

Problem stručnih kadrova u zaštiti

PROBLEMES DES CADRES SPECIALISTES AU SERVICE DE LA PROTECTION DES MONUMENTS CULTURELS

Dr Branislav Vulović

Trideset godina službe zaštite spomenika kulture je relativno dug period napora i rada krunisanog uspehom. Vreme proteklo već se nalazi iza nas i, baš tako, kao jedan minuli period od pune tri decenije, omogućava nam da ga, u neku ruku, i istorijski analiziramo. Ovom prilikom razmatraćemo ga sa aspekta žive, motorne snage stručnog kadra, koji se identifikuje sa rezultatima u kojima su sabrane sve komponente stvaralačkog medija i njegovog uticaja na kvalitet i egzistenciju spomenika kulture.

Portret stručnjaka i profesionalno i životno orijentisanog na brigu o zaštiti našeg bogatog kulturno istorijskog nasleđa podrazumeva se kao kompleksna ličnost širokih kulturnih dimenzija. Upravo kao ličnost koja treba da poseduje što veći kapital stručnog a uz to i naučnog saznanja sa kojim, pored svoje najduže specijalnosti ume da reaguje i na nizu susednih ili srodnih interdisciplinarnih polja, koja su vrlo često prisutna u njegovoj profesionalnoj delatnosti.

Međutim, da bismo sagledali takav lik konzervatora bićemo prinuđeni da ga potražimo u proteklom vremenu i prostoru, u našoj minuloj stvarnosti i još boljoj budućnosti.

Već smo rekli da je samopregoran rad pokazao dobre rezultate u službi zaštite. Sa njim možemo da budemo zadovoljni pa i ponosni. Učinjeno je mnogo sistematski, planski, organizovano i naučno, i nikad više nego li u toku tridesetogodišnje kulturne izgradnje našeg socijalističkog samoupravnog društva.

No postignuti rezultati ne bi smeli da nas varaju i da ne vidimo i sve one probleme koji su ostali nerešeni, a nisu nerešivi. Ako krenemo samokritički, linijom negativnog bilansa videćemo da je jedna od slabosti svakako bila i u nerešenom pitanju stručnog kadra u ovom domenu delatnosti.

Najteži period je prebrođen, ali je neophodno puno angažovanje na rešavanju niza problema vezanih za formiranje odnosno pripremanje stručnog kadra i iznalaženje mogućnosti za dalja usavršavanja u toku rada na zaštiti spomenika.

Da bismo što bolje i efikasnije mogli delovati da se pitanje kadrova reši, korisno je, da se osvrnemo unazad i sumiramo dosadašnja iskustva.

Pre svega činjenica je da šema organizacije zaštite diktira i potrebu za kadrovima. Slabosti or-

ganizacije službe normalno se reflektuju i na one koji u toj službi deluju, dok s druge strane pitanje organizacije zavisno je od raspoloživih stručnih kadrova.

Iz takvog recipročnog odnosa koji je nosio svoje slabosti, rezultirale su u proteklom periodu sasvim logično i mnoge slabosti u rezultatima rada na zaštiti.

Poznato nam je svima da je po donošenju prvog Zakona o zaštiti spomenika kulture formiran Jugoslovenski institut, kao i zavodi po republikama. Služba po republikama je bila centralizovana i zaštitom je dirigovano iz republičkih centara. U daljem nastojanju dolazi do decentralizacije i osnivanja regionalnih zavoda, pa često i zavoda u pojedinim većim gradovima, koji su u svojem urbanom tkivu posedovali bogatiji fond spomenika. Neosporno, ovakva regionalizacija se pokazala praktičnom i korisnom, jer su novoformirane institucije službe zaštite bile isturene i bliže autoritativne ambulante iz kojih se mogla brže pružati hitna pomoć spomenicima, a i vršiti neposrednija kontrola stanja. Tom prilikom se rapidno proširila i intenzivirala služba zaštite u svakom pogledu. Razumljivo, uporedo s tim rasla je i potreba za odgovarajućim stručnim kadrom koji je u danom trenutku trebalo da ispunjava obaveze ovakvih institucija.

Već na samom početku prve decenije od oslobođenja na fakultetima Univerziteta u Beogradu, bilo da se radi o Arhitektonskom ili Filozofskom, Likovnoj ili Akademiji primenjenih umetnosti, planovi i programi tih visokih škola kreirali su lik stručnjaka, ali opšteg profila, koji se mogao tek posle diplome uputiti na specijalizaciju. Međutim, takve specijalizacije, na samom početku obavljane su, obično u inostranim zemljama, u Francuskoj, Italiji ili Belgiji. Jedini u zemlji Arhitektonski fakultet u Beogradu, pri Kabinetu za istoriju arhitekture i umetnosti, pod rukovodstvom prof. Dr Đ. Boškovića, zahvaljujući njegovoj ličnoj brizi o uzgoju mladih, fakultativno, mimo redovne nastave dugi niz godina, u okviru »Kružoka za proučavanje i zaštitu spomenika kulture« usmeravao je i negovao profil arhitekta konzervatora. U međuvremenu bilo je i pokušaja, posebno za slikare konzervatore, da se na pojedinim većim, kapitalnim spomenicima u okviru akcije Jugoslovenskog instituta, formiraju kursevi, pa i užii simpozijumi na

kojim se uz učešće naših istaknutih stručnjaka, te i profesora Univerziteta pripremao mlađi i perspektivni kadar.

Na Univerzitetu rad je bio baziran na širem teoretskom pristupu materiji zaštite ali povezan sa praksom. I on je poslužio, ali samo određenom broju generacija, posle kojih je interes rapidno opadao. Pokušaji Jugoslovenskog instituta, koji je bio isključivo orijentisan na slikarsko-konzervatorske kadrove, bio je još kraćeg veka, a tematika održanih kurseva vezivala se neposredno za određene probleme slikarstva pojedinih spomenika, kao što su bili sv. Sofija ohridska, Pečka patrijaršija ili sv. Bogorodica prizrenska. Posle ovih prvih napora u cilju formiranja kadrova za službu zaštite, prestala je svaka dalja inicijativa, iako su ovo bile veoma korisne i konkretne inspiracije, koje je kasnije samo trebalo usavršavati.

Sve su to bili individualni naponi ili traženja formi sa pokušajima da se što pre obrazuje neophodan kadar stručnjaka za zadatke službe zaštite.

Pri takvom stanju, a u vreme jačanja službe zaštite, kada je trebalo rešavati i kadrovski problem stručnjaka, i pored većeg broja nezaposlenih arhitekata, arheologa, slikara itd., najčešće zbog slabih stimulanja rada ili zbog odgovornosti na novom nepoznatom poslu, i pored stečenih diploma akademskog zvanja, retko se ko javljao na ovaj poziv. Međutim, bilo je i kuražnih, onda kada se postavljalo pitanje lične egzistencije i zaposlenja. Otuda se zavodima nudio katkada lutajući arhitekta ili slikar, tražeći posao iz nužde, nepoznavajući funkciju ovakve ustanove, niti svoj budući poziv na koji se opredelio. Sa arheolozima se dešavalo slično. Arheolog, preistoričar, neolitičar, antičar, kasnoantičar ili srednjovekovac podjednako je nalazio mesta u zavodima. Kadrovske komisije opredeljivale su se za ove razne profile i ne vodeći računa o onom najpotrebnijem — arheologu srednjovekovcu, pošto je na teritorijama regionalnih zavoda, navodimo primer SR Srbije, najveća, najnužnija i procentualno najobimnija aktivnost na spomenicima srednjeg veka. Statistika je pokazala da na širokom području srednjovekovne pokretne materijalne kulture rade ljudi uglavnom usmereni školom i diplomom na hronološki bliže ili dalje epohe.

U vreme najaktivnije brige o kadrovima postojali su i ispiti proveravanja stepena iskustva konzervatora. Ti takozvani konzervatorski ispiti uveli su pripravnika u zvanje konzervatora, kome su potom poveravani određeni samostalni konzervatorski problemi.

Nažalost, već dugi niz godina moglo bi se reći da su ovakvi ispiti totalno zanemareni. Zatim je na inicijativu Zajednice zavoda u SR Srbiji obrazovana Komisija koja je izradila program za polaganje ispita. Izrađen je Samoupravni sporazum o stručnim zvanjima i uslovima i načinu sticanja stručnih zvanja u zavodima. Ne samo što je izrađen već je i potpisan. Vreme prolazi i kao da se ostalo bez daha! Nadajmo se da to neće dugo trajati. Ne sme se dozvoliti da zavlada inertna klima

među kadrovima zaštite gde stručnjak sa unapred osiguranom egzistencijom nema nikakvu obavezu a samim tim i nikakav podsticaj da se dokaže u svom poslu niti pak onog najvažnijeg — ličnih ambicija, da se stručno i naučno afirmiše kroz svoju aktivnost. Da bi se to izbeglo svakako postoje putevi ali ih treba potražiti, naći i otvoriti.

Poznato nam je da su veoma heterogene kadrovske strukture zavoda formirane od stručnjaka koji čine motornu snagu ustanove (istoričari, arhitekti, slikari, etnolozi, arheolozi i drugi) koji su direktni akteri, izvršioci plana i programa radova i od kojih neosporno zavisi puna aktivnost radne institucije. S druge strane strukturu stručnjaka zavoda sačinjava imobilni ali isto tako neophodni dokumentacioni i administrativno-pravni i finansijski sektor. Zato nije ni malo jednostavno uskladiti međusobne odnose koji su važna komponenta kada su u pitanju rezultati rada.

Relativno mlada služba zaštite koja je krčila sebi put imala je niz prepreka koje je trebalo savladati i po tom pitanju. Sa manje ili više uspeha i snage još uvek ih savlađuje.

Može se očekivati da će mladi stručnjaci, koji će unapred biti orijentisani za ovu službu, a budu se pripremali kao entuzijasti za određenu sredinu kakva je služba zaštite, uneti više svežine i poleta, potisnuti uvržene neusklađenosti, pa da se u budućem radu heterogenost sastava stručnjaka neće više postavljati kao problem.

Što se tiče nedovoljne opremljenosti zavoda kadrovima, odnosno većito prisutnog nedostatka stručnjaka, teškoće su očigledne, a put do rešenja nimalo lak.

Međutim, može se reći da su u proteklom periodu postignuti zadovoljavajući rezultati i u slučajevima kada su zavodi sa relativno mladim kadrovima preuzimali velike i odgovorne zadatke.

Vrlo često, mada to nije bilo uvek pravilo, stručna i naučna veća zavoda pozivala su na saradnju iskusnije stručnjake iz raznih instituta, muzeja ili sa univerziteta, uz čiju pomoć ili saradnju rešavani su tekući problemi.

Zavodi bar što se tiče uže teritorije Srbije, ponekad su, kada se radilo o većem ili delikatnijem problemu na kakvom spomeniku, organizovali i stručno naučne komisije sastavljene od naših najeminentnijih stručnjaka i naučnih radnika. Slobodno se može reći da uticaj i efikasnost ovakvih komisija na mnogim mestima nisu rađali plodom. Slabosti su se ogledale, uglavnom, na vremenski ograničenim ili bolje rečeno takozvanim »blic naletima« takvih komisija, koje su zavodi pozivali na spomenik obdanice, zatim što su one retko kada mogle da budu u punom sastavu pozvanih stručnjaka i konačno što takve komisije nisu uredno pozivane kako na početku radova tako i na kraju. Za posledice neažurnog i nedovoljno dobro organizovanog rada ovakvih komisija odgovorni su zavodi, no kadkad i same komisije.

Bivalo je i raznih pokušaja međuzavodske saradnje u vidu razmene iskustva na pojedinim većim objektima. Autor radova jednog objekta bio

bi referent koji bi izlagao problematiku spomenika suočen u zdravoj diskusiji sa odgovarajućim profilom kolega stručnjaka. Takav oblik saradnje, bez sumnje vrlo koristan, omogućavao je ukrštanje mišljenja, izoštravanje stavova i apsolviranje određenih kriterijuma kod mladih stručnjaka. Nažalost, i u tom smislu je bilo samo pokušaja, koji su propali zbog lošeg organizovanja, tako da se u tom pogledu u priličnoj meri oseća zatvorenost jednih prema drugima, kako stručnjaka tako i zavoda.

Problem pripremanja kadrova za službu zaštite spomenika uvek je aktuelan kao i pitanje usavršavanja već uključenih radnika u ovu specifičnu delatnost.

Evidentno je da profil stručnjaka znači jednu od osnovnih garancija na kojoj bazira kvalitet rada na spomenicima i da taj profil mora da bude dimenzionisan od ličnosti i njene podobnosti do stručnog i naučnog afiniteta.

Možda zvuči nevažno, ali je činjenica da je naziv Zavod za zaštitu i naučno proučavanje spomenika kulture izmenjen i danas imamo samo zavode za zaštitu spomenika. Znači li to da su oni postali servisi za zaštitu i održavanje spomenika? Pitanje pripremanja kadrova koji se uključuju u zavode i njihovo formiranje u toku rada na zaštiti zavisno je od onoga što sami zavodi imaju kao smernicu u svom delovanju i šta se od njih očekuje.

Čini se, da su zavodi neopravdano ostali bez naziva koji bliže objašnjava ono čime se uistinu bave i na koji način obavljaju svoj posao.

Pod pojmom zaštite koji sam egzistira u naslovu zavoda mogu da se podrazumevaju preduzimanje mera zaštite, evidentiranje, istraživački rad, projektovanje, izvođenje radova, rad na revitalizaciji i zaštiti prostornih celina, pa i popularizacija spomenika u svim mogućim vidovima. Međutim, bez obzira na širinu tog pojma u savremenom shvatanju, zakonodavac nije slučajno naložio zavodima, čija je delatnost od posebnog društvenog interesa, da proučavaju i obrađuju pitanja iz oblasti zaštite. Jer ako se zavodi ne bave naučnim proučavanjem spomenika, ako se ne služe naučnim metodama, kakav je njihov pristup i rad na spomeniku, a u krajnjoj liniji postavlja se pitanje ko taj posao umesto njih obavlja, posao bez koga se ne sme delovati na spomeniku.

Težište ovog pitanja nije u formi da li će se osiromašeni naziv zavoda menjati, već motiv za diskusiju. Da li će se u vaspitavanju kadrova za budući rad u zavodima davati jedna ili druga smernica. Mišljenja sam da dileme nema. Stručnjaci koji rade na spomenicima bez obzira na uže stručno opredeljenje moraju biti pripremljeni za onakav rad kako to spomenici zaslužuju i postavljaju kao imperativ.

Sa žaljenjem se može konstatovati da je odgovarajućih uslova za takav rad sve manje. Tome se mora stati na put. Nivo kvaliteta rada mora se podići na daleko viši stepen. Rezultati moraju dobiti više ozbiljnosti, preciznosti i biti sa manje

propusta, bilo da se odnose na prethodne pripreme elaborata ili praktično izvođenje. U takvoj situaciji i u stručnoj literaturi biće pored izveštaja o radu više naučnih studija, rasprava stručnih i naučnih, zavisno od izbora teme i veličine problema. Studije i rasprave ovakve vrste sve više su potisnute tekstovima koji nose karakter esnafskog izveštaja sa terena.

Već je rečeno da u našoj relativno razvijenoj službi zaštite pored pitanja nedostatka stručnih kadrova postavlja se i pitanje postojećeg kadra i njegovog stručnog uzdizanja. Većina zavoda godinama ne uspeva da reši problem nedostatka stručnog kadra. Zavodi su prinuđeni da vrlo često ozbiljne i delikatne zadatke na zaštiti poveravaju mladim i manje iskusnim stručnjacima čija je orijentacija i podobnost neproverena i nepotvrđena iako je kod svih nas prisutno da je odnos čovek—spomenik pitanje vrlo složenog karaktera.

U ovako rezimiranom trenutku naše stvarnosti suočeni sa prisutnim stanjem stručnog kadra u zaštiti, trebalo bi pristupiti najpogodnijem i najefikasnijem rešavanju ovog problema. Njegova okosnica, čini mi se, da leži u dvema osnovnim stvarima, a to su najpre način osposobljavanja kadrova, a zatim i verifikacija istih.

Kada se tiče osposobljavanja kadrova kroz praktičan rad bez svake sumnje je da zavodi kroz međusaradnju mogu da postignu korisne rezultate. Zajednička dejstvovanja u ekipama gde će mlađi moći da se koriste iskustvom starijih kolega svakako je jedan od načina poboljšanja situacije. Jedna ozbiljna prepreka da se ovakav način saradnje sprovede leži u sve većoj zatvorenosti koja je zavladała među zavodima. Do te zatvorenosti, koja se ne oseća kada su u pitanju dogovaranja, ali u radu su evidentna, došlo je iz niza okolnosti, a možda su najmanja prepreka međuljudski odnosi, a više sistem finansiranja, trka u realizaciji sredstava koja obavezno ne stižu na vreme, tempo rada gde je međusobna razmena iskustva skoro neizvodljiva, dok je s druge strane potreba za teškom saradnjom ogromna. Svaki pokušaj da se u toku godine adhoc formira mešovita grupa, koju čine saradnici dva ili više zavoda unapred je osuđen na neuspeh. Stručnjaci koji rade na terenu najčešće ne znaju šta se događa na objektima ili lokalitetima na istom području niti pak na terenu susednog zavoda, a kamoli negde dalje. Dragocena iskustva često ostaju u uskim okvirima iako se do njih dolazi kroz težak i samopregoran rad. Obimni programi i planovi, naponi da se sa nedovoljnim brojem stručnjaka obuhvati i uradi što više, utiču da zatvorenost između zavoda zaista postoji i protiv toga se treba odlučno boriti tražeći nove forme i rešenja što se može samo pozitivno odraziti na kvalitet rada odnosno osposobljavanje onih koji su njegovi izvršioci.

Treba ukazati i na to da veliki i značajni objekti nisu predodređeni za organizovanje ekipa kroz udruživanje kadrova iz raznih zavoda. Događa se da se na manjim i manje značajnim objektima javljaju izvanredno delikatni i složeni problemi čiji

je rešavanje znači dragocen doprinos u specifičnoj disciplini kakva je zaštita spomenika.

Konkretan predlog po ovom pitanju rešavanja stručnog osposobljavanja kadrova sastoji se u što oštrijem razbijanju zatvorenosti između zavoda, u zajedničkom planiranju međuzavodskih akcija, ali sa jasno izdiferenciranim obavezama kao i sa unapred preciziranim vrednostima rada odnosno planiranim finansijskim sredstvima.

Dosadašnji pokušaji ovakve saradnje malobrojni su i zato ovaj predlog stoji i dalje kao jedna od formi koja doprinosi rešavanju problema kadrova između svih ostalih kao što su specijalizacije, posdiplomske studije i sl.

Na usavršavanju stručnih kadrova u oblasti zaštite, o čemu je ovde reč, od 1965. godine, znači već punih 10 godina, radi se u okviru posdiplomskih studija, po sistemu individualnih kurseva na Arhitektonskom fakultetu u Beogradu. Naziv ovih studija — PROUČAVANJE I ZAŠTITA URBANOG I ARHITEKTONSKOG NASLEĐA, svedoči o njihovom interdisciplinarnom karakteru, te kao takve obuhvataju sve stručne profile angažovane u službi zaštite. Do sada se prijavilo 22 kandidata od kojih su četvorica magistrirali, a trojica od njih već rade na svojim doktorskim disertacijama.

Međutim pored *magisterijuma* koji po pravilniku o posdiplomskim studijama traje dve godine, postoji i *specijalistički kurs*, sa trajanjem od jedne godine. Magisterijum se završava odbranom teze, a na odgovarajući način i specijalizacija se završava odbranom završnog rada. Program studija se deli na opšte fundamentalne predmete i posebne kurseve, koji se bliže vezuju za sadržinu magistarske teze ili specijalističkog rada.

Konačno magistarske studije otvaraju vrata daljim ambicijama usmerenim doktoratu, dok su specijalističke studije vezane za uže stručno dopunjavanje znanja, koje se može sigurnije primenjivati konkretno na radu.

Na sličan način, takođe, po individualnom mentorskom sistemu, postoje postdiplomske studije i na seminaru za istoriju umetnosti Filozofskog fakulteta u Beogradu, a u pripremi je i organizovanje postdiplomskih studija za slikare konzervatore na fakultetu za Likovne umetnosti u Beogradu.

Kako u Beogradu, tako je od ove godine pripremljena organizacija postdiplomskih studija i u Splitu, koje će za zapadno područje naše zemlje dovoljno pokriti potrebe za usavršavanjem kadrova u zaštiti.

Svakako da će Beograd i Split, udaljeni centri na dvama različitim krajevima zemlje okupirati interes institucija za školovanje i usavršavanje

No, videli smo da su uslovi za školovanje, ili bolje rečeno doškoloavanje stručnog kadra u zaštiti, gotovo obezbeđeni. Videli smo, takođe, da se na području SR Srbije na višim studijama, koje su ili završili ili su još u toku, nalaze 22 kandidata među kojima su uglavnom arhitekti konzervatori, urbanisti i istoričari umetnosti. Takođe smo suočeni sa otvaranjem još jednom punkta za posdiplomske studije u Splitu, zatim posebno za sli-

kare konzervatore na Akademiji za likovne umetnosti, što uskoro obećava normalan uzgoj i ovog profila kadra bez kojeg se svakako u zaštiti ne može zamisliti.

Međutim, i pored ovih mogućnosti za odgoj mladih u službi zaštite, potrebno je razmisliti i pronaći način verificiranja, habilitiranja, odnosno dokazivanja podobnosti tokom aktivnosti konzervatora. Mislim da bi se u tom smislu mogla uspostaviti neka vrsta reizbornosti, bar na svakih 3 do 5 godina, pri čemu bi se vršila rekapitulacija postignutih rezultata jednog konzervatora. Na taj način svaki stručnjak konzervator bi se daleko odgovornije angažovao i stalno imao pred sobom vrlo važan termin svog verifikovanja, odnosno reizbornosti ili daljeg napredovanja.

Prema pomenutom Samoupravnom sporazumu zavoda udruženih u Zajednicu zavoda za zaštitu spomenika kulture i zaštitu prirode u SR Srbiji detaljno su razrađena pitanja vezana za stručna zvanja i uslove sticanja tih zvanja radnika u zavodima. Vrlo je bitno da se izbegne uzimanje blagog kriterijuma koji se usklađuje sa nedostatkom kadrova, pa bi ispitne komisije u svojoj blagoj oceni učinile veću štetu nego korist, prvo kandidatu, a zatim i celoj službi zaštite u odnosu na kvalitet rezultata rada u ovoj oblasti. To se isto odnosi i za komisije u slučajevima gde se za sticanje zvanja ne polažu ispiti.

Pošto između sticanja zvanja najčešće postoje duži vremenski periodi bilo bi korisno uvesti pomenuta verifikovanja jer bi se tako izbegla stagnacija do koje može doći u razvojnoj liniji stručnog napredovanja kandidata. On bi se osećao manje sigurnim i pojačala bi se budnost kod svih koji inkliniraju ka opuštenosti u svom stručnom usavršavanju. Ovo se posebno odnosi na radnike koji po svom stručnom profilu čine osnovnu motornu snagu u službi zaštite.

I na kraju, kada je u pitanju problem uzgajanja kadrova, svakako da je jedan od najbitnijih faktora, na kome smo se samo uzgred zadržali u ocenjivanju kadrovskih pitanja, sam čovek. Upravo je to tema od posebnog značaja na kojoj bi se moglo duže insistirati. Čovek i njegov odnos prema spomeniku, njegove podobnosti i refleksije njegovih podobnosti prema jednom spomeniku. Ponavljam da je odnos stručnjaka prema spomeniku na kome radi vrlo kompleksnog, odnosno vanredno složenog karaktera. Pre svega, i u svemu je najvažniji afinitet prema zadatku, dok se ličnost stručnjaka konzervatora ima podrazumevati kao ličnost širokih kulturnih i stručno-naučnih dimenzija. To može biti ličnost kulturno konstruisana i naoružana nizom interdisciplinarnih spre-gova, koja se u različitim prilikama uspeva snalaziti na širim naučnim poljima, kako istorije, arheologije, arhitekture, slikarstva, etnologije itd.

Pravi konzervator treba da poseduje odličnu osnovu u solidnoj školskoj spremi, afinitet i ljubav prema spomeniku, te i posebno istančan i rafiniran sluh za sve probleme koji mu se nameću u konzervaciji.