimybių pasiūla. Kaimo vietovėse kultūros centrai populiariesni nei didmiesčiuose, bet juose lankosi mažiau žmonių nei miesteliuose. Mažiausiai nesilankančių kultūros centruose – miesteliuose (23 proc.), o kaimo kultūros centruose nesilanko 41 proc. apklaustųjų. Anot tyrimo vykdytojų, tai gali būti siejama su prastesne kaimo kultūros centrų veikla, o mažų miestelių gyventojai (35 proc.) kur kas dažniau negu didmiesčių ir kaimo

⁵ LR Kultūros centrų įstatymas Nr.IX-2395, priimtas 2004 m. liepos 15 d. VŽ 2004, Nr. 120-4435,

⁶ Lietuvos kultūros centrai. Katalogas. V., 2004 –P.4.

respondentai yra visiškai patenkinti savo kultūros centrų veikla. Rečiausiai teigiamai apie kultūros centrų darbuotojus atsiliepia vidutinio amžiaus žmonės (25-39 m.) Jie dažniau nei jaunimas ar pagyvenusieji kaltina kultūros darbuotojus dėl formalaus požiūrio į darbą ir neveiklumą bei mažiau vertina gebėjimą pritraukti gyventojus. Paprastai šie žmonės turi vaikų ir jų kritiškumą greičiausiai lemia nepakankamas vaikų ir jaunimo užimtumas kultūros centruose. Mėgėjų bei liaudies meno užsiėmimuose lankosi tik kas ketvirtas penktas apklaustasis, o klubų ir būrelių veikla patraukia dar mažesnę žmonių dalį (16-17 proc.) Klubų ir būrelių veikla bei mokomosios, švietėjiškos programos miestuose labiau paplitusios – jų neretai neapima kaimo kultūros centrų pasiūla; beje, jie tuo populiariesni, kuo jaunesni ir aukštesnio išsilavinimo respondentai. Mėgėjų ir liaudies meno užsiėmimus lanko labiau 25-39 ir 40-59 metų amžiaus ir turintys aukštesnį išsilavinimą žmonės, dažniau moterys.⁷

Išvados:

Lietuvos kultūros centrai yra klasifikuojami į valstybės kultūros centrus, savivaldybių kultūros centrus ir kitus kultūros centrus. Centrai pagal LR Kultūros ministerijos nustatytus veiklos ir materialinės bazės kriterijus skirstomi į aukščiausią, pirmą, antrą ir trečią kategorijas.

Gerą materialinę bazę 2004 m. turėjo tik 36 proc. šalies kultūros centrų. Renovacijos ir kapitalinio remonto tuo pat metu reikėjo 46 proc. visų kultūros centrų pastatų. Šiuo metu materialinės bazės padėtis geresnė – sėkmingai vykdoma kultūros centrų renovavimo programa.

Kaimo vietovėse kultūros centrai populiariesni nei didmiesčiuose, bet žmonių juose lankosi mažiau nei miesteliuose. Vidutinis kultūros centrų lankomumas svyruoja nuo 40 iki 70 proc. vietos gyventojų.

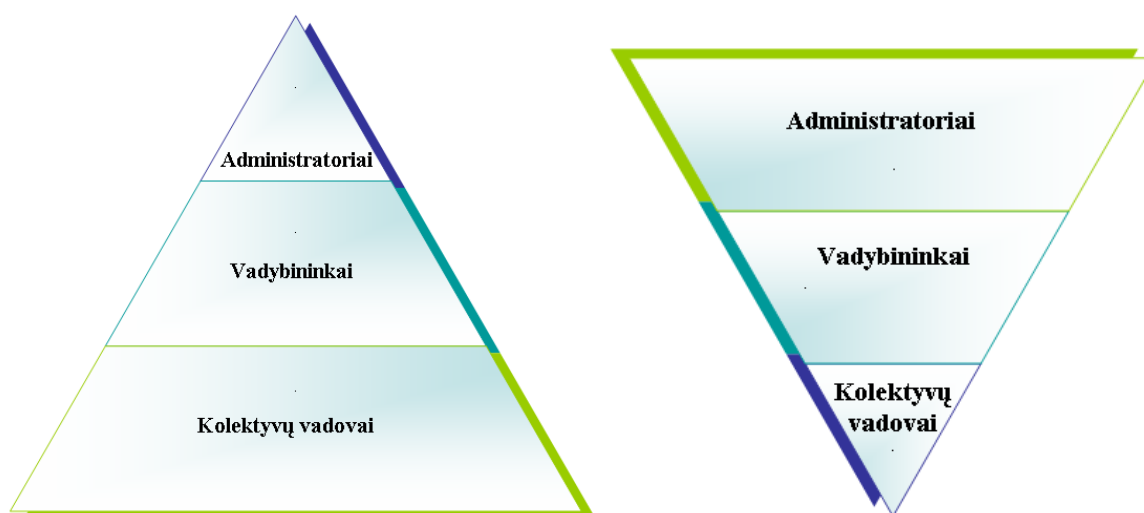
⁷ Lietuvos gyventojų kultūriniai poreikiai. Sociologinio tyrimo ataskaita. Socialinių tyrimų institutas. V., 2003-2004. P. 109-129.

2.1.2. Dirbančių kultūros ir meno darbuotojų skaičiaus dinamika, jų pasiskirstymas pagal specializaciją, pareigybes, institucijas.

Kultūros darbuotojų skirstymas į administratorius, kultūrinės veiklos organizatorius (vadybininkus) ir studijų, būrelių, kolektyvų vadovus iš principo priimtinas visų trijų grupių atstovams, bet su išlygomis konkrečių situacijų atžvilgiu. Kai kuriais atvejais, ypač kaimo vietovėse, šių darbuotojų ir funkcijų atskirti neįmanoma ir nereikia.

Paanalizavus kultūros ir meno darbuotojų dinamikos statistinius duomenis bei šios galimybių studijos rengimo metu, atlikus sociologinį tyrimą „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacija, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“, išryškėjo kultūros ir meno darbuotojų pasiskirstymo modelis (Pav. Nr. 1.).

Pav. Nr.1. Valstybės politikos formuojamas kultūros ir meno darbuotojų pasiskirstymo modelis.



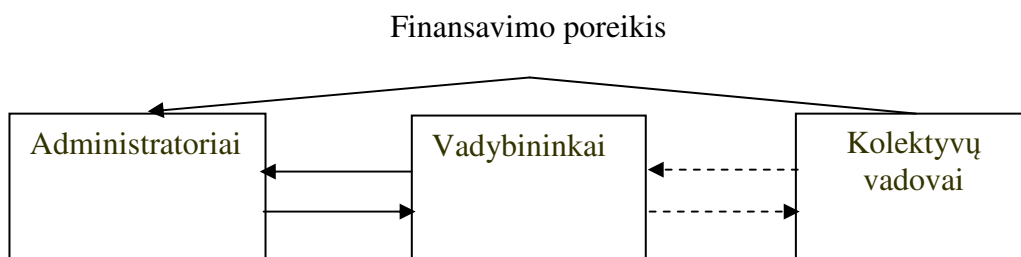
Nr.1. Esama situacija

Nr.2. Pastebima kitimo tendencija

Remiantis atlikto minėto tyrimo fokus grupėse išsakyta nuomone, pastebimas kiekybinis šių trijų grupių (administratorių, vadybininkų, kolektyvų vadovų – kultūros produkto kūrėjų) santykio kitimas. Konstatuojama, jog esama padėtis brandina disproporciją tarp šių grupių – per didelis administracinės sistemos išsiplėtimas („išbujojimas“) ir kultūros produkto kūrėjų grupės nykimas. Per pastaruosius metus dėl valstybės politikos ir prioritetų kadru srityje nebuvimo labiausiai nukentėjo kultūros produkto kūrėjai. Administratoriai ir vadybininkai šiuo metu socialiai yra daug saugesnės grupės, tuo tarpu LLKC duomenimis 2006 metais panaikinta 180 etatų, kurių dauguma produkto kūrimo sektoriuje. Kadangi kolektyvų vadovai yra neatsiejami nuo produkto kūrimo proceso, jam kurti yra būtinos lėšos, kurių yra prašoma. Tuo tarpu administratoriai nekuria produkto. Administravimui (tarp jų patalpų) tenka didžioji dalis biudžetinio finansavimo.

Administratorių ir vadybininkų darbas, nenukreiptas į kultūros produkto kūrimą, kultūros veiklos ir produkto požiūriu tampa savitiksliais. Daugeliu atvejų konstatuotinas dialogo nebuvimas tarp minėtųjų kultūros darbuotojų grandžių: administratorių, vadybininkų ir kolektyvų vadovų. (Žr. schemą Nr.3.)

Schema Nr. 3. Esama kultūros darbuotojų grandžių „bendradarbiavimo“ struktūra.



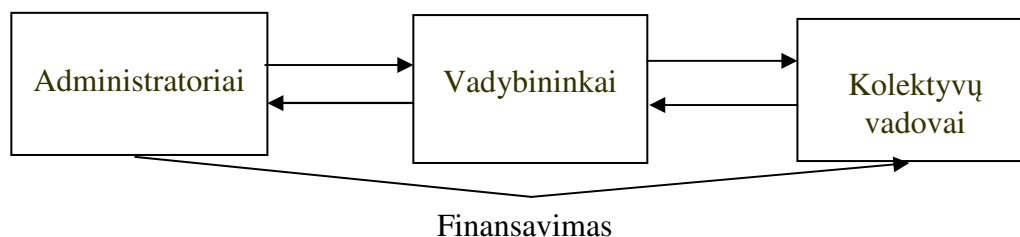
Esamą padėtį būtų galima apibūdinti taip:

1. Administratoriai nesijaučia atsakingi už procesus, susijusius su nacionalinės kultūros išlikimu, etninio paveldo išsaugojimu. Kadangi nėra konkrečių prioritetų, administratoriai neturi aiškių gairių, kur nukreipti finansavimą. Administratoriai (nuo apskrities iki savivaldybės) sunkiai susigauja kultūriniuose procesuose. Kultūros politika rajonuose priklauso nuo rinkimų į savivaldybių tarybas ir dažniausiai keičiasi kas 4-eri metai. Administratoriai sutinka, kad jie neturi instrukcijų bei pagrindo kultūriniam prioritetams nusistatyti. Todėl prioritetai yra numatomi labai subjektyviai. Bendradarbiavimas su vietos kultūros centrais, kurie puoselėja meno kolektyvų veiklą, dažnai nėra nuoseklus, neturi strategijos. Daugeliu atvejų savivaldybių kultūros skyriuose dirbantys administratoriai mato savo vaidmenį tik dalyvavime renginiuose, kuriuos organizavo meno kolektyvo vadovai. Taip pat pastebima, kad nėra ryšio tarp valstybės administratorių ir žemesnės grandies administratorių (kultūros centrų vadovų ir pan.).
2. Vadybininkai, dirbantys tiek savivaldybių administracijose, tiek kultūros centruose, dažniausiai užsiima paraiškų rengimu įvairiems Kultūros ministerijos fondams arba pramoginių kultūrinių projektų ar renginių organizavimu, kultūros produkto pertransformavimu. Dažniausiai vadybininkas esamoje sistemoje dirba administracijai. Ypač neaiškios vadybininkų funkcijos. Vadybininko kaip administratoriaus ir kolektyvo vadovo laidininko funkcija išvis nevykdoma arba vykdoma retai.
3. Kolektyvo vadovai dažniausiai atlieka visas tiek menines, tiek organizacines funkcijas: nuo kolektyvo subūrimo, kai dalyvių užimtumas didelis ir žmones sunku pritraukti, - į

kolektyvus yra viliojama koncertinėmis išvykomis, pasirodymais, kuriuos pats vadovas ir organizuoja, rūpinasi kolektyvo aprūpinimu reikiamu rekvizitu, instrumentais, koncertiniais kostiumais kt., iki pačio meninio produkto sukūrimo. O kadangi meninių kolektyvų veikla yra labai menkai arba visai nefinansuojama, dėl to organizaciniai klausimai sudaro labai didelę kolektyvo vadovo atliekamų darbų dalį už kurią dažniausiai nėra atlyginama. Kolektyvo vadovas gauna labai mažai už meninių pratybų valandas su kolektyvais, kitaip tariant, repeticijas. Organizacinė veikla - neatlyginama.

Pagrindinė problema – rezultatų ir produktų atsakomybės nesusiejimas. Probleminė situacija kyla ir dėl ryšio tarp trijų minėtų grandžių (grupių) nebuvimo. Siekiant atkurti šį ryšį, visų pirma siūloma glaudžiai susieti tiek administratorių, tiek vadybininkų grupes su produkto kūrėjais įvairiais atžvilgiais. (Žr. Schemą Nr. 4.)

Schema Nr. 4. Siektina kultūros darbuotojų grandžių bendradarbiavimo struktūra.



Administratoriai turi vadovautis kriterijų sistema, kurioje būtų pagrįsta tiek veiklos kryptys, tiek specialistų kiekis kaimuose ir miestuose ir pan. Pavyzdžiui, kultūros centrų pavienių žanrų kolektyvų vadovų etatų kiekis priklausytų nuo rajono gyventojų skaičiaus. Atlikto sociologinio tyrimo „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacija, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ metu išaiškėjo, jog administravimo specialistų kiekio didinti nereikia, reikia kelti jų kvalifikaciją ir optimizuoti pareigines instrukcijas ir sistemą. Kol nebus suformuotos aiškios valstybės strategijos, nebus galima konstatuoti, ar administratorius gerai ir kokybiškai vykdo savo pareigas.

Vadybininkai turi būti tarpinė grandis, administratoriaus ir menininko laidininkas. Kultūros ministerija negali nustatyti, kiek, pvz., savivaldybei reikia vadybininkų. Čia sprendimo teisė priklausytų savivaldybėms (pvz.: jei yra 22 meno kolektyvai, tai vadybininkų reikėtų 1-3). Tačiau vadybininkai turi labai gerai išmanyti kiekvieno žanro kolektyvo niuansus. Žanrui plėtoti rajone reikalingi keleriopi vadybininkai (choreografijai, chorinei kultūrai, teatrui ir t.t.). Kokį modelį pasirinkti, turi diktuoti rajonas. Tačiau prioritetas turėtų būti kolektyvo kūrimas ir jo poreikių tenkinimas. Nors vadybininko darbas priklauso nuo specifikos, ji kitokia dirbant su aukšto meninio

lygio kolektyvais, kur kolektyvui būtina turėti atskirą vadybininką ar net du; didesni kolektyvai tradiciškai turi vadybininką ir iš savo dalyvių tarpo; keliems žemesnio lygio kolektyvams užtenka vieno vadybininko. Tačiau per savo atliekamas darbinės funkcijas vadybininkas turi matyti save kaip kolektyvą plėtojančią specialistą, labai svarbu kolektyvo vadovo ir vadybininko tarpusavio ryšys – jie kartu turi matyti kolektyvo perspektyvą, strategiją.

Būtina atsakomybė, priklausoma nuo veiklos ir produkto, tiek per pareigines instrukcijas, tiek per atlyginimą priklausomai nuo produkto ir kt. Konstatuojama, kad situacija, kai biudžetinių lėšų paskirstymas apsiriboja iš esmės infrastruktūros išlaikymu, inertiškai tęsiasi jau keliolika metų: nuo tada, kai kultūrai neužteko pinigų. Gerėjanti Lietuvos ekonominė padėtis akumuliuoja didesnius pinigų srautus, bet dalis darbuotojų iš inercijos apsiriboja minimalia veikla. Taip pat pastebima, kad vien įstatymais ir instrukcijomis mechanizmo sukurti neįmanoma ir daug tikimasi iš kūrėjų (kolektyvų vadovų) grupės aktyvumo „iš apačios“, sudarant sąlygas, kurios veiktų kaip mechanizmas, organizacijų iniciatyvoms realizuoti. Kaip ryšio forma reikalingas ir ministerijos ir apskričių dialogas su visų sričių kūrėjais per jų atstovaujamas organizacijas: visuomenines organizacijas, klubus, sąjungas, asociacijas. Būtų atsižvelgiama į kūrybinių darbuotojų ir organizatorių potencialą ir poreikius, idėjas. Ta sistema turi abipusiai sąveikauti. Valstybė turi sukurti skatinimo sistemą besikuriantiems kolektyvams. Reikia sureguliuoti pasiūlą. Vadovo sukuriamas produktas turi būti finansuojamas pagal jo kokybę.

Išvados:

Kiekybiniame administratorių, vadybininkų, kolektyvų vadovų santykiuose konstatuojama disproporcija – per didelis administracinės sistemos išsiplėtimas ir kolektyvų vadovų grupės nykimas bei dialogo tarp šių grandžių nebuvimas. Administratorių ir vadybininkų darbas dėl kultūros politikos prioritetų įgyvendinimo mechanizmų nebuvimo nėra nukreiptas kultūros produktui kurti.

Kaip ryšio forma reikalingas ministerijos, apskričių dialogas su visų sričių kūrėjais per jų atstovaujamas organizacijas. Kultūros darbuotojų grandžių sistemoje būtina įvesti atsakomybę, priklausomą nuo veiklos ir produkto, tiek per pareigines instrukcijas, tiek per atlyginimą priklausomai nuo produkto kiekybės ir kokybės. Administratoriai turi vadovautis kriterijų sistema, kurioje būtų pagrįsta tiek veiklos kryptys, tiek reikiamas specialistų skaičius. Vadybininkai turi būti tarpinė grandis tarp administratorių ir kolektyvų vadovų. Pagrindinė vadybininko funkcija turėtų būti kolektyvo poreikių tenkinimas. Kolektyvų vadovų grandis turi aktyvinti procesą „iš apačios“. O administratoriai turi įgyvendinti valstybės kultūros prioritetus „iš viršaus“, sudarydami sąlygas, kurios veiktų kaip mechanizmas organizacijų iniciatyvoms realizuoti.

2.1.3. Specialistų trūkumo statistika, atvykstančių ir išvykstančių kultūros ir meno darbuotojų tendencijos.

Regionų kultūros plėtros 2007-2012 m. programos esamos situacijos analizėje pažymima, jog nėra nustatytos regionų kultūros statistikos pateikimo, kaupimo bei sklaidos tvarkos. Statistiniai regionų kultūros rodikliai nepakankamai analizuojami ir viešinami. Nėra organizuojami ir specialistų poreikio tyrimai.

Dirbančių kultūros ir meno darbuotojų skaičius ir pasiskirstymas pagal išsilavinimą/ kvalifikaciją pareigybes, institucijas daugiausia priklauso nuo valstybės vykdomos kultūros politikos.

Kultūros politikos, kaip veikiančios sistemos, mechanizmo nebuvimas ypač pasireiškia mėgėjų meno kultūros srityje. Tai ypač jaučia trečioji kultūros ir meno darbuotojų grandis - kolektyvų vadovai. Šiuo metu nėra reikalingos sistemos, kurioje būtų derinami kultūros produkto kūrėjų poreikiai „iš apačios“ ir valstybės politika (užsakymas) „iš viršaus“.

Kultūros ir meno darbuotojų skaičių ir pasiskirstymą pagal išsilavinimą/ kvalifikaciją pareigybes, institucijas įmanoma reguliuoti valstybės nustatytais prioritetais. Pastarieji turėtų būti privalomi apskričių ir savivaldybių lygmeniu, šioms formuojant apskričių ir savivaldybių kultūros politikos vizijas. Prioritetų sistema turėtų būti svarbi kiekvienu lygiu, kiekvienam darbuotojui. Kadangi tokios sistemos nėra, kultūros procesas vyksta chaotiškai, stichiškai, nereglamentuotai. Administravimo grandžių (valstybės, savivaldybių, kultūros institucijų) funkcijos neaiškios ir nesuderintos, sprendimus priimti lemia lobizmas, neaiškūs ar subjektyvūs kriterijai, inercija, atsitiktinumai. Todėl nėra aiškaus ir žmogiškųjų išteklių (etatų) bei finansavimo paskirstymo. Kadru politikos srityje taip pat pasigendama normatyvų, kiek darbuotojų kokiai veiklai reikia. Kol nėra optimalaus paskirstymo, kadru politika kultūros srityje priklauso nuo subjektyvių savivaldybės ar Kultūros ministerijos sprendimų. Pasigendama nustatytų prioritetų, kurie būtų privalomi tiek apskritims, tiek savivaldybėms, nes jos kultūros srityje taip pat privalo atlikti valstybės funkcijas.

Kadangi šiuo metu valstybė nedeklaruoja aiškaus kultūros darbuotojų poreikio, nesukurta ir kultūros darbuotojų, ypač kalbant apie kolektyvų vadovus, skatinimo sistema. LR Kultūros ministerija nėra parengusi mechanizmų, kaip skatinti naujų meno kolektyvų kūrimąsi ir tolesnį jų kokybinį ir kiekybinį augimą.

Produkto gamybos srityje žmogiškųjų išteklių problema aktualiausia. Be minėtų priežasčių, tai lemia labai menki atlyginimai ir veiklos finansavimo stoka (arba jo nebuvimas); dėl to ypač regionuose trūksta kvalifikuotų specialistų ir jų vis mažėja visų žanrų ir meno rūšių meno kolektyvams, vadovo profesija tampa nepatraukli jaunimui, todėl įgyti šią profesiją siekia vis

mažiau jaunų žmonių. Būtina jauniems specialistams, dirbantiems kaimo teritorijose, sukurti skatinimo modelius (lengvatos, atlyginimo dydis).

Išvados:

Kultūros ir meno darbuotojų kiekį ir pasiskirstymą pagal išsilavinimą/ kvalifikaciją pareiğybes, institucijas įmanoma reguliuoti valstybės nustatytais prioritetais. Pastarieji turėtų būti privalomi apskričių ir savivaldybių lygmeniu, šioms kuriant apskričių ir savivaldybių kultūros politikos viziją. Kadangi tokios sistemos nėra, kultūros procesas vyksta chaotiškai, stichiškai, nereglamentuotai. Valstybė nedeklaruoja aiškaus kultūros darbuotojų poreikio, labai maži kolektyvų vadovų atlyginimai ir jaučiama pastovi veiklos finansavimo stoka, todėl ypač regionuose trūksta kvalifikuotų specialistų ir visų žanrų jų vis mažėja. Meno kolektyvo vadovo profesija tampa nepatraukli jaunimui, todėl ją renkasi vis mažiau jaunų žmonių. Būtina kurti šių specialistų skatinimo modelius.

2.1.4. Kūrybinių kultūros, meno darbuotojų ir vadybininkų/ administratorių darbo užmokesčio tendencijos.

LR kultūros ministras 2006 m. pasirašė įsakymą „Dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo“⁸, kuriame nurodyti kultūros įstaigų darbuotojų tarnybiniai atlyginimai ir kitos darbo užmokesčio sąlygos. 2007 kultūros ministro įsakymu⁹ vėl keičiama kultūros įstaigų darbuotojų atlyginimo už darbą tvarka. Kaip kinta bazinės mėnesio algos dydžiai, matyti lentelėje Nr.1.

Lentelė Nr.1. Kultūros centrų darbuotojų tarnybiniai atlyginimai (bazinės mėnesio algos dydžiai).

Pareigos	Tarnybiniai atlyginimai (koeficientais) nuo 2006 m.				Tarnybiniai atlyginimai (koeficientais) nuo 2007 m.			
	Aukščiausia	Pirma	Antra	Trečia	Aukščiausia	Pirma	Antra	Trečia
Vadovai	6,6 -15,5	6,6 – 14,0	6,0 – 12,2	5,7 – 12,0	6,6-19,8	6,6-18,0	6,09 – 16,8	6,09 – 15,6
Vadovų pavaduotojai, priskiriami kultūros ir meno darbuotojams	6,2 – 13,7				6,2-18,0	6,1-16,3	6,09 – 15,2	
Vyriausieji buhalteriai ir vidaus audito vadovai					6,5-17,8	6,4 -16,2	6,09-15,1	6,09-14,1
Vadovų pavaduotojai ūkio ir bendriesiems klausimams	5,7 – 11,9				6,09 – 16,0	6,09-14,3	6,09 – 13,2	
Struktūrinių padalinių vadovai:								
priskiriami kultūros ir meno darbuotojams	6,0 -12,3				6,09-14,8	6,09-14,6	6,09-14,4	6,09 – 14,4
nepriskiriami kultūros ir meno darbuotojams	5,5-10,8				6,09-13,0	6,09-11,3	6,09 – 10,1	

Remiantis 2004 m. Lietuvos kultūros centrų, kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokesčio fondo duomenimis, didžiausias kultūros centrų finansavimas buvo Kauno rajone – 908020 Lt, o

⁸ LR kultūros ministro įsakymas „Dėl kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr.248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos“ pakeitimo 2006 m. liepos 27 d. Nr. ĮV-320 įsakymas dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo.

⁹ LR kultūros ministro įsakymas „Dėl kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr.248 „Dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo“ pakeitimo 2007 m. rugpjūčio 16 d. Nr. ĮV-535.

mažiausias Šilutės rajone ir siekė – 139855 Lt. Vidutinis rajonų kultūros centrų finansavimas siekė 451387 Lt.

Tuo tarpu daugiausia kultūros ir meno darbuotojų buvo Kauno rajone – 102 darbuotojai o mažiausia – Skuodo rajone – 29 darbuotojai. Vidutiniškai Lietuvos rajonų savivaldybių kultūros centruose 2004 m. dirbo apie 53,7 darbuotojai.

Tačiau lyginant vidutinį mėnesio darbuotojų atlyginimą, Didžiausias jis buvo Trakų rajone ir sudarė 1060 Lt, mažiausias – Ukmergės rajono kultūros centruose – 500 Lt. Vidutinis mėnesio kultūros darbuotojų atlyginimas Lietuvos kultūros centruose 2004 m. buvo 688,93 Lt.

Vėlesnių metų duomenys Lietuvos liaudies kultūros centre fiksuoti nebuvo, todėl neįmanoma palyginti, kaip keitė kultūros ir meno darbuotojų atlyginimai 2005 ir 2006 metais. Galima tik daryti prielaidą, kad gerėjant pragyvenimo lygiui, padidėjus minimaliam mėnesio atlyginimui, padidėjo ir dirbančiųjų, kultūros centruose, uždarbis. Tačiau be statistinės informacijos, konkrečiai pasakyti negalima, ar kultūros ir meno darbuotojo vidutinis mėnesio atlyginimas didėjo ar mažėjo ir kokių lygiu.

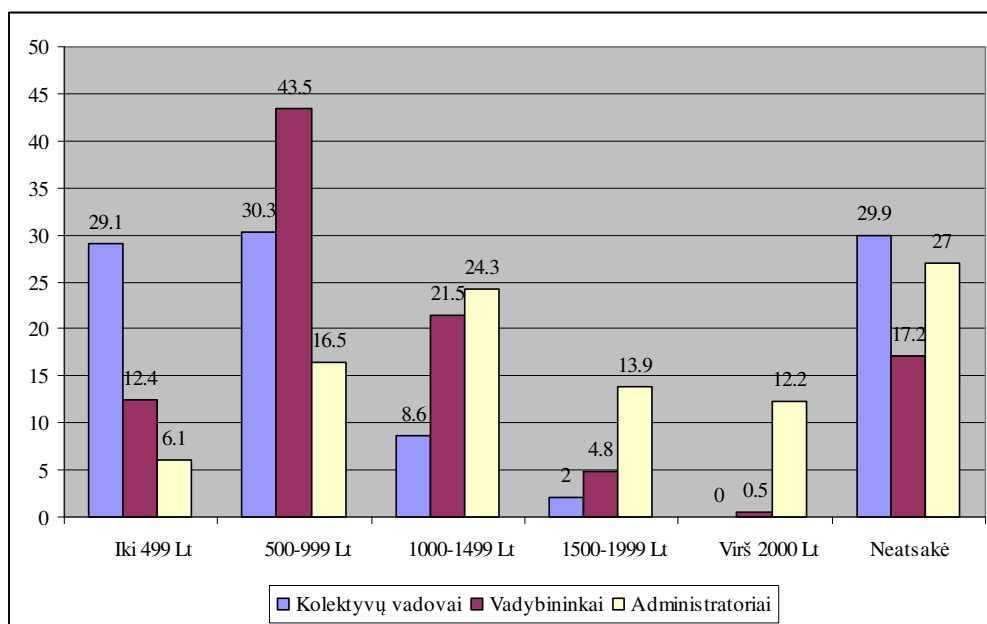
Po 2007 m. atliktos kultūros srities administratorių, vadybininkų bei meno kolektyvų vadovų apklausos matyti, jog administratoriaus darbą dirbantys gauna didesnius atlyginimus, palyginus su vadybininkais ir kolektyvų vadovais.

Apklausos duomenimis 24,3 proc. administratorių gauna algą nuo 1000 iki 1499 Lt , 16,5 proc. – nuo 500 iki 999 Lt, 13,9 proc. – 1500-1999 Lt, 12,2 proc. administratorių gauna didesnę nei 2000 Lt atlyginimą ir 6,1 proc. iki 499 Lt, tai yra mažiau nei nustatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės minimalus mėnesio atlyginimas; 27 proc. apklaustų administratorių į klausimą apie atlyginimą neatsakė.

43 proc. vadybininkų atlyginimas yra nuo 500 iki 999 Lt, 21, 5 proc. vadybininkų gauna nuo 1000 iki 1499 Lt, 12,4 proc. – iki 499 Lt, 4,8 proc. – nuo 1500 iki 1999 Lt ir 0,5 proc. apklaustųjų vadybininkų uždirba daugiau nei 2000 Lt. 17,2 proc. apklaustųjų vadybininkų į klausimą apie atlyginimą neatsakė.

30,3 proc. kolektyvų vadovų uždirba nuo 500 iki 999 Lt, beveik tokia pat dalis kolektyvų vadovų – iki 499 Lt, tai yra mažiau nei nustatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės minimalus mėnesio atlyginimas. Tik 8,6 proc. kolektyvų vadovų gauna atlyginimą nuo 1000 iki 1499 Lt ir 2 proc. – nuo 1500 iki 1999 Lt. Apklausoje nė vienas dalyvavęs kolektyvų vadovas nepažymėjo uždirbantis daugiau kaip 2000 Lt. 29,9 proc. kolektyvų vadovų į klausimą apie atlyginimą neatsakė. Tačiau būtina pažymėti, kad apklausoje nebuvo paklausta ir išanalizuota, kokį atlygį kolektyvų vadovai gauna būtent už darbą su kolektyvu.

Grafikas Nr.1. Kolektyvų vadovų, vadybininkų ir administratorių atlyginimų palyginimas procentais.



Šaltinis sociologinis tyrimas „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacija, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“

Grafike matome, kaip pasiskirsto atitinkamo dydžio atlyginimus gaunantys darbuotojai. Didžiausius atlyginimus gauna administratoriai, mažiausius – kolektyvų vadovai. Dominuoja darbuotojai, kurių atlyginimų dydis yra nuo 500 iki 999 Lt. Iš visų 244 apklaustųjų net 29,1 proc. dirbančiųjų gauna mažesnę nei 499 Lt atlyginimą, kuris yra mažesnis nei nustatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės minimalus darbo užmokestis. Nors apklausos rezultatai nėra tikslūs, tarp visų trijų sričių specialistų nemaža dalis darbuotojų nutyli apie savo gaunamą atlyginimą, tačiau bendros kultūros ir meno srities darbuotojų gaunamų atlyginimų tendencijos yra aiškios.

Išvados:

Kultūros srityje administratoriaus darbą dirbantys gauna didesnius atlyginimus, palyginus su vadybininkais ir kolektyvų vadovais. Vidutinis administratoriaus atlygis už darbą svyruoja nuo 1000 iki 1600 Lt. Vidutinis vadybininko atlyginimas svyruoja nuo 700 iki 1200 Lt. Mažiausi – kolektyvų vadovų atlyginimai, jų vidutinis uždarbis yra nuo 500 iki 999 Lt.

2.2. Kultūros ir meno specialistų rengimo sistema.

2.2.1. Kultūros ir meno specialistus rengiančios institucijos, mokymo programų poreikių atitikimas.

Kultūros ir meno specialistus rengianti profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistema (kaip ir kitų sričių mokymo sistema) susiduria su rimtomis problemomis: nepakankama mokymo kokybė, praktinio mokymo trūkumas (ypač profesinio mokymo srityje). Kuriant ir teikiant mokymo programas vis dar pasigendama glaudesnio švietimo ir mokymo įstaigų bei darbdavių bendradarbiavimo. Darbdavių apklausos rodo, kad profesinio mokymo įstaigų absolventams ypač trūksta specialiųjų profesinių įgūdžių.¹⁰ Ši situacija yra tipiška ir kultūros bei meno specialistų rengimo srityje.

Lietuvoje kultūros ir meno specialistus rengia šios institucijos:

Vilniaus dailės akademijos UNESCO kultūros vadybos ir kultūros politikos katedra, Kauno Vytauto Didžiojo universitetas (rengia II pakopos magistro laipsnio specialistus, kurie gali užpildyti kultūros administratorių gretas).

Kultūros vadybininkus rengia: Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas, Lietuvos muzikos ir teatro akademija ir kt. aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą teikiančios įstaigos. Tačiau aukštųjų mokyklų programos neformuoja kultūros vertybių skalę suprantančio vadybininko. Dėstoma vadybos teorija labiau linksta į prekybinius mainus, ir vadybininkas ruošiamas tik kaip pardavėjas, parduodantis visiems labiau prieinamą prekę. Kultūros srities vadybininkai dirba labai įvairų darbą – nuo specializuoto kolektyvo vadybininko, kuriam reikia konkrečios meno srities žinių, iki „universalijų“ kultūros centrų vadybininkų, kurie administruotų visų kolektyvų reikalus, kuriems reikalingos specifinės žinios, dar kitokių žinių reikia renginių vadybininkams, prodiuseriams. Tačiau pastarosios mokyklos rengia labiau pramogų verslo vadybininkus ir prodiuserius. Todėl būtina sukurti kultūros vadybos žinių modelį aukštosioms mokykloms, kad rengimo sistemoje vadybininkai gautų bendrųjų vadybos žinių, o specializuotoje kvalifikacijos tobulinimo sistemoje galėtų jas gilinti; ypač vadybininkams trūksta praktinių žinių.

Lietuvos muzikos ir teatro akademija rengia aukščiausios kvalifikacijos specialistus: atlikėjus (pianistus, vargonininkus, klavesinininkus, koncertmeisterius), kompozitorius, muzikologus, etnomuzikologus; aukščiausios kvalifikacijos atlikėjus: stygininkus, pūtikus, perkusininkus, džiazo atlikėjus, liaudies instrumentininkus, akordeonininkus, dainininkus, choro ir simfoninio orkestro dirigentus; aukščiausios kvalifikacijos specialistus: dramos aktorius,

¹⁰ 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. P. 5-16.
http://www.esparama.lt/ES_Paramas/strukturines_paramos_2007_1013m._medis/veiksmu_programos/veiksmu_programu_projektai/files/OP-HRD2.doc

choreografus, baletu ir šiuolaikinio šokio specialistus, teatro, televizijos ir garso režisierius, televizijos ir kino operatorius, teatro, kino ir muzikos vadybininkus, teatrologus. LMTA Kauno fakultetas rengia fortepijono, styginių instrumentų, pučiamųjų instrumentų, muzikos didaktikos ir dirigavimo, dainavimo, bendrojo fortepijono ir vargonų bei muzikos teorijos ir istorijos specialistus. Šie rengiami specialistai yra profesionalai atlikėjai ir retas kuris save sieja su pedagoginiu darbu, ypač su kolektyvo vadovo darbu.

Klaipėdos universiteto Menų fakultetas rengia choro dirigavimo, dailės, dainavimo, džiazo muzikos, fortepijono, liaudies muzikos, muzikos pedagogikos, muzikos teorijos ir istorijos, pučiamųjų ir styginių muzikos, režisūros, sportinių šokių, choreografijos, vaidybos specialistus.

Šiaulių universiteto Menų fakultetas rengia choro dirigavimo, dainavimo, muzikos teorijos ir pedagogikos, dailės ir darbų pedagogikos specialistus.

Vilniaus pedagoginiame universitete 2004 metais įkurtas Kultūros ir meno edukologijos institutas. Institute veikia: Meninio ugdymo, Dailės ir Muzikos katedros. Meninio ugdymo katedroje vykdomos studijų programos: bakalauro studijos – šokio edukologija, teatro edukologija, meno istorija; magistrantūros studijos – dailės edukologija, muzikos edukologija, teatro edukologija. Muzikos katedros pagrindinės mokslinės kryptys: „Efektyvaus muzikinio ugdymo teorinių ir praktinių problemų tyrimas“ ir „Etnomuzikos vaidmens, ugdant moksleivių tautinę orientaciją, tyrimas“.

Pastaruosiuose universitetuose daugiausia rengiami pedagogai, tačiau teoretikai, kuriems baigus studijas trūksta žinių ir gebėjimų dirbti kolektyvo vadovo darbą. Buvusios konservatorijos Vilniuje, Klaipėdoje, Šiauliuose virto kolegijomis ir toliau dirba pagal bendrojo lavinimo programas. Į aukštojo lygmens mokyklas buvo performuotos Telšių ir Mariampolės konservatorijos. Panevėžio kolegijos Rokiškio filiale taip pat veikia Muzikos ir estetinio lavinimo katedra, tačiau šios įstaigos nerengia specialistų praktikų – vadovų gamybininkų. Aukštasis mokslas kultūros srityje siaurinamas, studijų laikas trumpinamas. Kad aukštosios mokyklos išsilaikytų, susikūrė studentų studijų programos bei mokymo sistemas, kurios tik funkcionuoja, bet rezultato nekuria. Kol kas nėra tiriama ir šalies muzikinio švietimo sistemos kaita, nesiaiškinamos galimybės, poreikiai, neieškoma būdų, kaip juos tenkinti

Teatro bei muzikos srities vadybininkai ir prodiuseriai į kultūros centrus dirbti neateina. O atskirų programų, kaip reikia rengti vadybininkus kultūros centrams, nėra. Nėra parengtų ir šios pakraipos kultūros vadybininkų - atskirų žanrų specialistų profesijos – aprašų.

Išvados:

Kultūros specialistų rengimas - problemiška grandis dėl kelių priežasčių:

kultūros specialistai, galintys dirbti su mėgėjais, iš esmės dabar nerengiami: vienos aukštosios mokyklos rengia kūrėjus ir atlikėjus, kitos – pedagogus, kuriems trūksta specialių žinių ir įgūdžių. Kūrėjų (kolektyvų vadovų) specialybė nėra populiari dėl mažo atlyginimo.

Valstybė būsimą kultūros darbo ir produkto kūrimo sistemą turi sieti su specialistų rengimu.

2.3. Kultūros ir meno darbuotojų kvalifikacija.

2.3.1. Kultūros, švietimo sferose dirbančių kultūros ir meno darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, neturinčių atitinkamos kvalifikacijos problematika, perkvalifikavimas.

Praktinių žinių ir įgūdžių stoka yra problema, būdinga visai tiek specialistų rengimo, tiek kvalifikacijos tobulinimo sistemai. Lietuvos kultūros darbuotojų tobulinimosi centre galima gauti tik bendrųjų teorinių vadybos žinių, o tobulinti specialybės kvalifikaciją galima tik prie kai kurių aukštųjų mokyklų. Pvz.: 2005 m. prie LMTA pradėjo veikti Muzikos mokymo studijų centras (toliau – MUMS centras). MUMS centras teikia kvalifikacijos tobulinimo paslaugas pirmiausia muzikos mokytojams, ugdantiems muzikai gabius vaikus – būsimus muzikos atlikėjus, taip pat kitiems muzikos srities specialistams. Centro tikslas – sudaryti sąlygas studijuojančiajam įgyti kompetencijas, reikalingas sėkmingam darbui pirmiausia muzikos mokymo įstaigose pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas bei įgyti šiuolaikinį mokslo ir kultūros lygį atitinkantį pedagoginį išsilavinimą. Studijų turinys orientuojamas į gebėjimų, reikalingų savarankiškam pedagogo darbui žinių, visuomenės sąlygomis ugdymą. Studento komunikaciniams bei praktiniams sąveikos su ugdytiniu gebėjimams lavinti prie Akademijos veikia muzikos mokykla studija. Muzikos pedagogikos studijų programa skiriama tiems, kurie, įgiję bakalauro kvalifikacinį laipsnį, planuoja vadovauti meno kolektyvams ar papildomai dirbti muzikinio ugdymo įstaigose. Šalies ir regiono kultūrinės plėtros perspektyvos požiūriu yra būtina, kad aktyvūs menininkai galėtų perduoti savo patirtį mokiniams. Akivaizdu, kad šioje veikloje deramą ugdymo rezultatą gali garantuoti tik pedagogo aukšta dalykinė, profesinė bei bendrakultūrinė kompetencija.

Darbdaviai kol kas skiria mažai dėmesio ir lėšų darbuotojų mokymui, nors šis požiūris pamažu keičiasi ir didelė dalis darbdavių supranta, kad jų įmonėse/ įstaigose yra mokymo poreikis. Tačiau įmonių/ įstaigų, kurios organizuoja tęstinio mokymo kursus darbuotojams, Lietuvoje yra beveik trigubai mažiau negu ES valstybėse senbuvėse. *Eurostat* duomenimis, Lietuvoje savo darbuotojus moko 43 proc. įmonių (ES-25 vidurkis – 61 proc., o tokiose valstybėse, kaip Danija,

Suomija, atitinkamai – 96 proc. ir 91 proc.). Mokymasis darbo vietose nėra išplėtotas, nepakankamos mokymosi paskatos, neišvystyti išlaidų pasidalijimo mechanizmai, mažai naudojami profesinio mokymo sistemos teikiamomis paslaugomis (dėl aukščiau aptartų kokybės problemų). Akivaizdus poreikis ir viešojo sektoriaus darbuotojų (įskaitant ir kultūros bei meno srities) tęstiniam specializuotam mokymui. Viešojo sektoriaus darbuotojai turi taikytis prie vis didėjančių reikalavimų jų kompetencijai, darbo našumui ir kokybei. Šiuos reikalavimus kelia pirmiausia valstybės piliečiai, akcentuodami efektyvesnio politikos įgyvendinimo, tikslesnio ekonominių socialinių pokyčių prognozavimo, sėkmingesnės problemų prevencijos ir taupesnio valstybės lėšų naudojimo svarbą.¹¹ Didelė problema yra lėšų stoka kvalifikacijai kelti: ne visos įstaigos skiria lėšų savo darbuotojų kvalifikacijai, o asmeninių lėšų kultūros darbuotojai dažniausiai tam neturi.

Eurostat duomenimis, 2005 m. tik apie 6,3 proc. 25–64 metų šalies gyventojų mokosi visą gyvenimą. Nors šis rodiklis didėjo nuo 2000 m. (tuo metu jis sudarė tik 2,8 proc.), tačiau 2005 m. Lietuva vis dar gerokai atsiliko nuo ES vidurkio (10,8 proc.). Šis skirtumas buvo ypač akivaizdus palyginus su mokymosi visą gyvenimą lygiu Skandinavijos valstybėse (Danijoje – 27,6 proc., Švedijoje – 34,7 proc., Suomijoje – 24,8 proc.). Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje numatyta iki 2010 m. mokymosi visą gyvenimą lygį pakelti iki 10 proc.

Ypač problemiškas yra tam tikrų amžiaus ir socialinių grupių dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą veikloje. Pavyzdžiui, daugelis vyresnių darbuotojų turi per siaurą ir per daug specializuotą kvalifikaciją, įgytą dar sovietiniais metais.¹² Pavyzdžiui, kultūros skyrių administratoriai, ypač vyresni, dažniausiai nesuinteresuoti kelti kvalifikaciją, nes pagal valstybės tarnybos įstatymą, išdirbus 15 metų, mokymasis nereikalingas. Kultūros darbuotojų tobulinimosi centro (KTDC) duomenimis, kultūros administratoriai yra viena silpniausių kultūros ir meno darbuotojų grandžių. Prieš kelerius metus buvo siūloma savivaldybių administratoriams parengti viešojo administravimo kvalifikacijos kėlimo modulius. Deja, savivaldybių administratoriai į tai žiūrėjo atsainiai ir iki šiol jų mokymus KTDC rengia tik švietėjiško pobūdžio, nėra sudaryta jokia tęstinė mokomoji programa, atliepanti šiandienos kultūros administratoriui keliamus reikalavimus.

KTDC organizuojami kursai dažniausiai skirti administratoriams ir vadybininkams. Kolektyvų vadovų mokymuose ypač trūksta praktinių užsiėmimų, kūrybinių laboratorijų ir pan. Kvalifikacijos kėlimo metu turi būti ne tik teorija dėstoma. Kursuose pasigendama specialių praktikų, kuriose mentoriai būtų žinomi iškilūs specialistai. Tiek KTDC, tiek švietimo sistemoje

¹¹ 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. P. 5-16.

http://www.esparama.lt/ES_Paramas/strukturines_paramos_2007_1013m._medis/veiksmu_programos/veiksmu_programu_projektai/files/OP-HRD2.doc

¹² Ten pat.

veikiantis Pedagogų profesinės raidos centras (PPRC) kviečiasi lektorius skaityti įvairių paskaitų, tačiau šios kvalifikacijos kėlimo įstaigos nedaro analizės, kokia kryptimi turi būti vykdomas specialistų kvalifikavimas, ir neturi sistemos, kokių žinių turi įgyti specialistas, baigęs tobulinimosi kursas, neaiškus kvalifikacijos kėlimo rezultatas.

Švietimo sistemoje dirbantiems specialistams yra privalu kelti kvalifikaciją, nuo kurios priklauso jų atlyginimai, – tai viena iš kvalifikacijos kėlimo motyvacijų. Tačiau ryškesnio efekto yra pasigendama, nes, kaip jau buvo minėta, aiškios kvalifikacijos kėlimo poreikio analizė nedaroma, kvalifikacija pagal nustatytą modelį nevyksta. Kvalifikacijos kėlimo kursuose iškelti uždaviniai turėtų būti sėkmingai taikomi praktikoje ir tik tada konstatuojama, jog specialistas pakėlė savo kvalifikaciją. Tas pats turėtų būti taikoma ir kultūros ir meno sistemoje dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimui. Siekiant geresnio rezultato pažyma apie pakeltą kvalifikaciją neturi būti svarbiausia, o kvalifikacijos rezultatas turi būti kolektyvas ir jo produkto rezultatas. Pagal tai turėtų būti keliamas atlyginimas tiek švietimo, tiek kultūros sistemose dirbantiems specialistams. Tad galima teigti, kad specialistų, kuriančių kultūros produktą, kvalifikacijos tobulinimo poreikis tenkinamas nepakankamai.

Išvados:

Šalies aukštųjų mokyklų programos nepritaikytos rengti specialistus darbui kultūros ir meno srityje įstaigose. Nors kultūros ir švietimo kvalifikacijos tobulinimo įstaigos deklaruoja apie mokymąsi visą gyvenimą, jokios jungties su baigtais mokslais nėra, kaip ir teorinių žinių jungties su praktika.

Kultūros srityje kol kas nėra perkvalifikavimo sistemos, tačiau manoma, kad būtina ne tiek skatinti perkvalifikavimą, kiek sudaryti sąlygas pritraukti specialistams. Tam reikėtų ne tik pakelti atlyginimus, bet ir juos diferencijuoti, priklausomai nuo profesinės kvalifikacijos ir kuriamo produkto kokybės bei kiekybės. Atlyginimų diferencijavimas priklausomai nuo profesinės kvalifikacijos ir veiklos rezultato (produkto) turi būti taikytinas ir administratorių bei vadybininkų grupei.

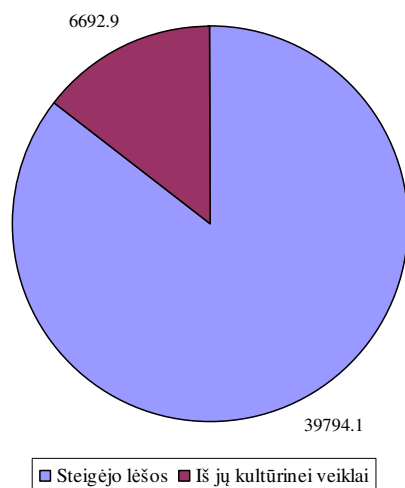
2.4. Kultūros ir meno specialistų sukuriamas produktas.

2.4.1. Bendro kultūros renginių statistinio skaičiaus ir kultūros/ meno darbuotojų statistinio skaičiaus santykis, sąlygos ir išteklių produkto kūrimui.

Kultūros produkto kokybė¹³ priklauso ne tik nuo rajonų savivaldybių politikos, bet ir nuo to, kaip kultūros centrai panaudoja gaunamas lėšas. Kultūros centrų metiniame biudžete labai nedidelė dalis lėšų skiriama kultūrinei veiklai. 2004 m. duomenimis, lėšos, skirtos kultūrinei veiklai kultūros centruose apskrityse, siekė tik 4-16 procentų.

Grafike Nr. 2 parodomas visų šalies kultūros centrų biudžeto lėšų pasiskirstymas. 2004 m. visas kultūros centrų biudžetas sudarė apie 398 milijonus Lt, iš kurių kultūros veiklai skirta 39,8 milijonai, tai yra tik 14,4 proc. Šie duomenys liudija sunkią mėgėjų meno kultūros produkto kūrimo būklę rajonuose. Pastaroji situacija vis dar tebėra taisytina ir, Lietuvos liaudies kultūros centro duomenimis, nedaug pasikeitusi nuo 2004 metų.

Grafikas Nr.2. Lietuvos kultūros centrams skiriamų lėšų pasiskirstymas 2004 m. tūkst. Lt.



Lankytojų pasitenkinimą kultūros centrų veikla bei jų sukuriamu produktu iš dalies lemia jų darbuotojų vertinimas ir vykdomos kultūrinės veiklos turinys. 2003-2004 m. Socialinių tyrimų instituto atliktame sociologiniame tyrime „Lietuvos gyventojų kultūriniai poreikiai“ buvo domimasi, kokia kultūrinė veikla turėtų būti plėtojama. Iš konkrečių prioritetų dažniausiai buvo nurodomi pramoginiai renginiai. Ši nuomonė ypač populiari tarp kaimo gyventojų (21 proc.) Ir atvirkščiai: mažiausiai palaikoma aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, tarp kurių daugiausia (18 proc.) profesionalaus meno renginių gerbėjų ir akcentuojančių mokomųjų, švietėjiškų programų svarbą.

¹³ Šiame darbe kultūros ir meno specialistų produktu vadinami kolektyvai, būreliai, studijos ir jų sukuriamo meninio produkto (koncertų, pasirodymų, spektaklių, parodų) lygis.

Tyrimė buvo lyginami įvairaus amžiaus grupių prioritetai. Jaunimas 16-24 m. norėtų, kad kultūros centrai daugiau rūpintųsi pramoginiais renginiais, antroje pagal svarbą vietoje jaunuoliai nurodo klubinę veiklą (10 proc.) ir profesionalaus meno renginius (9 proc.). Mažiausiai jaunimo daliai aktuali mėgėjų meninė kūryba. Vidutinio amžiaus (25-39 m.) grupė dažniausiai iškelia dvi veiklos sritis: pramoginius renginius ir mokomąsias švietėjiškas programas, rečiausiai šios grupės prioritetas siejamas su liaudies kūryba. Vyresnio amžiaus (40-59 m.) respondentai irgi svarbiausiais laiko pramoginius renginius, antroje vietoje – mokomosios švietėjiškos programos ir profesionalusis menas ir apie 9 proc. respondentų pabrėžia mėgėjų meninės kūrybos svarbą. Pagyvenusiams (per 60 m.) apklaustiesiems svarbiausia sritis liaudies kūryba, kiek rečiau jie palaiko mėgėjų meninę kūrybą ir pramoginius renginius.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kaip skiriasi didmiesčių, mažų miestų ir kaimo gyventojų nuomonės apie tai, kokiomis kultūros centrų veiklos sritimis reikėtų labiausiai rūpintis. Konkrečiai įvardytos sritys tik patvirtino bendrą dėsningumą: nepriklausomai nuo vietovės, žmonės dažniausiai akcentuoja pramoginius renginius. Didžiųjų miestų apklaustieji antrą vietą skiria mokomosioms švietėjiškoms programoms ir profesionalaus meno renginiams bei mažiausiai remia mėgėjų meninę veiklą. Mažų miestų gyventojai antroje vietoje nurodo mėgėjų meninę kūrybą. Kaimo gyventojai į antrą vietą iškelia mokomuosius, švietėjiškus renginius ir trečioje vietoje čia lieka mėgėjų meninė kūryba.

Taigi remdamiesi tyrimo duomenimis skirtingose vietovėse veikiančios kultūros centrai galėtų geriau orientuotis, kokias veiklos sritis plėtoti, kad geriau tenkintų savito lankytojų poreikius. Bet šiuo atveju derėtų spręsti itin sudėtingą dilemą, ar kultūros centrai, kaip ir kitos kultūros įstaigos bei kultūra apskritai, plėtodami veiklą, turi vadovautis vien išreiškiamais gyventojų poreikiais, ar jie turėtų atlikti ir kitą – kultūros poreikių formavimo funkciją.¹⁴

Produkto vertinimo problema ypač aktuali kūrėjų (kolektyvų vadovų) grupei. Kultūros darbuotojų nuomone, ryškios takoskyros tarp profesionalų ir mėgėjų neturėtų būti – kiekvienas atlieka savo funkciją savo vietoje; reikalinga ir žemesnė produkto kokybė, kuri atlieka ne tik meninę, bet ir socialinę, ugdymo funkciją ir pan. Kalbant apie kultūros darbo ir produkto vertinimą, svarbi problema yra neprofesionaliosios kultūros nuvertinimas, ypač didžiųjų miestų savivaldybėse, iš dalies ir valstybės institucijose; didžiuosiuose miestuose ir ministerijoje remiama visų pirma profesionalioji kultūra *arba* tik reprezentacines funkcijas atliekanti kultūra. Socialinė auklėjamoji, poreikių ugdymo funkcija savivaldybių ir ministerijos nevertinama arba tenkinama tik per kitų žinybų (Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos) institucijas, taip pat visuomenines organizacijas. Dažnai daugelyje valstybių institucijų pirmenybė atiduodama

¹⁴ Lietuvos gyventojų kultūrinių poreikiai. Sociologinio tyrimo ataskaita. Socialinių tyrimų institutas. V., 2003-2004. P. 109-129.

ekonominių vertybių prioritetams, produktams, kuriuos galima parduoti šiandien, tačiau institucijų nemotyvuoja kultūros vertybės, kurių pagalba ateityje parduodamas produktas bus kokybiškesnis. Minėta takoskyra tarp profesionaliojo ir mėgėjų meno yra per didelė, nes profesionalusis menas neaptarnauja regionų. Tačiau tai nereiškia, jog regionuose dirbantys kolektyvai neturi kelti savo profesionalumo.

Švietimo sistemoje meninis ugdymas yra bendrojo ugdymo dalis, o kultūros – tai priskiriama saviugdai. Todėl ir finansavimas valstybiniu lygmeniu nėra skiriamas.

2006 m. buvo sukurtas meno šakų, žanrų kolektyvų ekspertų konsultantų tinklas, kurio tikslas – padėti meno kolektyvams ir jų vadovams, meno šakų bei žanrų specialistams, savivaldybių, apskričių administracijoms siekti meno bei kultūros raiškos kokybės, kūrybos įvairovės, veiksmingo meninio visuomenės ugdymo. Kadangi konsultantai savo darbą pradėjo tik prieš metus, apčiuopiamų rezultatų dar nėra. Tačiau procesas skirtas kelti kolektyvų meninį lygį, tobulinti vadovų, kitų specialistų profesines žinias, darbo organizavimą, repeticijų organizavimą, meninių ir edukacinių programų rengimą ir sklaidą. Konsultantų tinklas veikia visose apskrityse. Konsultantai ne tik teikia teorines žinias, bet rengia užsiėmimus praktiniams kolektyvų vadovų įgūdžiams gilinti, įvertina kultūrinės raiškos sąlygas, nagrinėja meno kolektyvo kokybinę sudėtį, pajėgumą, dalyvių (atlikėjų) tobulėjimo galimybes, repertuarą ir jo keliamus reikalavimus, atlikimo ypatybes, vadovo darbo praktiką, metodiką, meninio ugdymo programas ir kt., siūlo priemones, būdus, sprendimus, kaip pasiekti geresnio (geriausio) rezultato. Taip pat tiekia išvadas ir pasiūlymus savivaldybių, apskričių, šalies kultūros institucijoms. Kolektyvų lygis nustatomas rengiant apžiūras, konkursus, čempionatus, tvarkoma kolektyvų lygio statistika.

Kultūros vyksmui, jos išsaugojimui, yra skiriama labai mažai lėšų. Tačiau ir tas lėšas reikia racionaliai panaudoti bei diferencijuoti pagal kvalifikaciją ir veiklos rezultatus. Toks nuolatinis kolektyvų lygio monitoringas būtų geriausias rodiklis, kokį finansavimą skirti kolektyvams.

Kokio lygio kultūros produktą kuria kultūros centrai ir kiek jie atitinka dainų švenčių poreikį, parodo LLKC suformuotas renginių žemėlapis. Jį sudarius paaiškėjo, kad renginiai suvienodėję, neišsiskiriantys savo specifika, mažai išlikę žanrinių renginių. Rajonų organizuojamų festivalių meninis lygis, pasak ekspertų, yra labai žemas. Todėl teikiant renginiams finansavimą labai svarbu, kad nebūtų užgniauztos geros naujos iniciatyvos, o būtų tęsiamos brandžios tradicijos. Savivaldybių ir apskričių strategijose turi atsispindėti, kiek, kokio lygio ir žanro renginiai bus organizuojami. Renginių kalendorius turėtų būti suplanuotas keletui metų į priekį, kaip tai yra daroma kitose valstybėse. Taip bus lengviau planuoti kultūros produkto finansavimą ir užtikrinti jo kokybę. Kol kas mažai remiamos ir mėgėjų meno kūrybinės sąjungos, kurios jungia vietinius mėgėjų menininkų išteklius, kurie beveik neišnaudojami.

Išvados:

Didžioji dauguma Lietuvos gyventojų konkrečiu prioritetu kultūrinio produkto kūrime nurodo pramoginius renginius. Tačiau kultūros centrai, kaip ir kitos kultūros įstaigos bei kultūra apskritai, plėtojant veiklą turi vadovautis ne vien išreiškiamais gyventojų poreikiais, bet atlikti ir kultūros poreikių formavimo funkciją.

Svarbi problema yra mėgėjų meno kultūros, atliekančios socialinę auklėtają funkciją, nuvertinimas bei atsiradusi takoskyra tarp profesionalaus ir mėgėjų meno. Mėgėjų meno kolektyvai yra reitinguojami apžiūrų, konkursų, čempionatų metu, tačiau priklausomai nuo jų lygio nėra finansuojami.

Kultūros centrai kultūrinio produkto kūrimui skiria tik nedidelę biudžeto dalį, kuri sudaro 4-16 proc. Teikiant finansavimą renginiams labai svarbu, kad būtų remiamos naujos iniciatyvos ir užtikrintai pratęsimos gilios vietos kultūrinės tradicijos. Svarbiausių renginių finansavimas turėtų būti numatomas keletui metų į priekį, taip užtikrinant organizuojamų renginių kokybę.

2.5. Kultūrinės veiklos finansavimas.

Nuo 2004 m. apskritims regionų kultūrai plėtoti buvo skiriami asignavimai. Tačiau daugelis apskričių dalį šių asignavimų panaudojo administravimui, kultūros renginiams bei nevyriausybinių organizacijų ir kolektyvų projektams. Lentelėje Nr.2 nurodomos proporcijos, kokiomis buvo paskirstytos lėšos.

Lentelė Nr. 2. Lėšų, skirtų regionų kultūros plėtrai, paskirstymas apskrityse 2004 metais

Eil. Nr.	Apskritis pavadinimas	Gauta lėšų tūkst. Lt	Iš jų, tūkst. Lt			
			Administravimas	Kultūros renginiai	Nevyriausybinių organizacijų ir kolektyvų projektai	Kolektyvų skatinimui
1	Alytaus apskritis	100			100	0
2	Kauno apskritis	100	22.5	33	44.5	0
3	Klaipėdos apskritis	100	32	28.4	39.6	0
4	Marijampolės apskritis	80.3	19,7		80.3	0
5	Panevėžio apskritis	100	44		56	0
6	Šiaulių apskritis	88			88	0
7	Tauragės apskritis	41.1		5.9	35.2	0
8	Telšių apskritis (nepateikė duomenų)					
9	Utenos apskritis (nepateikė duomenų)					
10	Vilniaus apskritis (nepateikė duomenų)					

2005 m. apskritims regionų kultūros plėtrai buvo skirta daugiau lėšų (Lentelė Nr.3), tačiau kai kurios apskritys dalį šių lėšų vis dar skyrė administravimui, t.y. apskričių kultūros skyriuose dirbančių administratorių atlyginimams. Tačiau procentais padidėjo finansavimas nevyriausybinių organizacijų ir kolektyvų projektams. Kauno apskritis skyrė finansavimą ir kolektyvams skatinti.

Lentelė Nr. 3. Lėšų, skirtų regionų kultūros plėtrai, paskirstymas apskrityse 2005 metais

Eil. Nr.	Apskritis pavadinimas	Gauta lėšų tūkst. Lt	Iš jų, tūkst. Lt			
			Administravimas	Kultūros renginiai	Nevyriausybinių organizacijų ir kolektyvų projektai	Kolektyvų skatinimui
1	Alytaus apskritis	100			100	0
2	Kauno apskritis	104	29	1.5	44.5	29
3	Klaipėdos apskritis	100	36.5	46	17.5	0
4	Marijampolės apskritis	100	15		85	0
5	Panevėžio apskritis	100	26		74	0
6	Šiaulių apskritis	138			138	0
7	Tauragės apskritis	37.4		7.1	30.3	0
8	Telšių apskritis (nepateikė duomenų)					
9	Utenos apskritis (nepateikė duomenų)					
10	Vilniaus apskritis (nepateikė duomenų)					

2006 metais, lyginant su 2005 metais, buvo skirti didesni asignavimai visoms apskritims, išskyrus Šiaulių (Šiaulių apskričiai finansavimas padidintas 2005 metais). (Lentelė Nr.4)

Daugumoje apskričių padidėjo ir nevyriausybinių organizacijų bei kolektyvų projektų finansavimas. Daugelis apskričių gerokai sumažino finansavimą administravimui, išskyrus Kauno apskritį, kuri šias išlaidas net padidino. Išaugo apskričių skaičius, skyrusių finansavimą meno kolektyvams skatinti.

Lentelė Nr. 4. Lėšų, skirtų regionų kultūros plėtrai, paskirstymas apskrityse 2006 metais

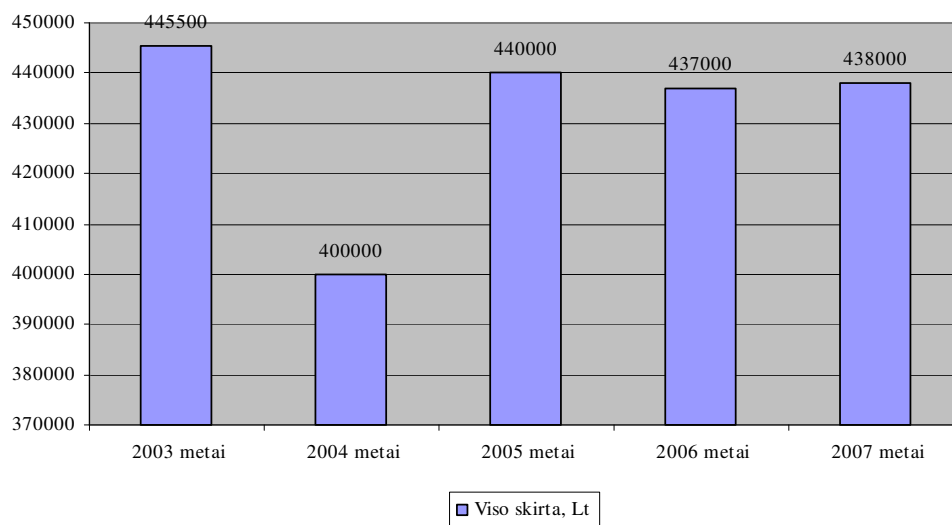
Eil. Nr.	Apskritis pavadinimas	Gauta lėšų, tūkst. Lt	Iš jų, tūkst. Lt			
			Admini-stravi-mas	Kultūros renginiai	Nevyriausybinių organizacijų ir kolektyvų projektai	Kolektyvų skatinimui
1	Alytaus apskritis	142			100	42
2	Kauno apskritis	171	69.2	25.4	50.9	25.5
3	Klaipėdos apskritis	158	7	3	81.8	66.2
4	Marijampolės apskritis	142	6		136	
5	Panevėžio apskritis	150			150	
6	Šiaulių apskritis	138			138	
7	Tauragės apskritis	73		26.7	28.8	17.5
8	Telšių apskritis (nepateikė duomenų)					
9	Utenos apskritis (nepateikė duomenų)					
10	Vilniaus apskritis (nepateikė duomenų)					

LR Kultūros ministerija Lietuvos regionuose vykstančius kultūros renginius bei projektus finansuoja per šias programas:

Nevyriausybinių organizacijų kultūros projektų iš valstybės biudžeto lėšų finansavimo programos finansavimas skiriamas nuo 2003 m. Lėšos nevyriausybinių organizacijų kultūros projektams finansuoti yra numatomos kiekvienais metais Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos (toliau – Ministerija) biudžete. Paraiškas kultūros projektų daliniam finansavimui gauti gali teikti juridinio asmens teises turinčios nevyriausybines organizacijos: asociacijos, viešosios įstaigos (išskyrus viešąsias įstaigas, kurių steigėjai yra tik valstybės arba savivaldybių institucijos).

Lėšos skiriamos nevyriausybinių organizacijų kultūros projektams, kurie skatina: bendruomenės pilietinį, tautinį, kultūrinį ir meninį savimonės ugdymą; tarptautinius kultūros mainus; vaikų ir jaunimo meninę saviraišką; kultūros paveldo ir jo kultūrinės vertės išsaugojimo aktualizavimą; nevyriausybinių organizacijų veiklos sklaidą; tautinių mažumų kultūros sklaidą Lietuvoje. Finansuojant nevyriausybinių organizacijų kultūros projektus, prioritetą teikiama papildomo finansavimo šaltinius turintiems projektams. Lėšos neskiriamos pastatams rekonstruoti arba kapitaliai remontuoti, ilgalaikiam turtui įsigyti. Grafike Nr. 3 parodoma NVO kultūros projektams skiriamų lėšų dinamika. Kasmet paremiama apie 160 projektų, vidutiniškai vienam projektui skiriama apie 2500 Lt parama.

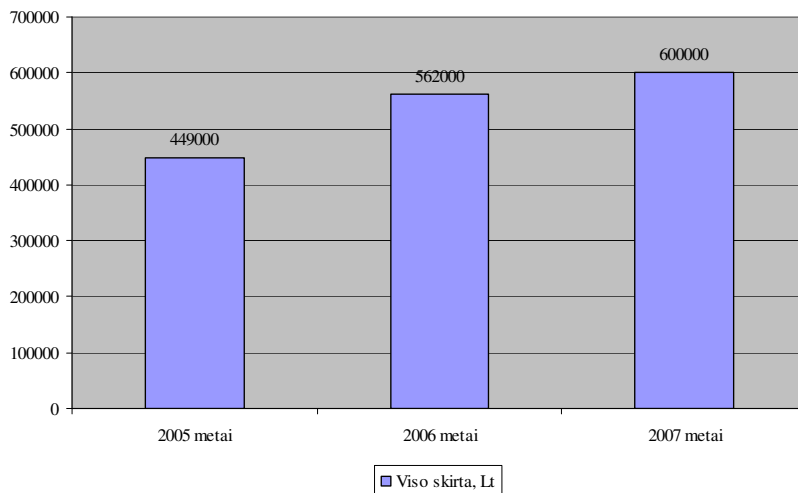
Grafikas Nr. 3. Nevyriausybiųjų organizacijų kultūros projektų finansavimo dinamika 2003-2007 m. Lt.*



*Šaltinis oficialus LR kultūros ministerijos interneto psl.

Etninės kultūros projektų dalinio finansavimo iš valstybės biudžeto lėšų programai finansavimas skiriamas nuo 2005 m. Paraiškas dėl etninės kultūros projektų dalinio finansavimo gali teikti pelno nesiekiantys viešieji juridiniai asmenys, veikiantys kultūros srityje ir teikiantys kultūros srities paslaugas (toliau – projekto vykdytojas). Dalinis finansavimas skiriamas: ilgalaikėms programoms ir projektams, padedantiems puoselėti etninės kultūros gyvosios tradicijos tęstinumą; etninės kultūros paveldo fiksavimo, kaupimo ir apsaugos ilgalaikėms programoms bei projektams; etninės kultūros tyrimų ir leidybos projektams; etninės kultūros sklaidos ir edukacijos projektams. Prioritetas teikiamas tiems etninės kultūros projektams, kuriems finansavimą skiria savivaldybė ar apskrities viršsininko administracija. Lėšos neskiriamos pastatams rekonstruoti, kapitaliniam remontui, įsigyti ilgalaikį turtą arba panaudoti kitiems projektams. Grafike Nr.4 nurodoma etninės kultūros programos finansavimo dinamika 2005-2007 m.

Grafikas Nr. 4. Etninės kultūros projektų finansavimo kitimas 2005-2007 m. Lt.



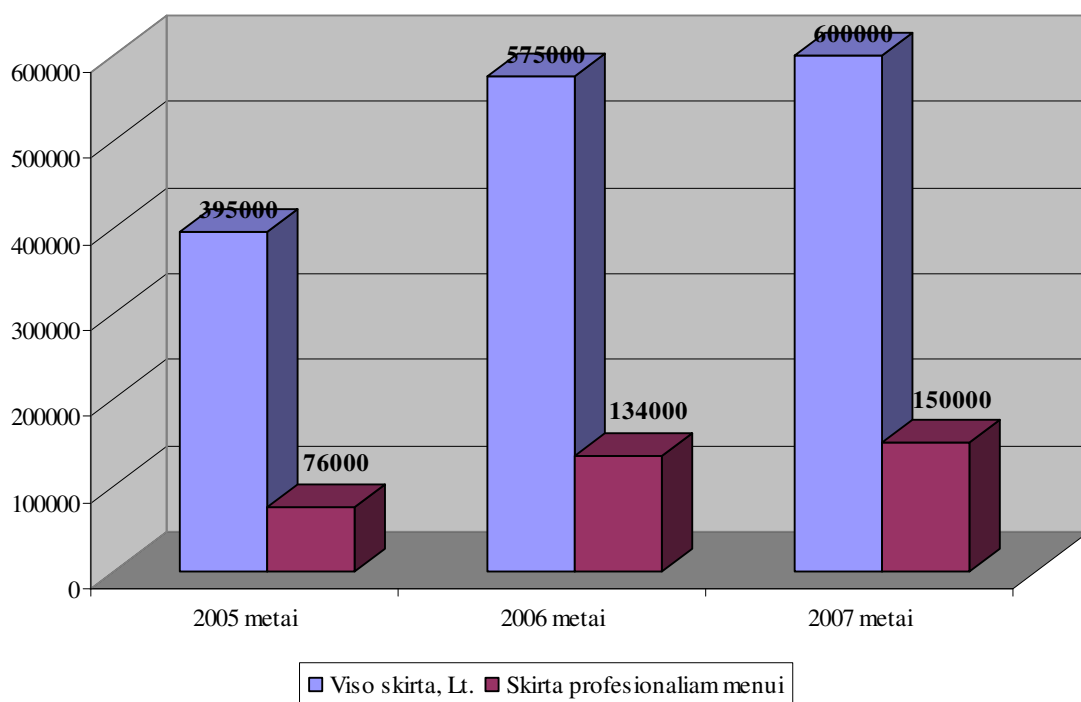
*Šaltinis oficialus LR kultūros ministerijos interneto psl.

Iš Kultūros ministerijos pateikiamų ataskaitų matome, jog lėšų, skirtų etninės kultūros projektų finansavimui, kasmet daugėja. Matome, jog 2005 m. buvo finansuoti 136 projektai, vidutinė skirta parama projektui siekė 3254 Lt. 2006 m. buvo finansuoti 202 projektai, tačiau vidutinė skirta parama projektui buvo tik 2782 Lt. 2007 m. finansuotas 161 projektas, vidutinė skirta parama projektui buvo didžiausia ir siekė 3726 Lt.

Regionų kultūros projektų dalinio finansavimo iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų programai finansavimas skiriamas nuo 2005 m. Paraiškas dėl projektų dalinio finansavimo gali teikti pelno nesiekiantys viešieji juridiniai asmenys, veikiantys kultūros srityje ir teikiantys kultūros srities paslaugas. Lėšos skiriamos regionų kultūros projektams: regionų kultūros plėtrą skatinančioms meninės ir kultūrinės veiklos programoms; regionų kultūros strateginėms programoms, kultūros tyrimų projektams, švietėjiškoms (edukacinėms) programoms; regioninėms vaikų ir jaunimo meninio ugdymo ir užimtumo programoms; profesionalaus meno sklaidos regionuose programoms.

Regionų kultūros projektų finansavimo prioritetai: ne mažiau kaip 20 procentų lėšų skiria savivaldybė arba atitinkama apskritis; turi savivaldybės ir atitinkamos apskrities rekomendaciją, o profesionalaus meno sklaidos regionuose programos – apskrities ir savivaldybės, kuriose bus vykdomas projektas, rekomendacijas; vykdomas keliose savivaldybėse arba apskrityse. Grafike Nr.5 nurodoma regionų kultūros projektų finansavimo dinamika 2005-2007 m.

Grafikas Nr. 5. Regionų kultūros projektų finansavimo kitimas 2005-2007 m. Lt.

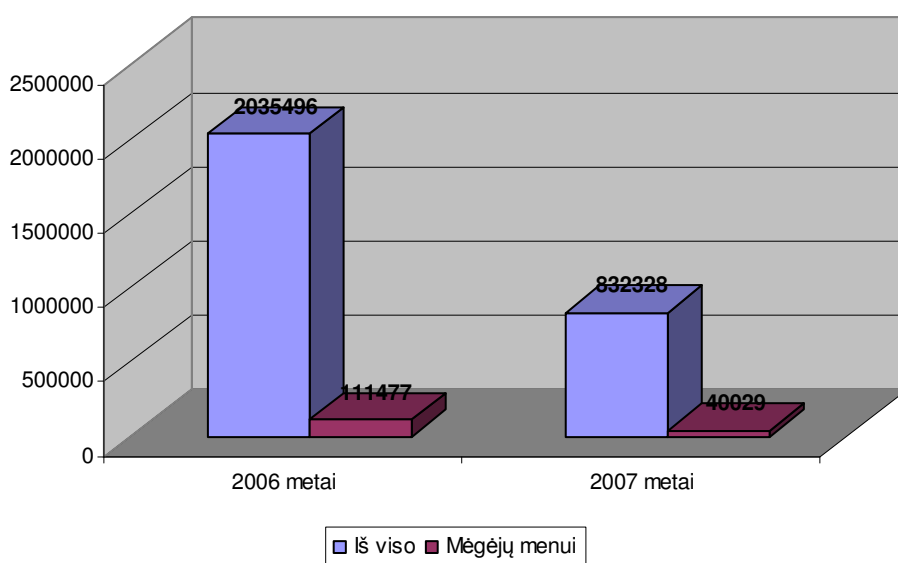


*Šaltinis oficialus LR kultūros ministerijos interneto psl.

Iš Kultūros ministerijos pateikiamų ataskaitų matome, jog lėšos, skirtos regionų kultūros projektų finansavimui, kiekvienais metais auga. Matome, jog 2005 m. buvo finansuotas 151 projektas, vidutinė skirta parama projektui siekė 2615 Lt. 2006 m. finansuotas 171 projektas, vidutinė skirta parama projektui taip pat paaugo ir siekė 3363 Lt. 2007 m. paremti 169 projektai, vidutinė skirta parama projektui buvo didžiausia ir siekė 3550 Lt.

Dalinio finansavimo tarptautinio kultūrinio bendradarbiavimo programoms ir projektams programai finansavimas skiriamas nuo 2006 m. Komisija, svarstydamą paraiškas dėl dalinio tarptautinių kultūros programų ir projektų finansavimo, atsižvelgia į bendradarbiavimo su šalimi, su kuria vykdomos tarptautinės kultūros programos ir projektai, politinį aktualumą, tradicijas, įvertina jų naudą plėtojant tarptautinius santykius, siekiant kultūrų dialogo bei formuojant teigiamą Lietuvos įvaizdį. Prioritetas teikiamas: programoms ir projektams, vykdomiems įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos priemones; programoms ir projektams, vykdomiems įgyvendinant tarptautinių dvišalio ir daugiašalio bendradarbiavimo tarpvyriausybinių ir tarpžinybinių sutarčių, programų ir protokolų nuostatas; programoms ir projektams, vykdomiems įgyvendinant daugiašalio kultūrinio bendradarbiavimo programų ir projektų, inicijuotų tarptautinių organizacijų, kurių narė yra Lietuva (UNESCO, Europos Taryba, Baltijos valstybių Ministrų Taryba, Baltijos jūros valstybių kultūros ministrų forumas, Ars Baltica ir kt.), nuostatas; programoms ir projektams, kuriems inicijuojančios šalies institucija arba organizacija yra pateikusi oficialų iškvietimą pasirinktai Lietuvos organizacijai, kultūros ir meno kūrėjui ar kolektyvui. Remdamiesi Kultūros ministerijos pateiktomis ataskaitomis, galime teigti, jog mėgėjų meno kolektyvų dalyvavimas tarptautiniuose festivaliuose ar konkursuose yra labai retai remiamas ir 2006 m. tai sudarė 5,48 proc., o 2007m. – 4,81 proc.

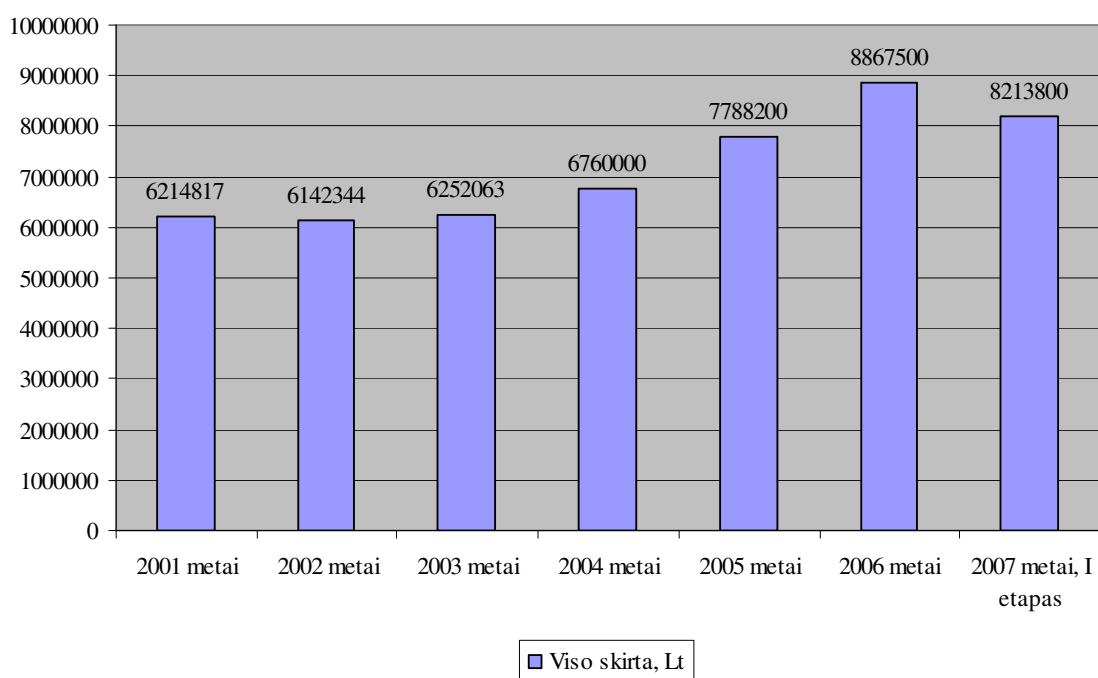
Grafikas Nr. 6. Tarptautinio kultūrinio bendradarbiavimo programų ir projektų finansavimo dinamika 2006 ir 2007 m. Lt.



*Šaltinis oficialus LR kultūros ministerijos interneto psl.

Kultūros ir sporto rėmimo fondas nuo 2001 m. remia kultūros programas šių meno sričių: muzikos, literatūros, dailės, teatro, kino, šokio, liaudies meno, cirko ir kt. Fondo taryba, priimdama sprendimus finansuoti kultūros programas, prioritetus teikia šalies kultūros plėtrai ir propagavimui, tęstinės kultūros programos projektų materialinei bazei, menininkų bei meno kolektyvų dalyvavimui tarptautiniuose konkursuose, stažuotėse, konferencijose, seminaruose, parodose, festivaliuose ir pasaulio menininkų dalyvavimui tokiuose renginiuose Lietuvoje; lietuvių literatūros vertėjų rengimui ir pasaulio elitinės literatūros leidybos rėmimui, nacionalinio meno propagavimo pasaulyje programoms, jaunųjų menininkų debiutų bei edukacinių programų rėmimui.

Grafikas Nr. 7. Finansavimo iš Lietuvos kultūros ir sporto rėmimo fondo dinamika Lt.



Kaip rodo statistika, pastaraisiais metais LR Kultūros ministerijos finansavimo dauguma programų yra nukreiptos į profesionalųjį meną ir profesionalaus meno produkto kūrimą. Mėgėjų meno bei kultūrinio ugdymas finansuojamas gana chaotiškai, neturi nusistovėjusio mechanizmo tiek didžiuosiuose miestuose, tiek rajonuose.

Ypač sudėtinga situacija Lietuvos didžiuosiuose miestuose, kur vyrauja įvairių žanrų profesionaliojo meno sankaupos. Profesionaliojo meno renginiai čia atlieka ir miesto reprezentacinį vaidmenį, todėl profesionaliojo meno rėmimo mastai yra daug didesni. Mėgėjų meno kolektyvai finansavimą gali gauti tik per miestų savivaldybių konkursines programas. Tačiau pagal šias finansavimo programas kolektyvas gali gauti projektui tik vienkartinę paramą maždaug nuo 1000 Lt iki 5000 Lt. Didieji miestai, išskyrus Vilnių, skiria lėšų kolektyvams atsižvelgdami į jų

kvalifikaciją. Tačiau nė viename mieste mėgėjų meno kolektyvai iš savivaldybių biudžeto viso išlaikymo negauna.

Geresnė mėgėjų meno finansavimo padėtis yra rajonuose, kur yra gerokai mažiau profesionalių kolektyvų ir didžioji dalis sukuriama kultūrinio produkto nėra aukščiausio meninio lygio, tačiau gali reprezentuoti rajoną. Remiantis sociologiniu tyrimu „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacija, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ nuomonės apie kultūros finansavimą, kaip ir reikėjo tikėtis, pasirodė esančios gana kritiškos. Tiek valstybės, tiek savivaldybės nepakankamą finansinę paramą kultūrai pabrėžė didžioji dauguma kultūrininkų bei kultūros paslaugų vartotojų (kolektyvų dalyvių). 84 proc. apklaustųjų teigė, kad, jų manymu, valstybė kultūrai skiria nepakankamai finansinių lėšų, o savivaldybės paramos stoką nurodė 74 proc. kultūros darbuotojų. Be to, jų priekaištai valstybei dažnesni nei savivaldybėms.

Išvados:

Nuo 2004 m. apskritims skiriamų lėšų regionų kultūros plėtrai po truputį daugėja, vis mažiau iš skirtų lėšų naudojama administravimui, gerokai išsaugo nevyriausybinį organizacijų ir kolektyvų projektų finansavimas, skiriama lėšų ir regiono renginiams remti. Nuo 2006 m. iš šių lėšų skatinami meno kolektyvai ir jų vadovai. Tačiau tai nėra daroma metodiškai atsižvelgiant į kolektyvų meninį lygį bei laimėjimus, kolektyvų vadovams neskiriami atlyginimo priedai, taip pat nėra sistemos finansuoti besikuriančius kolektyvus.

Kultūros ministerijos dalinio finansavimo programos kasmet skiria vis daugiau lėšų projektams. Tačiau vidutinis vienam projektui skiriamų lėšų dydis 1-4 tūkst. Lt. Kultūros ir sporto rėmimo fondas kur kas didesnę dalį finansavimo skiria profesionaliam menui. Tokia finansavimo tendencija ir didžiuosiuose miestuose, kur profesionalusis menas atlieka ir miesto reprezentacinį vaidmenį. Geresnė meno mėgėjų kolektyvų padėtis rajonuose. Tačiau bendrą nepakankamą kultūros tiek valstybės, tiek savivaldybės finansinę paramą kultūrai nurodo didžioji dauguma kultūros darbuotojų bei kultūros paslaugų vartotojų.

2.5.1. Kultūros ir švietimo institucijų ir bendruomenių bendradarbiavimas organizuojant meninį ugdymą ir saviraišką.

Kultūros ir švietimo institucijų bei vietos bendruomenių glaudus bendradarbiavimas yra viena svarbiausių sudedamųjų dalių siekiant organizuoti kokybišką meninį ugdymą ir saviraišką. Deja, kol kas toks bendradarbiavimas yra tik siekiamybė.

Šiuo metu švietimo sistema turi itin mažai sąsajų su kultūros sistema. Šios sistemos turi aktyviai sąveikauti norint pakelti vaikų meninio ugdymo kokybę. Mokytojų iniciatyvos, kada jie mokykloje sukuria meno kolektyvą bei su juo dirba, yra ypač retai skatinamos. Kolektyvų vadovams mokykloje neskiriama etatų. Šiuo metu tenkinamasi tik popamokinės veiklos valandomis, už kurias yra menkai atlyginama. Atliekant sociologinį tyrimą „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacija, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ fokus grupėse buvo siūloma atskirti bendrojo lavinimo ir meninio ugdymo funkcijas. Kol mokykla negali pateikti visavertės kultūrinio ugdymo pasiūlos, tol nebus ir poreikio iš mokinių ir jų tėvų pusės. Kultūrinio ugdymo aukšto lygio pasiūla nebus suformuota, kol vaikus mokykloje ugdys ne profesionalai, o tik mėgėjai, turintys pedagogo išsilavinimą. Tyrimo metu buvo konstatuojama, jog švietimo sistema kol kas užima vaikus tik popamokine veikla, bet ugdymo neatlieka. Todėl siūlyta atskirti pamokinę ir popamokinę veiklas bei siekti ir meninio rezultato. Praktika rodo, kad vaikai su malonumu siekia rezultato, yra jam imlūs. Tik siekiant rezultato atsiveria galimybė atskleisti vaiko talentą.

Jei valstybė tik socializuoja, ji apvagia vaiką neugdydama jo talentų. 2005 m. Švietimo ir mokslo ministro įsakymu buvo patvirtinti gabių vaikų programų rėmimo kriterijai¹⁵ ir 2006 m. patvirtinta „Gabių vaikų ir jaunimo ugdymo programa“.¹⁶ Jos paskirtis – užtikrinti gabių vaikų ir jaunimo gabumų atskleidimą ir visavertį ugdymą, plėtojantį gebėjimus ir polinkius bei sudaranti geresnes socialines ir edukacines ugdymosi sąlygas ir laiduojantį ugdymosi tęstinumą profesinio rengimo ir aukštųjų studijų grandyse. Šios Programos įgyvendinimo pradžia – 2006 m., pabaiga – 2008 m. Programos vykdytojai numatyti: Švietimo ir mokslo ministerija, savivaldybės, švietimo įstaigos, nevyriausybinės organizacijos. Gabių vaikų ir jaunimo ugdymo programai 2006 m. buvo skirta 50 tūkst. Lt, 2007 m. – 2 mln. Lt.

Tačiau pastaroji programa neturi mechanizmo, ir atliekama kiek chaotiškai. Ir toliau gabių ir itin gabių vaikų atpažinimas bei ugdymas savivaldybėse stokoja sistemos. Toliau lieka tobulintina šalies gabių ir itin gabių vaikų ir jaunimo ugdymo sistema: mokyklų vykdomų programų stebėseną,

¹⁵ Gabių vaikų programų rėmimo kriterijų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 13 d. įsakymu Nr. ISAK- 2551 (Žin., 2005, 147-5375).

¹⁶ Gabių vaikų ir jaunimo ugdymo programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2006 m. vasario 13 d. įsakymu Nr. ISAK -258 (Žin., 2006,).

tyrimai, bendradarbiavimas su mokslo ir studijų institucijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, mokytojų kvalifikacijos tobulinimas. Nėra pakankamas ir sistemingas tikslinės paskirties renginių, programų gabiems vaikams finansavimas. Plėtoti gabumus trukdo ne tik gabių vaikų poreikių ir siekių neatitinkančios ugdymo programos, ugdymo bazė ar nepakankama pedagogų kompetencija, bet ir socialinio dėmesio, finansinės paramos stoka gabiems ir talentingiems vaikams.

Beje, šios programos trukmė yra gan trumpa, tik treji metai. Tikėtina, kad ji bus pratęsta.

Dar viena iš svarbių problemų yra finansavimo, skirto vaikų meniniam ugdymui, paskirstymas. Bendrojo lavinimo ar muzikos mokyklose besimokančius vaikus finansuoja valstybė. Tačiau Švietimo ir mokslo ministerijos finansuojamą „mokinio krepšėlį“, skirtą neformaliai ugdymui, mokiniai negali atsinešti į kitas specializuotas kultūros įstaigas, kur jie ugdomi meno studijose, būreliuose, kolektyvuose, ten vaikų lavinimasis nėra valstybės apmokamas. Šiuo metu problema jau yra sprendžiama ministerijų lygmeniu. Pakeitus šią finansavimo nuostatą bus sukurtos ne tik didesnės kultūros ir švietimo įstaigų glaudesnio bendradarbiavimo prielaidos, bet ir bus atvertos galimybės kultūros ir meno profesionalams įsijungti į vaikų ugdymą. Neformaliojo vaikų švietimo finansavimo tobulinimas numatomas šiomis kryptimis: bendrojo lavinimo mokyklos mokinio krepšelio lėšų panaudojimas neformaliojo vaikų švietimo finansavimui, neformaliojo vaikų švietimo mokinio krepšelio įgyvendinimas savivaldybėse, gyventojų pajamų mokesčio lengvatų už vaikų mokymąsi pagal neformaliojo vaikų švietimo programas numatymas, siūlymas numatyti tam tikrą procentą lėšų, skiriamų neformaliajam vaikų švietimui savivaldybės švietimo biudžete. Bendrojo lavinimo mokyklos mokinio krepšelio lėšų dalies perdavimo ir panaudojimo neformaliai vaikų švietimui metodikos projektas numato: kitiems neformaliojo vaikų švietimo teikėjams iš mokinio krepšelio perduodamų lėšų dydžio apskaičiavimą, lėšų perdavimą (prašymo skirti lėšų, pažymos dėl vaikų, pasirinkusių kitą neformaliojo vaikų švietimo programų teikėją ir perduodamas lėšas, lėšų perdavimo sutarties formas), perduotų lėšų panaudojimą ir apskaitą.

Įdiegus mokinio krepšelio sistemą savivaldybėse, bus veiksmingiau naudojamos neformaliojo vaikų švietimo ugdymo lėšos, finansiniais ištekliais bus pagrįsta neformaliojo vaikų švietimo programų pasiūla, padidės neformaliojo vaikų švietimo apimtis ir prieinamumas, sumažės neformaliojo vaikų švietimo skirtumai tarp savivaldybių, bus skatinama švietimo teikėjų iniciatyva rengti plačiau vaiko poreikius tenkinančias programas, didinti neformaliojo vaikų švietimo programų įvairovę ir galimybė vaikui pasirinkti atskirus programos modulius, didės galimybė gauti lėšų ir plėsti paslaugas nevyriausybiniam sektoriui, asociacijoms, steigėjo finansuojamos neformaliojo vaikų švietimo mokyklų ūkio išlaidos išsaugos susiformavusį neformaliojo vaikų švietimo tinklą.

Analizuojant kultūros institucijų ir bendruomenių bendradarbiavimą taip pat jaučiama esant takoskyrą. Pastaraisiais metais atsiranda vis didesnės galimybės ne tik kurtis bendruomenėms, bet ir

tenkinti savo bendruomenių narių meninio ugdymo ir kultūrinės saviraiškos poreikius. Bendruomenės savarankiškai gali teikti paraiškas fondams bei gauti finansavimą ne tik bendruomenės renginiams rengti, bet ir mokymams. Gaudamos finansavimą nepriklausomai nuo bendruomenės teritorijoje esančios kultūros įstaigos, daugelis bendruomenių neužmezga bendradarbiavimo su jomis, nes pačios atlieka panašias į kultūros įstaigos funkcijas. Šiuo atveju būtinas aktyvesnis dialogas iš kultūros įstaigos pusės, kuri turėtų stengtis atitikti vietos bendruomenės poreikius, siūlyti paklausias ir kokybiškas paslaugas. Šios atsivėrusios galimybės bendruomenėms gali padėti burtis į meno kolektyvus ir suteikia progą samdytis profesionalius meno vadovus, bei kooperuoti lėšas ir žmogiškuosius išteklius bendriems kultūriniais bei edukaciniais projektams įgyvendinti.

Išvados:

Galima teigti, jog kultūros ir švietimo institucijų bei vietos bendruomenių bendradarbiavimas siekiant organizuoti kokybišką meninį ugdymą ir saviraišką šiuo metu vyksta vangiai. Tam kliudo kultūros ir švietimo sistemos bendros politikos nebuvimas, neracionaliai naudojamos mokinio krepšelio lėšos, skirtos meniniam vaikų ugdymui. Mokinio krepšelį perduodant disponuoti savivaldybėms bus sukurtos ne tik didesnės kultūros ir švietimo įstaigų glaudesnio bendradarbiavimo prielaidos, bet ir bus atvertos galimybės kultūros ir meno profesionalams įsijungti į vaikų ugdymą.

Pastaraisiais metais bendruomenės yra skatinamos aktyvinti savo veiklą, teikti paraiškas finansavimui gauti ir kartais ima dubliuoti vietos kultūros įstaigos funkcijas. Bendruomenės ir kultūros įstaigos neturi patirties kooperuoti lėšas ir žmogiškuosius išteklius, bendruomenių narių meninio ugdymo ir kultūriniais – edukaciniais projektams įgyvendinti.

2.5.2. Neformalaus ugdymo standartai ir kriterijai, neformalaus ugdymo įstaigų įkainių diferencijavimo sistema.

Remiantis LR Švietimo įstatymu¹⁷ neformaliojo vaikų švietimo paskirtis – tenkinti mokinių pažinimo, lavinimosi ir saviraiškos poreikius, padėti jiems tapti aktyviais visuomenės nariais. Neformaliojo vaikų švietimo programas vykdo muzikos, dailės, meno, sporto, kitos mokyklos, laisvieji mokytojai, kiti švietimo teikėjai. Neformaliai mokantis asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip formaliojo švietimo programos ar kvalifikacijos dalis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka arba aukštųjų mokyklų nusistatyta tvarka. Vaikų muzikos, dailės, meno, sporto ar kitoje mokykloje išeita ilgalaikio meninio ugdymo programa gali būti pripažįstama kaip profesinio mokymo modulis. Pagal LR Vietos savivaldos įstatymą neformalusis vaikų švietimas yra savarankiška savivaldybių funkcija. Pagal Švietimo įstatymą Švietimo ir mokslo ministerija iš dalies užtikrina neformaliojo vaikų švietimo kokybę, apibrėžia neformaliojo vaikų švietimo mokyklos tipą, vykdomas programas ir jų reikalavimus, vykdo valstybinių neformaliojo vaikų švietimo mokyklų steigėjo funkcijas

Šalyje veikiantis neformaliojo vaikų švietimo mokyklų tinklas (110 meno, muzikos, dailės, choreografijos, 103 sporto mokyklos ir centrai, 10 techninės ir gamtinės krypties centrų), apimdamas per 80 tūkstančių mokinių visose šalies savivaldybėse, atlieka pradinio neformalaus švietimo funkciją. Mokyklos savo veiklą grindžia Lietuvos Respublikos Konstitucija, Vaiko teisių konvencija, Lietuvos Respublikos švietimo ir kitais įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Švietimo ir mokslo ministerijos teisės aktais ir Reikalavimų valstybinių ir savivaldybių mokyklų nuostatams pagrindu parengtais muzikos mokyklos nuostatais. Ugdymo standartai ir kriterijai nustatomi pagal valstybines švietimo ir neformalaus ugdymo programas. Švietimo stebėseną mokyklos vykdo pagal švietimo ir mokslo ministro patvirtintus švietimo stebėsenos rodiklius ir jo nustatytą tvarką. Neformaliojo vaikų švietimo mokyklų veiklos priežiūrą pagal švietimo ir mokslo ministro patvirtintus mokyklos veiklos priežiūros nuostatus ir nustatytą mokyklos vadybinės ir pedagoginės veiklos metodiką vykdo savivaldybė, kurioje yra mokykla, administracijos švietimo skyrius. Valstybinę mokyklos veiklos priežiūrą vykdo Švietimo ir mokslo ministerijos skyriai (tarnybos) ir apskrities, kurioje yra mokykla, viršininko administracijos Valstybinės švietimo priežiūros tarnyba pagal Valstybinės švietimo priežiūros nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. liepos 1 d. nutarimu Nr. 834.

¹⁷ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, Nauja įstatymo redakcija nuo 2003 m. birželio 28 d. Nr. IX-1630, 2003-06-17, Žin., 2003, Nr. 63-2853 (2003-06-28)

LR Švietimo ir mokslo ministerija neformaliojo vaikų švietimo veiklą organizuoja ir per 5 šalies neformaliojo vaikų švietimo įsteigtus centrus: Lietuvos vaikų ir jaunimo centrą, Lietuvos jaunųjų gamtininkų centrą, Lietuvos jaunimo turizmo centrą, Respublikinius moksleivių techninės kūrybos rūmus, Broniaus Oškinio vaikų aviacijos mokyklą, Lietuvos moksleivių kūno kultūros ir sporto centrą. Švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis, šiuose centruose būrelius lanko 7000 vaikų, vykdoma 400 projektų ir renginių vaikams. Renginiuose dalyvauja 200 000 vaikų, organizuojama 120 kvalifikacinių renginių neformaliojo vaikų švietimo mokytojams, parengiama 60 ugdymo, vaizdinių priemonių, metodinių ir kt. leidinių. Mokiniai šiose mokyklose gali pasirinkti ilgalaikes (iki 10 metų trukmės) kryptingo ugdymo programas. Šalies neformaliojo vaikų švietimo centrai, kitos institucijos organizuoja per 10 įvairių mokslo sričių vaikų neakivaizdinių mokyklų veiklą. Kauno J. Gruodžio, Klaipėdos St. Šimkaus, Panevėžio, Šiaulių, Vilniaus J. Tallat-Kelpšos valstybinės konservatorijos vykdo savivaldybių muzikos ir meno mokyklose išugdytų vaikų tęstinį mokymą. Nacionalinėje M.K.Čiurlionio menų mokykloje, Klaipėdos E. Balsio, Kauno J. Naujalio muzikos ir Kauno dailės gimnazijose mokosi mokiniai, pasižymintys ypatingais gabumais meninei veiklai.

LR Švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis, atsiskaitymui už neformalų vaikų švietimą mokinio krepšelyje skirta: 2006 m. – 79,38 mln. Lt, 2007 m. – 93,31 mln. Lt. Pažintinei veiklai mokinio krepšelyje skirta: 2006 m. – 2,5 mln., 2007 m. – 4 mln. Lt. Šalies neformaliojo vaikų švietimo mokyklų veiklai finansuoti skirta: 2006 m. – 8,03 mln. Lt, 2007 m. – 9,7 mln. Lt. Konkurso būdu vykdomoms vaikų ir jaunimo socializacijos, kitoms neformaliojo vaikų švietimo programoms skirta: 2006 - 7,6 mln. Lt, 2007 m. - 20 mln. Lt.

Tačiau net ir didėjant finansavimui, nurodomos esančios problemos – tai mažas savivaldybių neformaliojo vaikų švietimo mokyklas lankančių vaikų procentas. Vidurkis - 18,6 proc. visų savivaldybės mokinių, 41 proc. savivaldybių neformaliojo švietimo mokyklas lankančių vaikų skaičius nesiekia 11 proc. Rajonų tipo savivaldybės neformaliajam vaikų švietimui skiria mažiau lėšų nei miesto tipo.

Kadangi neformalų švietimą teikia ir daug kultūros ministerijos kompetencijoje esančių kultūros centrų, jų filialų bei nepriklausomų neformaliojo švietimo centrų, studijų, kol kas šiose įstaigose besilavinantys vaikai miestų teritorijose moka už šias paslaugas pastarųjų įstaigų nustatytą mokestį, o rajonuose ir kaimuose šios paslaugos dažniausiai teikiamos nemokamai.

Būtina atkreipti dėmesį, jog sociologinio tyrimo metu buvo išsakyta mintis, kad mokykloje ir kitose neformaliojo ugdymo įstaigose reikia nustatyti mokinių meninio ugdymo valstybinę programą, pagal kurią vaikams pradinis meninis ugdymas būtų privalomas.

Planuojama, jog pradėjus funkcionuoti neformaliojo vaikų švietimo finansavimui mokinio krepšelis neformaliojo švietimo įstaigoms bus skirstomas pagal lankančių vaikų skaičių ir programas, steigėjas skirs lėšų užtikrinti neformaliojo vaikų švietimo mokyklų ūkio išlaidoms, kitas lėšas sudarys: tėvų mokestis, steigėjo deleguotų funkcijų (etatų) finansavimas, rėmėjų lėšos. Numatomi šie neformaliojo vaikų švietimo krepšelio dydžio ir programų kainos skirtumai: programų kaštai vienam vaikui gali skirtis nuo savivaldybėje nustatyto Neformaliojo vaikų švietimo krepšelio dydžio, kainų skirtumas gali būti padengiamas (išlyginamas): siejant mokestį už neformalųjį vaikų švietimą su programos kaina, skiriant papildomas lėšas (gabiems, socialiai remtiniams ar pan.), perskirstant nepanaudotas lėšas, pasinaudojus gyventojų pajamų mokesčio lengvata.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kvalifikacijų. Neformalusis suaugusiųjų švietimas teikiamas kiekvienam jį pasirinkusiam asmeniui, ne jaunesniam kaip 18 metų. Neformalųjį suaugusiųjų švietimą reglamentuoja Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas.¹⁸ *Neformalusis mokymasis* vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formalioju mokymusi bendra yra tai, kad šį mokymąsi riboja institucinė priklausomybė. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymasis gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali rūpintis visuomeninės organizacijos ir grupės, taip pat organizacijos, įkurtos formaliai sistemai papildyti (meno, muzikos sporto veikla).

Remiantis Lietuvos liaudies kultūros centro duomenimis apie mėgėjų meno, muzikos veiklas galima teigti, jog šiuo metu labai sunku suburti saviveiklininkų kolektyvus, kuriuose dalyvautų 30-50 metų amžiaus žmonės. 18-30 metų amžiaus saviveiklininkai aktyvesni, aktyviausi saviveiklininkų kolektyvų dalyviai nuo 50 metų amžiaus.

Miestų kultūros įstaigose norintys dalyvauti meno kolektyvų, studijų veikloje suaugusieji moka už šias paslaugas pastarųjų įstaigų nustatytą mokestį, o rajonuose ir kaimuose šios paslaugos dažniausiai teikiamos nemokamai. Didesniuose miestuose atsiranda nepriklausomi kolektyvai, kurie patys finansuoja vadovo išlaikymą, repeticijų patalpų nuomą.

¹⁸ Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas, priimtas 1998 m. birželio 30 d. Nr. VIII-822

Išvados:

Pagal LR Vietos savivaldos įstatymą neformalusis vaikų švietimas yra savarankiška savivaldybių funkcija. Neformalaus ugdymo standartai ir kriterijai yra nustatomi pagal LR Švietimo įstatymą. Švietimo ir mokslo ministerija iš dalies užtikrina neformaliojo vaikų švietimo kokybę, apibrėžia neformaliojo vaikų švietimo mokyklos tipą, vykdomas programas ir jų reikalavimus. Neformalų švietimą teikia ir daug Kultūros ministerijos kompetencijoje esančių kultūros centrų, jų filialų bei nepriklausomų neformaliojo švietimo centrų, studijų. Jaučiamas švietimo ir kultūros paslaugų polinkis į neaukšto lygio popkultūros apraiškas. Pasigendama ugdymo standartų ir kriterijų kurie būtų nukreipti bendrų valstybinių prioritetų įgyvendinimui: užtikrintų etnines tradicijas, dainų šventės paveldo gyvybingumą.

Neformalaus ugdymo įstaigų įkainiai už paslaugas tiek vaikams, tiek suaugusiems priklauso nuo juos teikiančių įstaigų. Miestuose už neformalų ugdymą kultūros įstaigos nustato mokestį, rajonuose ir kaimuose šios paslaugos dažniausiai teikiamos nemokamai. Didesniuose miestuose atsiranda nepriklausomi jokiai kultūros įstaigai kolektyvai, kurie patys finansuoja vadovo išlaikymą, repeticijų patalpų nuomą.

2.6. Teisiniai, normatyviniai aktai, reglamentuojantys kultūros srities darbą, valstybės institucijų požiūris.

Regionų kultūros plėtros ir teisinį pagrindą sudaro ir kultūros srities darbą reglamentuoja: Lietuvos Respublikos kultūros politikos nuostatos (2001), LR regioninės plėtros įstatymas, LR apskrities valdymo įstatymas, LR vietos savivaldos įstatymas, LR kultūros centrų įstatymas LR etninės kultūros valstybinės globos pagrindų įstatymas, Kultūros centrų akreditavimo tvarkos nuostatai (2004), Mėgėjų meno kolektyvų grupavimo pagal meninį lygį, veiklą ir rezultatus nuostatai (2006). Išvardyti teisiniai aktai sudaro prielaidas įgyvendinti pagrindinius ilgalaikius LR Kultūros ministerijos numatytus kultūros politikos prioritetus:

1. Skatinti kūrybinę veiklą ir jos sklaidą visuomenėje

Remti profesionalų bei mėgėjų meną, skatinti meno raiškos įvairovę, kaip būtiną sąlygą meno išlikimui, plėtrai ir sklaidai bei kūrybiniam visuomenės potencialui didinti. Sudaryti galimybes visuomenei pažinti geriausius Lietuvos ir užsienio kolektyvus bei atlikėjus. Įgyvendinti autorių teisių ir gretutinių teisių apsaugą.

2. Skleisti ir pristatyti Lietuvos kultūrą užsienyje

Dalyvauti tarptautinėse kultūros programose ir bendruose projektuose formuojant patrauklų Lietuvos įvaizdį užsienyje, vykdyti narystės Europos Sąjungoje įsipareigojimus kultūrinio bendradarbiavimo srityje. Koordinuoti valstybės vykdomą šalies pristatymą užsienyje, skatinti Lietuvos kultūros projektų sklaidą užsienyje.

3. Plėtoti informacinę visuomenę

Kaupti ir saugoti bibliotekų fondus, integruotis į pasaulio bibliotekų tinklus; remti leidybą; kaupti, saugoti ir populiarinti muziejų rinkinius; išplėsti visuomenės priejimo prie interneto viešosiose bibliotekose, muziejuose galimybes; modernizuoti kultūros įstaigų materialųjį turtą; kelti kultūros darbuotojų kvalifikaciją. Gerinti muziejų apsaugą diegiant šiuolaikines muziejų rinkinių apsaugos priemones.

4. Sudaryti sąlygas visuomenei dalyvauti kultūroje ir ją vartoti

Palaikyti regionų ir etninės kultūros vystymąsi, remti nevyriausybinių organizacijų vykdomus kultūros projektus. Plėtoti kultūros įstaigų mokamų paslaugų įvairovę, siekiant didesnio visuomenės narių dalyvavimo kultūroje ir jos vartojimo. Skleisti informaciją apie svarbius kultūrinio gyvenimo reiškinius, ugdyti visuomenės poreikį kultūrai, skatinti ir palaikyti vaikų ir jaunimo kultūrinės iniciatyvas.

Tačiau esantys įstatymai dar nėra šių prioritetų įgyvendinimo garantas, stiprinti minėtus procesus padėtų šiuos procesus skatinančios priemonės. Iki šiol nėra sukurti arba neveikia daugelis kultūros prioritetus įgyvendinančių mechanizmų. Ne išimtis ir kultūros bei meno darbuotojų žmogiškųjų išteklių ir jų sukuriama produkto plėtra. Kultūros politikos ir jos įgyvendinimo

mechanizmo poreikį nusako galimybių studijoje aptariamoms konkrečių sričių ir aspektų problemoms. Esamą kultūros politikos situaciją sociologinio tyrimo „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacijos, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ metu apklaustieji įvardijo kaip kultūros politikos, t.y. kaip tikslų sistemos nebuvimą, anot apklaustųjų, kultūros politikos tikslai yra, tačiau tik deklaruojami, o ne įgyvendinami (o tai reiškia, kad realybėje jų nėra). Prioritetų pasigendama daugelyje kontekstų – tiek administravimo – organizavimo ir finansavimo bei žmogiškųjų išteklių problematikoje, tiek kultūrinės veiklos ir produkto kūrimo.

Būtinąs juridinės bazės peržiūrėjimas, nes nei LR apskrities valdymo įstatymas, nei LR vietos savivaldos įstatymas kultūros srities darbuotojų funkcijų iki galo neapibrėžia. Kultūra pagal vietos savivaldos įstatymą – ribotai savarankiška funkcija, bet pagrindinius sprendimus priima savivaldybės taryba, jei sprendimas nėra priimtinas, jį galima ginčyti tik teisme. Savivaldybės kultūros skyrius savarankiškai negali priimti sprendimų ir formuoti politikos, jis taip pat nevaldo biudžeto. Siūloma, kad kultūra savivaldybėje turėtų būti dalinai valstybinė, dalinai ribotai deleguota valstybės funkcija. Šiuo metu savivaldybė, tiesiogiai atlikdama jai priskirtą kultūros funkciją, retai atsižvelgia į valstybės prioritetus. Savivaldybė įgyvendina tarybos sprendimus, kurie, nesant aiškiam, vieningam visoje šalyje kultūros funkcijų įgyvendinimo mechanizmui bei nuo politinių pasikeitimų priklausomos savivaldybės strategijos, neretai būna šališki. Kultūros centrams planingai ir kokybiškai teikti paslaugas yra ypač sudėtinga dar ir dėl to, kad kultūros finansavimas savivaldybėse taip pat nėra planuojamas remiantis prioritetais kultūros srityje, bet priklauso nuo savivaldybės tarybos geranoriškumo.

Apskritys, kurios teoriškai turi būti tarpinė grandis tarp valstybės ir savivaldos institucijų, taip pat savo funkcijų kultūros srityje neatlieka, nes jos nėra aiškiai apibrėžtos. Dėl šio neapibrėžtumo bei žmogiškųjų išteklių kompetencijos stokos apskritys dažnai dubliuoja savivaldybių ar net kultūros centrų funkcijas.

LR kultūros centrų įstatymas nustato kultūros centrų steigimą, pertvarkymą, veiklos pabaigą, valdymą, veiklą, klasifikavimą, finansavimą bei kitus su kultūros centrų veikla susijusius santykius. Tačiau poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys kategorijų suteikimo kultūros centrams kriterijus, valstybės ir savivaldybių kultūros centrų kultūros ir meno darbuotojų atestavimo tvarką, neatspindi kultūros centrų nūdienos poreikių. Nesukurtas rekomenduojamas kultūros centrų vidaus struktūros modelis.

2006 – 2008 metų LR Kultūros ministerijos strateginiame veiklos plane numatoma, jog decentralizavimo ir kultūros dekoncentracijos procesus sustiprins Regioninių kultūros centrų plėtros koncepcija. Tačiau 2006 m. buvo atlikta “Lietuvos regioninių kultūros centrų situacijos analizė”.¹⁹

¹⁹ Lietuvos liaudies kultūros centras, Socialinių tyrimų institutas, “Lietuvos regioninių kultūros centrų situacijos analizė” Sociologinio tyrimo ataskaita. V., 2006, P.-82

Ji parodė, jog spendimai dėl Regioninių kultūros centrų steigimo nėra iki galo apgalvoti, reikėtų išsamesnio šių naujų įstaigų kūrimo tikslingo apsvairstymo, neatmetant galimybes, kad ne mažiau prasminga stiprinti regionuose jau veikiančias kultūros įstaigas. Nusprendus, kad Regioninių kultūros centrų steigimas tikslingas, siūlytina daugiau atsakomybės suteikti iniciatyvai „iš apačios“ ir paskatinti RKC kūrimo iniciatorius įvertinti regionų galimybes ir apsispręsti dėl šių įstaigų kūrimo būtinybės bei aktyviai dalyvauti Regioninių kultūros centrų koncepcijos kūrime.

Todėl naujoje Regionų kultūros plėtros programoje numatoma, jog per 2007-2012 metus bus: parengti, papildyti ir patobulinti teisės aktai, sudarantys teisinės administracinės ir finansinės sąlygas regionų kultūros plėtrai apskrityse, bus parengtos regionų kultūros plėtros programos, parengta meno mėgėjų veiklos vystymo regionuose strategija, sukurti rekomenduojami regionų kultūros įstaigų vidaus struktūros modeliai, parengta kultūros specialistų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo sistema, atlikta kultūros specialistų darbo užmokesčio analizė ir parengti pasiūlymai LR Vyriausybei, kultūros darbuotojų darbo užmokesčio sistemos tobulinimui. Kai kuriems iš šių rezultatų pasiekti rekomenduotina pasiremti ES paramos teikiamomis galimybėmis pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1-ąjį prioritetą „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“. Darbuotojų ir įmonių prisitaikymo prie rinkos poreikių didinimo krypties pagrindinis tikslas yra didinti dirbančiųjų žinias, gebėjimus, kompetenciją ir prisitaikymą prie pokyčių bei didinti darbo rinkos lankstumą ir mobilumą. Jai finansuoti bus skirta 840 milijonų litų. Ši suma per 2007-2013 metus bus naudojama žmogiškiesiems ištekliams tobulinti įmonėse ir viešajame sektoriuje.

Išvados:

Nors regionuose kultūros srities darbą reglamentuojantys teisiniai aktai ir sudaro prielaidas įgyvendinti pagrindinius ilgalaikius LR Kultūros ministerijos numatytus kultūros politikos prioritetus, tačiau iki šiol nėra sukurti arba neveikia daugelis šiuos prioritetus įgyvendinančių mechanizmų.

Neaiškios ir neįteisintos apskričių ir savivaldybių funkcijos kultūros srityje. LR kultūros centrų įstatymo poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys kategorijų suteikimo kultūros centrams kriterijus, valstybės ir savivaldybių kultūros centrų kultūros ir meno darbuotojų atestavimo tvarką, neatspindi kultūros centrų nūdienos poreikių. Nesukurtas rekomenduojamas kultūros centrų vidaus struktūros modelis.

Pastarųjų problemų sprendimai numatomi Regionų kultūros plėtros 2007-2012 metų programoje. Žmogiškųjų išteklių plėtrai bei kultūros veiklos struktūros ir administravimo modeliams kurti rekomenduotina pasitelkti ES struktūrinę paramą.

IV Kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriamo produkto plėtros regionuose SSGG analizė.

Stiprybės	Silpnybės
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dainų šventės įtraukimas į UNESCO pasaulio nematerialaus paveldo sąrašą. 2. Gana tankus iš valstybės biudžeto išlaikomų kultūros įstaigų tinklas. 3. Gerėjanti kultūros centrų materialinė bazė – sėkmingai vykdoma kultūros centrų renovavimo programa. 4. Vidutinis kultūros centrų lankomumas svyruoja nuo 40 iki 70 proc. vietos gyventojų. 5. Rajonuose ir kaimuose kultūros centrai meninės saviraiškos ugdymo paslaugas teikia nemokamai. 6. Didesniuose miestuose atsiranda nepriklausomi mėgėjų meno kolektyvai. 7. Mokinio krepšelio sistema neformaliajam švietimui suteikia puikias galimybes skatinti vaikų meninę raišką. 8. Nuo 2004 m. apskritims skiriamų lėšų regionų kultūros plėtrai daugėja, vis mažiau jų naudojama administravimui, daugiau regiono renginiams, meno kolektyvams skatinti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nepriimtas Dainų šventės įstatymas 2. Neveikia daugelis kultūros prioritetus įgyvendinančių mechanizmų. Neaiškios ir neįteisintos apskričių ir savivaldybių funkcijos kultūros srityje. 3. Nepakankama valstybės ir savivaldybės finansinė parama kultūrai. 4. Kultūros centrai kultūrinio produkto kūrimui skiria tik nedidelę biudžeto dalį, kuri sudaro 4-16 proc. 5. Administratorių, vadybininkų, kolektyvų vadovų santykiuose konstatuojama disproporcija – per didelis administracinės sistemos išsiplėtimas ir kolektyvų vadovų grupės nykimas bei dialogo tarp šių grandžių nebuvimas. 6. Administratorių ir vadybininkų darbas dėl kultūros politikos prioritetų įgyvendinimo mechanizmų nebuvimo nėra nukreiptas į kultūros produkto kūrimą. 7. Nesubalansuota didžiųjų miestų ir regionų kultūros plėtra, nepakankamai tenkinami kaimo gyventojų kultūriniai poreikiai. 8. Nepakankamos finansinės ir teisinės galimybės nepriklausomų, originalių kūrybinių iniciatyvų įgyvendinimui. 9. Ne iki galo susistemintas kultūros statistikos kaupimas, kultūros procesų vykdoma analizė – atsitiktinė. 10. Vangiai bendradarbiaujama siekiant organizuoti kultūros ir švietimo institucijų bei vietos bendruomenių kokybišką meninį ugdymą. 11. Nepakankamas dėmesys vaikų ir jaunimo kultūrinių poreikių bei kūrybiškumo ugdymui. 12. Mokykla neturi vaikų meninio užimtumo kokybės monitoringo sistemos ir neužtikrina

	<p>teikiamų paslaugų kokybės.</p> <p>13. Kultūros specialistams darbui mokykloje trukdo nepalanki teisinė sistema.</p> <p>14. Neracionaliai naudojamos mokinio krepšelio lėšos skirtos meniniam vaikų ugdymui</p> <p>15. Trūksta ir nuolat mažėja visų meno sričių ir žanrų kvalifikuotų specialistų, kultūros specialistai, galintys dirbti su mėgėjais; dabar iš esmės nerengiami; specialybė nėra populiori dėl mažo atlyginimo.</p>
Galimybės	Grėsmės
<ol style="list-style-type: none"> 1. Narystė ES potencialiai suteikia papildomų teisinių ir ekonominių galimybių plėtoti nacionalinę kultūrą. 2. Šalies ekonominis augimas sudaro prielaidas išlaikyti ir didinti valstybės paramos kultūrai ir menui lygį. 3. Didėja piliečių finansinės galimybės dalyvauti kultūroje ir naudotis kultūros paslaugomis. 4. Strateginio planavimo bei programinio finansavimo diegimas valstybės mastu sudaro prielaidas efektyviau planuoti lėšas kultūrai. 5. Dalyvavimas tarptautiniuose kultūros projektuose bei jų rengimas sustiprina Lietuvos, kaip patrauklios ir įdomios šalies įvaizdį. 6. Svarbiausių renginių finansavimas numatomas keleriems metams į priekį, užtikrinant organizuojamų renginių kokybę. 7. Galimybė išplėsti mokinio krepšelio lėšų panaudojimą ne tik mokyklos ugdymo įstaigose. 8. Galimybė pasitelkti ES struktūrinę paramą 2007-2012 metų Regionų kultūros plėtros programą numatytoms žmogiškųjų išteklių plėtros bei kultūros veiklos struktūros ir administravimo modeliams kurti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dėl valstybinių investicijų stokos galimas Dainų šventės paveldo nykimas. 2. Nebus juridinių sąlygų mėgėjų meno veiklos plėtojimo ir finansavimo modeliams regionuose įgyvendinti. 3. Dėl meno įvairovės stokos bei menininko vaidmens nuvertinimo gali smukti visuomenės kūrybinis potencialas. 4. Dėl nepatenkinamos meno ir kultūros žmonių socialinės padėties gali dar labiau išaugti emigracija, sukianti kultūrinį šalies gyvybingumą užtikrinančių talentų praradimo pavojų. 5. Dėl ekonominių, demografinių ir socialinių veiksnių didėjanti kultūros koncentracija didžiuosiuose miestuose gali sąlygoti regionų kultūros nuosmukį. 6. Dėl neefektyvaus ir nepakankamo finansavimo gali blogėti kultūros paslaugų kokybė. 7. Menka kultūros darbuotojų vadybos kvalifikacija, nepakankamas jų pasirengimas rengti projektus ES programų ir fondų finansavimui. 8. Neužsimezga kultūros ir švietimo institucijų bei vietos bendruomenių bendradarbiavimas.

V. Kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriamo produkto plėtros regionuose galimybių vertinimas ir pasiūlymai.

5.1. Kultūros ir meno darbuotojų regionuose kvalifikacijos ir veiklos kokybės gerinimo sistemos įdiegimo regionuose galimybių perspektyva.

Galimybių studijoje aprašyta kultūros ir meno darbuotojų regionuose kvalifikacijos ir veiklos kokybės situacija išryškino keletą rimtų šios srities žmogiškųjų išteklių bei viešojo sektoriaus administravimo problemų, kurių sprendimas galimas pasitelkus ES struktūrinės paramos lėšas.

Kaip rodo statistika, kultūros srityje yra mažiausiai įsisavinama Europos Sąjungos paramos lėšų. Struktūrinių fondų reglamentai neišskiria kultūros kaip atskiro investicijų prioriteto, todėl Kultūros ministerija nėra tarpinė institucija įsisavinant struktūrinių fondų lėšas, o tai apsunkina galimybes panaudoti fondų lėšas kultūrai finansuoti. Tačiau būtina pasinaudoti ES 2007-2013 m. struktūrine parama per Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą. Ji skirta visų darbingo amžiaus šalies gyventojų mobilizavimui, nes investicijos į jų žinias, gebėjimus, aktyvumą, verslumą patikimai garantuoja ilgalaikį ūkio augimą. Šiai veiksmų programai skirta 13,8 proc. ES struktūrinės paramos lėšų. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos vizija tokia: *tinkami ir produktyvūs žmogiškieji ištekliai, taikomi ūkio plėtros, užimtumo ir žinių visuomenės poreikiams.*

Tai reiškia, jog Lietuvos ūkiui būtina daugiau ir geresnių darbo vietų, nes tai leistų sukurti didesnę pridėtinę vertę ir sudarytų sąlygas gerinti gyvenimo kokybę. Antra vertus, reikia atsižvelgti į poreikį kuo greičiau kurti žinių visuomenę, kuri sudarytų palankesnes sąlygas ūkiui augti ateityje, ir užtikrinti pačios visuomenės plėtrą. Tinkamų žmogiškųjų išteklių aspektas reiškia, kad jie turi turėti tinkamų žinių, gebėjimų ir įgūdžių greitai besikeičiančioje aplinkoje, o produktyvių žmogiškųjų išteklių komponentas – kad žinios, gebėjimai ir įgūdžiai turi būti produktyviai taikomi šalies ūkyje ar visuomenės gyvenime, kad jos leistų pasiekti strateginius šalies socialinės ir ekonominės plėtros tikslus.²⁰

Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programoje siekiama šių svarbių tikslų:

1. Didinti gyventojų ekonominį aktyvumą ir siekti užimtumo, skatinti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir užtikrinti lygias galimybes visiems dalyvauti darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime.
2. Padidinti Lietuvos gyventojų galimybes mokytis visą gyvenimą, sudarant sąlygas plėtoti dinamiškai žinių visuomenei.

²⁰ 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Projektas. Vilnius, 2006, P.-69.

3. Gerinti žmogiškųjų išteklių kokybę ir kiekybę MTTP srityje, didinant Lietuvos MTTP pajėgumą ir potencialą.
4. Stiprinti administracinius gebėjimus ir didinti viešojo administravimo efektyvumą.
5. Užtikrinti tinkamą ir efektyvų struktūrinės paramos, gaunamos pagal konvergencijos tikslą, valdymą ir kontrolę.

Į kiekvieną iš šioje veiksmų programoje aprašytų prioritetų siekiama nuosekliai integruoti ir tam tikras bendras (horizontalias) sritis. Pirmiausia tai sritys, jungiančios visus Lietuvos 2007–2013 m. Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos prioritetus: *lygios galimybės, regioninė plėtra, informacinė visuomenė, darnus vystymasis*. Bus siekiama, kad skiriant lėšas būtų atsižvelgiama į bendrųjų (horizontalių) sričių poreikius. Tačiau norint šiose srityse pasiekti apčiuopiamos pažangos, būtinos kryptingos visų trijų veiksmų programų (*Žmogiškųjų išteklių plėtros, Ekonomikos augimo, Sanglaudos skatinimo*) investicijos.

Būtina akcentuoti ir tam tikras horizontalias sritis, kurios ypač svarbios Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programai. Pagal kiekvieną iš prioritetų bus siekiama užtikrinti, kad būtų laikomasi moterų ir vyrų lygių galimybių principo, skatinamas jaunimo mokymasis ir įtraukimas į darbo rinką, sudarytos sąlygos pagyvenusiems asmenims kuo ilgiau pasilikti darbo rinkoje (paskatos „aktyviam senėjimui“), užtikrinti darbo rinkos ir mokymosi paslaugų prieinamumą neįgaliesiems.

Galimybių studijoje išsakytus Kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriamo produkto plėtros poreikius atliepia ir šie *Žmogiškųjų išteklių plėtros* veiksmų programos tikslai:

1. Didinti gyventojų ekonominį aktyvumą ir užimtumą, skatinti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir užtikrinti lygias galimybes visiems dalyvauti darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime. Jis bus įgyvendinamas pagal *1 prioritetą „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“*.

2. Padidinti Lietuvos gyventojų galimybes mokytis visą gyvenimą, sudarant sąlygas plėtoti dinamiškai žinių visuomenei. Bus įgyvendinamas pagal *2 prioritetą „Mokymasis visą gyvenimą“*.

3. Stiprinti administracinius gebėjimus ir didinti viešojo administravimo efektyvumą. Bus įgyvendinamas pagal *4 prioritetą „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“*.

Žmogiškųjų išteklių tobulinimas viešajame sektoriuje Viešojo sektoriaus darbuotojai taip pat turi taikytis prie vis didėjančių reikalavimų jų kompetencijai, darbo našumui ir kokybei. Šiuos reikalavimus kelia pirmiausia valstybės piliečiai, akcentuodami efektyvesnio politikos įgyvendinimo, tikslesnio ekonominių socialinių pokyčių prognozavimo, sėkmingesnės problemų prevencijos ir taupesnio valstybės lėšų naudojimo svarbą.

Pagal šios veiksmų programos 4 prioriteta „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo tobulinimas“ numatoma stiprinti valstybės tarnautojų gebėjimus (įskaitant statutinius tarnautojus ir kitus tarnautojus, dirbančius valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose, kuriose taikomos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos). Pagal 2 prioriteta „Mokymasis visą gyvenimą“ bus remiamas bendrojo lavinimo mokyklų, profesinio lavinimo mokyklų mokytojų ir suaugusiųjų profesinio mokymo sistemos dėstytojų ir administracinio personalo mokymas. Tuo tarpu pagalba mokymui pagal 1 prioriteta „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ bus skiriama valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, kuriose netaikomos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos darbuotojų kompetencijai ir gebėjimams stiprinti. Daugiausia tai – viešasis paslaugas teikiančių įstaigų darbuotojai. Numatoma skatinti jungtinius kelių viešojo sektoriaus įstaigų ar asocijuotų struktūrų projektus, kurie galėtų lemti kokybinius pokyčius konkrečiame sektoriuje. Remiamos mokymo temos gali apimti tiek siaurų ir konkrečiai sričiai būtinų specialiųjų žinių gilinimą, tiek platesnes temas – pavyzdžiui, lanksčių ir inovatyvių formų diegimas, lyčių lygybės aspekto įdiegimas į politiką. Be to, bus remiamas personalo valdymo ir mokymo sistemų kūrimas ir tobulinimas. Prioritetas bus teikiamas tokiems mokymams, kurie yra reikalingi įgyvendinant konkrečių įstaigų ar jų grupių sisteminius darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planus, įdiegiant naujus ir efektyvius darbo metodus.

Atliekant sociologinį tyrimą „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacijos, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“ fokus grupėse buvo išsakyti pasiūlymai dėl meno mėgėjų veiklos vystymo regionuose, darbuotojų produkto vertinimo, kvalifikacijos kėlimo, jaunų kvalifikuotų darbuotojų pritraukimo. Įvertintos kultūros ir meno srities darbuotojų žmogiškųjų išteklių bei jų sukuriama produkto plėtros regionuose galimybės. Manoma, jog žmogiškieji kultūriniai ištekliai kol kas nepakankamai skatinami, išnaudojami.

Išanalizavus kultūros ir meno darbuotojų regionuose kvalifikacijos ir veiklos kokybės plėtros perspektyvas bei LR Kultūros ministerijos strategines programas, ES struktūrinės paramos 2007-2013 metais „Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos“ prioritetus bei remiamas sritis, siūloma įgyvendinti trijų etapų Kultūros ir meno darbuotojų regionuose kvalifikacijos ir veiklos kokybės plėtros projektą.

Pareiškėjas: Lietuvos liaudies kultūros centras

Meno mėgėjų veiklos plėtros koordinavimą gali atlikti Lietuvos liaudies kultūros centras, kuris turi šios veiklos ilgametę patirtį, visų meno sričių specialistų, galinčius koordinuoti įvairiausių žanrų specialistų veiklą regionuose. LLKC, remdamasis savo žmogiškaisiais ištekliais bei bendradarbiaudamas su LR Kultūros ministerija, asocijuotomis nevyriausybinėmis meno mėgėjų organizacijomis, apskričių viršininkų administracijomis, savivaldybėmis, aukštosiomis mokyklomis bei išoriniais ekspertais, gali parengti meno mėgėjų veiklos plėtotės strategiją, administravimo padalinių – apskričių viršininkų ir savivaldybių administracijose funkcijų bei kultūrinės veiklos finansavimo, žmogiškųjų išteklių kultūros sektoriuje plėtros modelius.

Projekto tikslas:

Lietuvos kultūros įstaigų bei kultūros ir meno darbuotojų sisteminis kvalifikacijos ir jų veiklos kokybės tobulinimo mechanizmo sukūrimas, įdiegiant naujus ir efektyvius darbo metodus.

Projekto uždaviniai:

- Parengti mėgėjų meno veiklos plėtotės ir finansavimo regionuose strategiją.
- Sukurti rekomenduojamus rajonų ir regionų kultūros įstaigų vidaus struktūros modelius.
- Parengti kultūros specialistų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo sistemą.
- Įdiegti sukurtą meno mėgėjų veiklos plėtotės modelį regionuose.
- Įdiegti kultūros įstaigų vidaus struktūros modelius savivaldybėse ir regionuose.
- Surengti reikiamus mokymus įdiegiant naujus darbo metodus kultūros ir meno srities specialistams.

Projekto partneriai:

Projekto uždavinių įgyvendinimui partneriai sujungs finansinius srautus ir savo administracinius, žmogiškuosius išteklius. Numatomi šie projekto partneriai:

- LR Kultūros ministerija.
- Apskričių viršininkų administracijos.
- Savivaldybės.
- Asocijuotos kultūros centrų, mėgėjų meno ir kitos nevyriausybinės organizacijos.
- Lietuvos aukštosios mokyklos.
- Kultūros darbuotojų tobulinimosi centras.

Įgyvendinimo planas:

I etapas:

Sudaromos atskiros projekto partnerių darbo grupės

I darbo grupė, kurią sudarytų LLKC, LR Kultūros ministerija, apskričių viršininkų administracijos, savivaldybės, Asocijuotos kultūros centrų, mėgėjų meno nevyriausybinės organizacijos rengs „Mėgėjų meno veiklos vystymo ir finansavimo regionuose strategiją“.

II darbo grupė, kurią sudarytų LLKC, LR Kultūros ministerija, apskričių viršininkų administracijos, savivaldybės, Asocijuotos kultūros centrų, mėgėjų meno nevyriausybinės

organizacijos rengs “Rekomenduojami rajonų ir regionų kultūros įstaigų vidaus struktūros modelius“.

III darbo grupė, kurią sudarytų LLKC, LR Kultūros ministerija, Asocijuotos kultūros centrų, mėgėjų meno ir kitos nevyriausybinės organizacijos, Lietuvos aukštosios mokyklos, Kultūros darbuotojų tobulinimosi centras rengs “Kultūros specialistų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo sistemą“.

Programos ir jų įgyvendinimo priemonės patvirtinamos reikiamais lygiais.

II etapas:

Sukurtas meno mėgėjų veiklos plėtotės ir finansavimo modelis įdiegiamas regionuose ir savivaldybėse pagal numatytą įgyvendinimo priemonių planą.

Kultūros sričių specialistai pasisako už kokybės vertinimo (bent 3-ijų lygių) sistemos sukūrimą visose kultūros srityse, susiejant ją su mechanizmu, pagal kurį aukštesnė kokybė būtų labiau remiama valstybės; socialines ir ugdymo funkcijas atliekanti kultūrinė veikla galėtų būti bent dalinai remiama savivaldybių bei Švietimo ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų žinyboje esančių institucijų. Siūlyta tokia meno kolektyvų finansavimo ir skatinimo sistema:

Lentelė Nr. 5. Meno kolektyvų finansavimo ir skatinimo sistema

Kolektyvo lygmuo	Kolektyvo veiklos pobūdis	Finansavimas	
		Kolektyvo veiklos	Kolektyvo vadovo
Pradedančiųjų lygmuo	Kolektyvas buriantis pradedančiuosius meno mėgėjus, reprezentuojantis vietos bendruomenę	Valstybės lėšos, dalinis savivaldybės finansavimas	
Neaukšto meninio lygio	Kolektyvas turi bendravimo socializacijos, užimtumo, kultūrinių pomėgių tenkinimo tikslus	Privačios lėšos, dalinis savivaldybės finansavimas	
Vidutinio meninio lygio	Kolektyvas siekia meninio lygio, gali atstovauti rajonui	Kolektyvas finansuojamas savivaldybės, kolektyvo meno projektai finansuojami apskrities	
Aukšto ir aukščiausio meninio lygio	Kolektyvas aukšto ar aukščiausio meninio lygio, gali atstovauti šaliai	Kolektyvas dalinai finansuojamas savivaldybės, pagrindines lėšas skiria valstybė, kolektyvo meno projektai finansuojami apskrities	

Kultūros įstaigų vidaus struktūros modeliai įdiegiami savivaldybėse ir regionuose. Modelyje numatomas ministerijos, apskričių dialogas su visų sričių kūrėjais per jų atstovaujamas organizacijas. Kultūros darbuotojų grandžių sistemoje įvedama atsakomybė, priklausoma nuo veiklos ir produkto, tiek per pareigines instrukcijas, tiek per atlyginimų priklausomybę nuo produkto kiekybės ir kokybės. Administratoriai vadovaujasi kriterijų sistema, kurioje būtų pagrįstos tiek veiklos kryptys, tiek reikiamų specialistų skaičius. Vadybininkai atlieka tarpinės grandies tarp administratorių ir kolektyvų vadovų vaidmenį. Kolektyvų vadovų grandis aktyvina procesą „iš apačios“, administratoriai įgyvendina valstybės kultūros prioritetus „iš viršaus“, sudarydami sąlygas, kurios veiktų kaip mechanizmas organizacijų iniciatyvoms realizuoti.

III etapas:

Tik įdiegus pirmas dvi programas išaiškės kultūros darbuotojų poreikis, tuo remiantis bus pradėta diegti kultūros specialistų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo sistema.

II etapo metu išaiškėjusios problemos trūkumai žmoniškųjų išteklių sektoriaus srityje bus sprendžiami rengiant reikiamus mokymus naujiems darbo metodams kultūros ir meno srities specialistams įdiegti.

Projekto rezultatai:

- Parengta ir įgyvendinta mėgėjų meno veiklos plėtotės ir finansavimo regionuose strategija;
- Sukurti ir įdiegti rekomenduojami rajonų ir regionų kultūros įstaigų vidaus struktūros modeliai.
- Parengta kultūros specialistų rengimo sistema aukštosiose mokyklose.
- Įgyvendinama kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo sistema.
- Surengti reikiami mokymai įdiegiant naujus darbo metodus kultūros ir meno srities specialistams: administratoriams, vadybininkams, kolektyvų vadovams.
- Padaugėję meno mėgėjų kolektyvų skaičius.
- Padaugėję kolektyvų vadovų darbo užmokestis.
- Padaugėję kultūros srities specialistų skaičius regionuose.

VI. Įgyvendinimo alternatyvų įvertinimas ir geriausio pasirinkto sprendimo - projekto įgyvendinimo planas

(investicijų struktūra; finansavimo šaltiniai, kaštai; pagrindiniai reikalavimai darbams ir paslaugoms; kokybės užtikrinimo priemonės; projekto valdymas ir personalas, tęstinumas ir pan.).

VII. Projekto finansinė ir ekonominė analizė:

7.1. Projekto finansinė analizė

(pateikti bendrą kaštų ir naudos vaizdą, įvertinant pajamas ir išlaidas per projekto įgyvendinimo laikotarpį ir po projekto įgyvendinimo);

7.2. Projekto ekonominis įvertinimas

(parodyti projekto įtaką regionams, miestams, rajonams, kaimams, aptarti galimos ekonominės naudos gavimą ir pan.).

VIII. Projekto jautrumo ir rizikos analizė

(pagrindiniai rizikos tipai, rizikos priežastys, priemonės; būdai rizikai sumažinti, jos išvengti).

Išvados

(projekto naudos apibendrinimas, pasirinkto sprendimo argumentacija, projekto tęstinumas).

Studijos santrauka (anglų ir lietuvių kalbomis).

Priedai

Priedas Nr. 1. Sociologinis tyrimas „Lietuvos regionų kultūros darbuotojų situacijos, jų kvalifikacijos, veiklos kokybės ir sukurto produkto analizė“.