

## МУЗЕЙНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ И ТЯХНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ. ПРОБЛЕМИ, ИДЕНТИФИЦИРАНИ ПОТРЕБНОСТИ И (НЕ)ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

*Ваалентин Дебочицки*

Настоящият материал по темата за професионалното развитие в областта на културното наследство е основан на отговорите от подготвената и проведена анкета от изследователски екип към СУ „Св. Климент Охридски“, работещ по проект „Професионално развитие в областта на културното наследство. Образование, обучение и валидиране на знания, умения и компетентности“ в рамките на Националната научна програма „Културно-историческо наследство, национална памет и обществено развитие“. Акцент в направените преглед и коментар са преди всичко отговорите по част от въпросите, дадени от музейни институции. Техният анализ, както и направените констатации и предложения се базират преди всичко на опита и наблюденията ми като директор на Регионален исторически музей – Кюстендил, и нямат претенциите за изчерпателност. По-обстойно са разгледани тези въпроси и проблеми, които са валидни и се отразяват върху изпълнението на основните дейности на институциите по опазване, управление и социализация на културното наследство.

Общо получените отговори на анкетата са 82 от 79 културни и научни организации. От тях 60 са от музейни институции<sup>1</sup> – държавни и общински музеи и галерии. В анкетата са представени всички видове музеи и галерии според териториалния им обхват – национални, регионални и общински, като преобладаващ е броят на музеите с общоисторически профил. Същевременно в анкетата участва и голяма част от специализираните музеи – държавни и общински.

Тази безспорно голяма и изключително представителна извадка български музеи, участвали в проучването, позволява да се направи обективна и актуална оценка на състоянието на българските музеи и предизвикателствата, пред които са изправени, на идентифицираните от тях проблеми и потребности, свързани с повишаване на професионалната квалификация на техните специалисти и служители.

---

<sup>1</sup> От Националния музей на образованието – Габрово, Археологически музей „Проф. Мечислав Домарадски“ – Септември, и Регионален исторически музей – Добрич, са попълнени по две анкети.

## МУЗЕИТЕ И ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ – АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ

Първият въпрос от анкетата е за организирани от културните организации обучения за допълнителна професионална подготовка в областта на културното наследство на техните служители и специалисти.

Повече от 70% от институциите са отговорили на този въпрос отрицателно, други – с „да“, но без да конкретизират, а останалите посочват общо: обучения, организирани от Министерството на културата и/или висши учебни заведения, семинари, обучения по проекти и т.н.

По-конкретен отговор се съдържа в анкетата на Регионален исторически музей – Велико Търново, в която е посочено, че той е организирал обучения за езикова квалификация, изнесени са беседи от „тесни специалисти“ и пътуващи семинари „Добри практики“.

При по-голяма прецизност и коректност в отговорите на този въпрос колегите биха могли да конкретизират и да допълнят обученията, на които са организатори и/или съорганизатори техните музеи. Без особени затруднения намираме информация за тези събития в публичните отчети на част от музеите, интернет страниците им и публикации в социалните мрежи.

Един подобен пример е разработената програма в Регионален исторически музей – Смолян, за „въвеждащо обучение“ на новопостъпили служители и специалисти, необходимо за по-бързото им интегриране в институцията, и много полезна за запознаването им с нормативната база в областта на културното наследство, вътрешните правила и ресурси на институцията. Вероятно подобни форми на неформално обучение и предаване на опит на по-младите колеги съществуват и в други музеи, макар че е споменато само в един отговор в анкетата.

Това не би променило обаче общата картина и налагащия се извод, че българските музеи, в т.ч. и анкетираните национални и регионални музеи, нямат разработени конкретни програми и не организират целенасочени обучения за повишаване на професионалната квалификация на работещите в тях специалисти. Причините за това вероятно са комплексни (кадрови, финансови и т.н.), но трябва да признаем и консервативност и липса на заинтересованост на част от колегията.

На въпроса „Какви възможности предлага Вашата организация за професионално развитие на своите служители извън организираните от Вас обучения?“ дават отговор почти 90% от участвалите в анкетата музеи и галерии. Като условия за повишаване на квалификацията, която музеите, респективно техните ръководства осигуряват, са: участие в курсове за повишаване на езиковата подготовка, придобиване на образователната и научна степен „док-

тор“ и обявяване на конкурси за заемане на академични длъжности в научните отдели на музея. В част от отговорите се посочва и обучение в Института по публична администрация, без да е уточнен видът му.

Преобладаващата част от тях са посочили, че главната възможност, която осигуряват за професионалното развитие, е, че финансират участието на своите специалисти в национални работни срещи и обучителни семинари, в научни конференции, командироваат ги краткосрочно в други музеи с цел обмяна на опит и т.н.

Независимо че част от посочените събития и форуми не са в същинския си смисъл форми за повишаване на квалификацията, те безспорно са полезни и необходими за обмяна на добри практики между музеите и създават условия за израстването и развитието на специалистите в научноизследователската им дейност.

Като пример в това отношение мога да посоча организирани от Историческия факултет на Софийския университет и Регионалния исторически музей – Кюстендил, 20 ежегодни конференции под мотото „Кюстендилски четения“, които дават възможност на всички специалисти в музея да участват и да се запознаят с водещите и най-новите постижения в развитието на историческата наука в страната.

Друг подобен пример са организирани от нашия музей и превърнали се вече в традиция ежегодни национални конференции с международно участие „Музейните и архивни фондове – места на памет. Богатствата на музейните и архивни фондове“. Конференцията е единственият научен форум в страната, насочен и даващ възможност за участие на максимално широк кръг от изследователи и специалисти в българските музеи, професионално ангажирани с проблематиката по издирване, опазване, проучване и представяне на културното наследство. Да бъдат споделени и обменени положителен опит и практики по юридическото и физическо опазване на движимото културно наследство и да бъдат дискутирани въпроси, свързани с идентификацията на културни ценности, дигитализация на музейните и архивните колекции и други проблеми, стоящи пред нашите научни и културни институции като „места на памет“.

Основният извод, който се налага от отговорите на този въпрос, е, че музейните ръководства разбират необходимостта от повишаване на квалификацията на техните кадри, но политиката им в това отношение най-лаконично и точно може да бъде представена със следния отговор: „Музеят подкрепя личните усилия на всеки специалист, който желае професионално да се развива“.

Оттук и общият извод от отговорите на първите два въпроса е, че музеите не използват всички налични ресурси за повишаване на квалификаци-

ята на специалистите си и не провеждат целенасочена политика в това отношение. Министерството на културата също няма разработена програма и организираните от него обучителни семинари на различни теми под мотото „Добри практики“, „Устойчиво развитие на музеите“, както и редица други инцидентни обучения и семинари не могат да решат в необходимата степен въпроса с повишаване на квалификацията на музейните специалисти. Определено се констатира дефицит в предлаганите обучения и има разбиране за необходимостта от организиране на конкретни, практически насочени обучения, отнасящи се за всички специалисти, ангажирани в сферата на културното наследство.

Ето защо според нас е необходимо да бъде изграден център за квалификация на музейни специалисти към Министерството на културата и/или към някой от поведомствените му национални музеи. Подобен център преди години съществуваше към Националния исторически музей, но той вече реално не действа и не е вписан в действащия Правилник за устройството и дейността на НИМ<sup>2</sup>.

## МУЗЕЙНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ – ПРОФЕСИОНАЛЕН ПРОФИЛ И РАЗВИТИЕ

В отговорите си на въпроса за професиите и длъжностите, свързани с опазването, социализацията и управлението на културното наследство в техните организации, анкетиранияте обективно са изброили почти всички професии и длъжности, залегнали в Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България и утвърдени с действащия все още класификатор за длъжностите и изискванията за тяхното заемане в българските музеи със заповед на министъра на културата № РД 09-102/23.03.2010 г. Това са длъжностите: уредник/куратор/, екскурзовод, /консерватор/реставратор, /музеен/ педагог и фондохранител. Освен тези основни музейни длъжности според вида и тематичния обхват на дейността им, както и, разбира се, относително по-големия брой щатни места в националните и регионалните музеи в тях са назначени специалисти на длъжности, които присъстват в професионалната структура и на други културни и научни организации: библиотекар, архивист, археолог, етнолог, музиколог и др. Прави впечатление, че в нито една анкета не е посочена длъжността директор на музей/галерия, както и академичните длъжности в отделите „Научна група“, които имат ключова

<sup>2</sup> Цекова, Е. Републикански научно-методически център по музейезнание – Национален исторически музей. // Национален исторически музей – София. Известия. Том XIV. София, 2004, с. 397–401.

роля в дейностите по опазване, социализация и управление на културното наследство.

За да дадем една по-ясна представа за кадровия състав и актуалните проблеми, пред които са изправени българските музеи днес, ще дам пример с Регионалния исторически музей „Акад. Йордан Иванов“ – Кюстендил. Като делегирана от държавата дейност субсидираната численост на музея е от 39 служители, т.е. не е от най-малките, но не е и от най-големите музеи. Съгласно утвърденото му дължностно разписание за 2019 г. те са назначени на общо 20 длъжности. Най-голям е броят на уредниците – 12. Осем от тях съгласно общо историческия му профил – в специализираните отдели: „Археология и недвижими културни ценности“, „История на българските земи XV–XIX век“, „Етнография“ и в отдел „Фондове“. Другите 4-има уредници са в отдел „Връзки с обществеността“. Това е най-многобройният отдел в музея, в него работят още 3-има екскурзоводи и 4-има информатори.

От 1997 г. без прекъсване в музея функционира отдел „Научна група“. Понастоящем в съответствие с Наредба № Н-5 от 11 декември 2009 г. за реда за създаване и дейност на научни групи към музеите и Закона за развитието на академичния състав в Република България той се състои от 3-има специалисти, 2-ама от тях на академична длъжност „доцент и главен асистент“.

Съгласно правилника за устройство и дейност на музея в него са изградени още следните звена: Ателие за консервация и реставрация с 3-има реставратори и 1 пом.-реставратор, Специализирана научна библиотека и Научен архив – 1 библиотекар; Фотоателие и фотолaborатория – 1 фотограф. На длъжност технически сътрудник е назначен 1 специалист в отдел „Археология“ и 1 фондохранител в отдел „Фондове“. В отдел „Административно-финансов“ работят 5-има служители. Помощният персонал е крайно ограничен.

Представеното подробно дължностно разписание на кюстендилския музей показва, че той е един от музеите в страната, който в настоящия момент е сравнително добре обезпечен с необходимия брой и квалификация специалисти, нужни за изпълнение на основните му функции и дейности по издирване, опазване и представяне на богатото културно наследство на Кюстендил и региона.

Тук резонно възниква въпросът „Какъв е проблемът?“.

Основният е възрастовата структура на специалистите и служителите в музея. Около 65% от тях са над 55-годишна възраст, а 4-има специалисти от „най-дефицитните“ музейни длъжности – 2-ама реставратори, археолог и доцент, са в пенсионна възраст. През следващите две-три години право на пенсия ще придобият групи 8 колеги, част от които специалисти в основни отдели на музея. Същевременно колегите във възрастовата граница 25–35 години са само 6.

Една от специфичните причини за този предстоящ кагрови колапс е и неприсъщото за повечето останали музеи тежкостта на изградени тук специалисти, шестима от които продължават и днес професионалното си развитие в Националния археологически институт с музей при БАН, Националния институт за недвижимо културно наследство, Регионалния исторически музей – София, Института за населението и човека при БАН и др.

Представената по-горе изключително тревожна тенденция за възрастовата структура на професионалния състав на музея, която е в сила за почти всички музеи, както и силно ограничените възможности за избор и привличане на млади специалисти обективно се потвърждават и от отговорите в анкетата на въпроса „При назначаване на длъжност, свързана с културното наследство, има ли във Вашата организация изрични изисквания за конкретна подготовка и опит?“. От общо дадени 82 отговора в 35,4% от тях се посочва категорично „Не“, а други 28% варират от уточняващи определени длъжности, за които има изрични нормативно определени изисквания за притежавана образователна и научна степен, до „Често не намираме никакви подготвени кадри, защото няма“ и още по-песимистичната оценка, че изричното изискване за конкретна подготовка „означава само едно – свободни и незаети щатове“.

От прегледа на изискванията, които са уточнили отговорилите с „Да“, по-голямата част от тях е свързана отново с минималните и нормативно определени изисквания за висше образование в съответстващата област, специалност и образователно-квалификационна степен; познаване на нормативната база в областта на културното наследство; компютърна грамотност и владеене на чужд език. Разбира се, колегите са включили и други изисквания, свързани с личностни компетенции и т.н.

Налаганият се извод и обобщение, които можем да направим, е, че в настоящия момент общинските музеи, библиотеки и галерии по-специално са готови да назначат почти всеки един специалист с отговарящо на профила им висше образование – бакалавър или магистър.

От опита, който имаме през последните години с проведените конкурси за заемане на експертни длъжности в Регионалния исторически музей – Кюстендил, мога да споделя също, че непрекъснато намалява броят на кандидатите, а за съжаление – и нивото им на подготовка. Много често кандидатстват колеги, завършили висше образование преди десетилетия и практически загубили квалификацията си. Или пък липсват изобщо кандидати – като на двукратно обявявания конкурс за археолог в музея.

И независимо че по правило нашите институции предлагат добри възможности за личностно и професионално развитие, условия за работа и т.н., те остават непривлекателни за младите хора. Една от основните причини, разбира се, е „доброто заплащане“ в музеите, където дори основната заплата

на академичната длъжност доцент е по-малка от минималната учителска. В резултат много от завършващите университети, включително и придобилите ОНС „доктор“ и магистри по археология, история, етнология и др., избират да се реализират в други сфери и дейности.

На въпроса „Кои според Вас са специфичните знания, умения и компетентности, необходими за работа във Вашата организация?“ в преобладаващата част от отговорите отново се поставя необходимостта от добра университетска подготовка и познания в съответната научна област, познаване на нормативната база, добро владеене на чужд език, компютърни компетенции и други, които дублират вече посочените. Разбира се, част от анкетираните културни организации посочват и специфични за тях необходими знания и умения. И изключително важните и необходими на всички работещи в нашите институции личностни качества като креативност, умение за работа в екип, организаторски качества и т.н.

От позицията и от компетентността си на музеен директор смятам, че възможни, макар и временни решения на проблема са: повишаване на квалификацията и преназначаване на част от специалистите в отдел „Връзки с обществеността“ и „Фондове“ в основните научноизследователски отдели; установяване на по-тясно сътрудничество със съответните ВУЗ за привличане и кооптиране на техни студенти като стажанти в теренни археологически проучвания и в други платени стажове в музея; съдействие от общинските съвети за осигуряване на стипендии на част от студентите и за решаване на въпроси като предоставяне на общински жилища за специалисти извън седалището на музея; стриктно прилагане на конкурсното начало при назначаване и др.

При така очерталия се и непрекъснато задълбочаващ се дефицит на кадри за работа в културните институции логично следва въпросът „Каква специалност или програма в областта на културното наследство и в кой университет или висше училище най-често са завършили служителите във Вашата организация?“.

И отговорите на този въпрос са показателни и потвърждават част от проблемите, особено тези, свързани с възрастовата структура на специалистите в музеите. В 32 отговора е посочен ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“, в 17 – СУ „Св. Климент Охридски“, художествените галерии посочват Националната художествена академия, след което значително по-малък брой отговори: в други университети.

Големият брой на завършилите исторически специалности във Велико-търновския университет, в т.ч. и в нашия музей, се отнася и е валиден до 90-те години на миналия век, когато в него, както и в Софийския универси-

тет се обучаваха студенти от цяла България. Понастоящем по икономически, демографски и други причини това не е възможно. Ето защо все по-важна роля за привличането на млади специалисти в музеите играят тяхното местоположение и близост до университетските центрове. Доказателство за това е, че през последните 20 години в Кюстендилския музей не са кандидатствали и назначавани специалисти, завършили във Велико Търново. С малки изключения в музея през последните години са назначени специалисти, завършили образованието си в СУ „Св. Климент Охридски“ и ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград, с които нашият музей има установено трайно сътрудничество.

## МУЗЕЙНИ ДЕЙНОСТИ

Отговорите на така зададения въпрос за дейностите, които осъществяват културните организации в областта на културното наследство, както и на въпроса „Кои от тях са включени в длъжностни характеристики на техните служители?“ според нас не се нуждаят от подробен анализ и обобщение. Функциите и дейностите, които изпълняват разглежданите културни организации, произтичат от действащото законодателство и са залегнали в правилниците за устройството и дейността им. И по-голямата част от тях, повече или по-малко изчерпателно, в отговорите си са се позовали на тях.

От техните 79 отговора, представени в обобщена диаграма, ще отбележим само, че те определят като приоритетни: дейността по опазване на културното наследство – 35 отговора, съхраняване – 32, издирване, популяризиране и представяне. Както и факта, че само в общо 8 отговора се посочва, че извършват реставрация или консервация.

От дадените 77 отговора за длъжностните характеристики отговорите варират от всички до озадачаващите единични отговори като обучение, сканиране или дигитализация.

Тук бих искал само да отбележа, че и най-подробната длъжностна характеристика не би могла да обхване всички извършвани дейности от музейния уредник. Едновременно и много често наред с основните той завежда и определен фонд в музея, извършва дигитализация на културни ценности, аранжира изложби, изпълнява екскурзоводски функции и т.н. И неговите специфични знания и професионални умения са резултат преди всичко на практическия му опит и личностната мотивация за развитие.

Друга основна и присъща на музейните институции като научни и културни организации е научноизследователската дейност. На въпроса „Извършвате ли изследователски дейности във Вашата организация?“ от общо 70 отговора 85,6% са отговорили с „Да“. И подробно са посочили основните направления, по които техните специалисти извършват изследователска дей-

ност: теренни археологически проучвания, други научни експедиции, идентификация на културни ценности, научни изследвания по определени периоди и теми от регионалната, но и националната история, изготвят и публикуват научни статии и монографии и т.н.

Възможността за научно и академично израстване на специалистите в музеите е изключително важна мотивация за професионалното развитие на работещите в музейните институции. Разбира се, и тук има редица нерешени въпроси в резултат на недобре регламентирано и синхронизирано законодателство, което не е залегнало пряко във въпросите от анкетата, но е от изключителна важност по темата за професионалното развитие в областта на културното наследство.

Както вече посочихме, в структурата на РИМ – Кюстендил, функционира отдел „Научна група“ с двама хабилитирани специалисти (доценти) и главен асистент. Дейността на научните групи в музеите е регламентирана с Наредба № Н-5 от 11 декември 2009 г. на основание чл. 28, ал. 4 ЗКН, според който те са подчинени в методическо отношение на съответните специализирани институти на БАН. Последното, с изключение на Националния археологически институт с музей при БАН, който чрез системата за издаване на разрешения и отчети на проведени археологически проучвания упражнява реален контрол, методическото ръководство на научните групи в музеите от институтите на БАН е формално.

Понастоящем ръководството на Националния център за информация и документация (НАЦИД) на основа на техни вътрешни разпоредби и тълкувания на Закона за развитие на академичния състав в Република България де факто не признава музеите като научни организации. И вече една година се води преписка между Министерството на културата, Министерството на образованието и науката и Народното събрание на Република България по казуса. В резултат на което и нашият музей с хабилитирани специалисти все още не регистриран като научна организация в НАЦИД.

Въпросът „За кои от изпълняваните от културните институции дейности е необходимо допълнително професионално обучение?“ е определящ за потребностите на културните организации от професионално обучение и повишаване на професионалните компетентности на техните специалисти.

В отговорите си те са дефинирали най-малко две дейности, за чието изпълнение се налага допълнително професионално обучение, а някои са изброили почти всички присъщи им дейности. От дадени общо 79 отговора в 40 (51,3%) от тях е посочена дейността по идентификация на културни ценности, след което е определена необходимостта от обучение за специалистите по консервация и реставрация (44,9%) и за брандиране и реклама (43,6%). В 30

отговора е посочено, че е необходимо обучение и по стратегическо планиране и финансиране.

Колегията безспорно добре осъзнава промените условия и новите предизвикателства, пред които са изправени културните организации след настъпните обществено-икономически промени в страната, основната и най-важна от които е, че дейността им все повече се определя от изискванията на пазара и на посетителите. И потребността от придобиване на нови знания, компетентности и умения по маркетинг и реклама.

По-подробен коментар и анализ обаче ще направим тук на посочената необходимост от обучение на музейните специалисти по идентификация на културни ценности и за подготовка на консерватор-реставратори.

Определянето на дейността по идентификация като основна, за чието изпълнение музейните специалисти се нуждаят от допълнително обучение, е основателно. Идентификацията, както е и дефинирана в чл. 96, ал.1 ЗКН, е научноизследователска дейност, за чието изпълнение музейните специалисти се нуждаят от повишаване на квалификацията и компетентностите си.

Тя е и сравнително нова в българското музейно законодателство. В ЗКН и Наредба № Н-3 от 3 декември 2009 г. за реда за извършване на идентификация и за водене на Регистър на движими културни ценности музеите се задължават да извършват идентификация при придобиването на всяка вещь, която може да се определи като културна ценност. Държавните и регионалните музеи според тематичния им обхват извършват идентификация и на вещи и колекции на физически и юридически лица.

Затрудненията, които изпитват музеите при изпълнението на тази ключова дейност, без която не може да продължи изпълнението на системния процес по документиране, регистриране, консервация и реставрация и т.н. на културни ценности, е действително един от най-болните и дискутирани проблеми в музейната колегия. Предстоящата промяна на нормативната уредба, по-конкретно на Наредба № Н-6 от 11 декември 2009 г. за формиране и управление на музейните фондове, също не решава според очакванията на колегията облекчаване на процедурата по идентификация.

Основният проблем отново е в липсата на квалифициран кадрови потенциал, особено, но не само в по-малките общински музеи. Конкретен пример можем да дадем с липсата на експерти по нумизматика и в редица регионални музеи.

Част от решенията с кадровото обезпечаване на млади подготвени специалисти и за повишаване на квалификацията на специалистите по нумизматика и археология е откриване на магистърски програми във ВУЗ. Пример за подобна програма, която е подкрепена и от нашия музей, е „Нумизматика, експертиза и оценка на културно-исторически ценности“ на ЮЗУ „Неофит

Рилски<sup>3</sup>. За съжаление не разполагаме с данни за интереса към конкретната програма, както и към други, подкрепени от нас магистърски програми на университета по археология и музейна педагогика, тъй като предстои завършването на първите им випуски. От друга страна, включването на музейни специалисти като втора магистратура в посочените и други магистърски програми е все пак въпрос на личен избор и възможности.

Както отбелязахме, необходимостта от допълнително професионално обучение по консервация и реставрация е посочена също в близо половината от отговорите – 44,9%.

Публичният регистър на Министерството на културата по чл. 165, ал. 1 от ЗКН на лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация, не дава обективна представа за остротата на проблема с реставрация на стотиците хиляди движими културни ценности в българските музеи. От вписани общо 570 специалисти<sup>4</sup> над 90% са архитекти и инженери, чиято дейност е свързана с консервацията и реставрацията на недвижими културни ценности. Без да можем да конкретизираме точния брой на лицензираните реставратори на движими културни ценности в българските музеи, галерии, библиотеки и архиви, по дадената в регистъра информация, те определено са малко. Показател за това са и коментиранияте отговори в анкетата на въпроса за изпълняваните от организациите дейности.

Освен това предстои част от тях да напусне системата, в т.ч. и двама от реставраторите в РИМ – Кюстендил (№ 249 и 250 от регистъра). Липсата на лицензиран реставратор изостря допълнително проблема, тъй като съгласно чл. 166, ал. 1 от ЗКН музеите и културните организации могат да извършват дейности по консервация и реставрация на движими културни ценности „само под ръководството на лице, вписано в регистъра по чл. 165“. Отново илюстрирано с конкретен казус от практиката на РИМ – Кюстендил, този императивен текст забранява на директора на музея да възлага на реставратора, завършил Национална художествена академия, специалност „Керамика“, но все още невписан в регистъра, да извършва реставрация на артефакти от глина. Както и на помощник-реставратора в музея, който има над 35 години опит в консервацията и реставрацията. Както от отговорите на въпроси 1 и 2 в анкетата, така и на база собствени наблюдения можем да посочим, че през последните 10 години не е провеждано обучение и/или реставратори от РИМ – Кюстендил, не са участвали в подобни обучения.

<sup>3</sup> <http://www.swu.bg/academic-activities/academic-programmes/masters-programmes/history-and-archeology/numismatics-expertise-and-assessment-of-cultural-and-historical-values.aspx>.

<sup>4</sup> <http://mc.government.bg/page.php?p=58&s=429&sp=471&t=0&z=0>, прегледан на 17 ноември 2019 г.

Единствената разкрита магистърска програма по реставрация, която ни е известна, е в Националната художествена академия – София. По тази програма обаче се подготвят преди всичко реставратори на произведения на изобразителното изкуство, основно в областта на кавалетната и монументалната живопис. От само себе си се налага изводът, че за подготовка на реставратори на културни ценности от метал, керамика, стъкло, дърво е необходимо да бъдат създадени нови магистърски програми, в които да бъдат обучавани завършилите бакалавърска степен в НХА, както и в други университети в страната с факултети по изкуствата и не само.

Проф. Иван Кабаков<sup>5</sup> в статията си за училищата по изкуствата и нематериалното културно наследство посочва редица проблеми и в обучението и професионалната квалификация в средните училища по изкуствата „поради законово нерегулираната пропорция между дисциплините за общообразователна подготовка и тези за професионално обучение...“. Това се отразява на професионалната им квалификация и намалява като цяло интересът към тях, в т.ч. и към специализираните училища по приложни изкуства, независимо от непрекъснато повишаващите се възможности за професионална реализация на пазара на труда, в т.ч. и като помощник-реставратори в българските музеи.

Помощник-реставраторът в нашия музей например е възпитаник на бившия Техникум по художествени занаяти, днес Национална гимназия за приложни изкуства „Св. Лука“ – София. Той извършва реставрационна работа под ръководството на завеждащия консервационно-реставрационното ателие в музея, лицензиран по ЗКН. Особено необходими са помощник-реставратори на подвижни културни ценности от дърво, керамика и текстил.

Напълно обосновано е и предложението на проф. г-р Светла Димитрова<sup>6</sup> за възстановяване/откриване на специалност „Реставрация“ в специализираните средни училища по изкуствата към Министерството на културата.

В задълженията и възможностите на Министерството на културата е да изготви с привличането на съответните експерти и да финансира цялостна програма за обучения по консервация и реставрация съгласно специфичния им профил, като част от обучението да бъде свързано и с практически занятия и да бъде формализирано със сертификат или друг вид документ за завършилите това обучение.

Друга форма на неформално обучение би могла да бъде стаж/обмяна на опит, при която музеите командировават своите специалисти за по-дълъг период в лабораториите по консервация и реставрация в Националния исто-

<sup>5</sup> Кабаков, Ив. Училищата по изкуствата и нематериалното културно наследство: поглед в бъдещето//[http://alos.bg/site/wp-content/uploads/2019/06/sbornik\\_dokladi.pdf](http://alos.bg/site/wp-content/uploads/2019/06/sbornik_dokladi.pdf)

<sup>6</sup> Използвам случая да благодаря на проф. г-р Светла Димитрова за предоставения ми работен вариант на анализа и на анкетата.

рически музей, Националният археологически институт с музей при БАН и др. Разбира се, със съгласието на техните ръководства и специалисти. А също така да канят реставратори в техните музеи за краткосрочни обучения на специалистите им.

## МУЗЕЙНИТЕ ФОНДОВЕ И КОЛЕКЦИИ – ДОСТЪПНОСТ И ДИГИТАЛИЗАЦИЯ

Разгледаните по-горе проблеми и дефицити в музейната дейност, свързани с идентификацията и консервацията на културни ценности, се отразяват и на изпълнението на всички останали дейности: регистриране и документиране, дигитализация, представяне пред публика в постоянни и временни изложби, изследване и публикуване и т.н.

Показателни в това отношение са отговорите в анкетата на въпроса „Каква част от обектите на културното наследство, съхранявани във Вашата организация, са обработени и достъпни за потребители?“.

Отговори са дали 81 от анкетираните институции. От тях 24,7%, т.е. около 20, са отговорили, че не могат да преценят. Макар от предоставената ни обобщена графика на този въпрос да не можем да определим колко от тях са музеи, на база на опита и наблюденията ни можем да заключим, че по-голямата част от тези отговори са от музейни институции, в част от които действително има неопределено голям брой материали, които все още не са идентифицирани, документираны и регистрирани в съответните музейни фондове съгласно ЗКН и Наредбата за формиране и управление на музейните фондове, особено на материали, постъпили в резултат на теренни археологически проучвания, голяма част от които е необходимо първо да бъде реставрирана и консервирана. Същевременно в музеите ежегодно постъпват хиляди нови материали от дарения, чието идентифициране и регистрация изискват време.

Налага се също да отбележим, че така поставени и обединени във въпроса „документирани“ и „достъпни“ културни ценности, не отразяват точно проблема. Документираните ценности в архивите и библиотеките са действително 100% достъпни за всички техни потребители, но това съвсем не е валидно за музеите, особено за археологическите културни ценности, за които на практика авторските права на научния ръководител са „до живом“. А „примерът“ се мултиплицира и от част от останалите специалисти в музеите.

Много от направените констатации се потвърждават и от отговорите на въпроса за дигитализация на културните ценности, на който 35,4% отговарят, че не могат да преценят, а 17,1% – че е извършена на само 5% от тях. Най-високият процент – 75 – е посочен само в 13,4% от отговорите, преди

всичко на библиотеките, които действително имат реални резултати по дигитализация на фондовете си. Предполагаме, че част от отговорилите с 25 и 50% има предвид по-скоро заснети или сканирани фондови единици.

Без да се налага да преразказваме вече 20-годишната сага по въпроса с дигитализация на музейните фондове, минала през безброй работни срещи, обсъждания, пилотни проекти на ентузиазирани музейни директори и специалисти за разработване на собствени програми, отпуснати през 2009 г. целеви субсидии на музеите от Министерството на културата за закупуване на компютърна техника за стартиране на процеса и т.н. Резултатът е, че тази техника отдавна физически и морално остаря, колегията е все по-песимистично настроена и нова, малка част музеи търси решение на проблема чрез закупуване на разработени от софтуерни фирми продукти, които впоследствие да се приемат за всички останали музеи в страната.

Освен липсата на унифициран музейен софтуер в музеите няма и достатъчно подготвени кадри с познания и умения в областта на информационните и компютърните технологии и в немалка степен – разбиране на значението на новите информационни технологии за подобряване на цялостната работа на музеите.

При така очерталите се проблеми с дигитализацията на музейните фондове въпросът с предложените в анкетата регистри, част от тях заложен и в Закона за културното наследство, като Регистъра на движимите културни ценности, национално богатство, ще остане за бъдещо неопределено време.

В заключение на опита ни за анализ на отговорите на културните организации в анкетата ще отбележим отново, че тя дава обективна представа за все по-загълбочаващия се проблем с намиране и привличане на професионално подготвени млади специалисти в тях, за потребността от повишаване на образованието и квалификацията на всички видове специалисти в техните институции.