VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Sigita ASTIKIENĖ

KULTŪROS DARBUOTOJŲ BENDRUOMENĖS IR JŲ TRADICIJOS XX A. VIDURYJE – XXI A. PRADŽIOJE

Mokslo daktaro disertacija
Humanitariniai mokslai, Etnologija (H 006)

Kaunas, 2022

Mokslo daktaro disertacija rengta 2018–2022 metais Vytauto Didžiojo universitete pagal suteiktą Vytauto Didžiojo universitetui, Klaipėdos universitetui ir Lietuvos istorijos institutui (2019 m. vasario 22 d. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymu Nr. V-160) doktorantūros teisę.

Mokslinė vadovė:
doc. dr. Laimutė Anglickienė (Vytauto Didžiojo universitetas, Humanitariniai mokslai, Etnologija H 006).

Disertacijos gynimo taryba:

Pirmininkas
prof. dr. **Rimantas Balsys** (Klaipėdos universitetas, Humanitariniai mokslai, Etnologija H 006).

Nariai:
doc. dr. **Linas Didvalis** (Vytauto Didžiojo universitetas, Socialiniai mokslai, Politikos mokslai S 002).
prof. dr. **Valdis Muktupāvels** (Latvijos universitetas, Humanitariniai mokslai, Etnologija H 006).
dr. **Vida Savoniakaitė** (Lietuvos istorijos institutas, Humanitariniai mokslai, Etnologija H 006).
dr. **Irma Šidiškienė** (Lietuvos istorijos institutas, Humanitariniai mokslai, Etnologija H 006).

Daktaro disertacija bus ginama viešame etnologijos mokslo krypties posėdyje 2022 m. gruodžio 2 d. 11 val. Vytauto Didžiojo universiteto Humanitarinių mokslų fakulteto 313 auditorijoje.
Adresas: V. Putvinskio g. 23, 44243 Kaunas, Lietuva.

Mokslo daktaro disertacija išsiųsta 2022 m. lapkričio 02 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo, Vytauto Didžiojo universiteto, Klaipėdos universiteto ir Lietuvos istorijos instituto bibliotekose.

VYTAUTAS MAGNUS UNIVERSITY

Sigita ASTIKIENĖ

COMMUNITIES OF CULTURAL WORKERS AND THEIR TRADITIONS MID-20TH CENTURY - EARLY 21ST CENTURY

Doctoral Dissertation
Humanities, Ethnology (H 006)

Kaunas, 2022

The doctoral dissertation was prepared in 2018-2022 at Vytautas Magnus University in accordance with the right of doctoral studies granted to Vytautas Magnus University, Klaipėda University and the Lithuanian Institute of History (by the Order of the Minister of Education, Science and Sport of the Republic of Lithuania No. V-160 of 22 February 2019).

Scientific supervisor:

Assoc. Prof. Dr. **Laimutė Anglickienė** (Vytautas Magnus University, Humanities, Ethnology H 006).

Board of Examiners:

Chairperson:

Prof. Dr. **Rimantas Balsys** (Klaipėda University, Humanities, Ethnology H 006).

Members:

Assoc. Prof. Dr. **Linas Didvalis** (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Political Sciences S 002).

Prof. Dr. **Valdis Muktupāvels** (University of Latvia, Humanities, Ethnology H 006).

Dr. **Vida Savoniakaitė** (Institute of Lithuanian History, Humanities, Ethnology H 006).

Dr. **Irma Šidiškienė** (Institute of Lithuanian History Humanities, Ethnology H 006).

The doctoral dissertation will be defended at a public meeting of the Ethnology research field on 2nd December 2022 at 11 am at the Faculty of Humanities, Vytautas Magnus University, Room 313. Address: V. Putvinskio str. 23, LT-44243 Kaunas, Lithuania.

The Doctoral Dissertation was sent out on 2nd November 2022.

The dissertation is available for consultation at the Martynas Mažvydas National Library of Lithuania, Vytautas Magnus University, Klaipėda University, and the Lithuanian Institute of History.

TURINYS

ĮVADAS 7
1. TEORINĖS IR METODOLOGINĖS TYRIMO GAIRĖS 27
1.1. Bendruomenės ir tradicijos santykis 27
1.2. Tyrimo metodologiniai principai: etnografija namuose ir autobiografinis matmuo 33
1.3. Tyrimo etika ir iššūkiai tyrimo lauke 40
2. KULTŪROS DARBUOTOJŲ BENDRUOMENIŲ RAIDA IR YPATUMAI 45
2.1. Kultūros įstaigų bei darbuotojų kolektyvų kūrimasis 45
2.2. Kultūros darbuotojo sąvokos samprata 52
2.3. Kultūros darbuotojų bendruomenių įvairovė 60
3. BENDRUOMENES VIENIJANČIOS ŠVENTĖS: TRADICIJŲ TĄSA IR POKYČIAI . 71
3.1. Darbinio gyvenimo ciklo ritualai 72
3.1.1. Naujo darbuotojo priėmimas 73
3.1.2. Darbo stažo jubiliejai 78
3.1.3. Išlydėjimas iš darbo / į pensiją 82
3.1.4. Įstaigų atidarymai, jubiliejai ir kitos proginės šventės 86
3.1.5. Darbuotojų pagerbimai ir įvertinimai 89
3.1.6. Kitos veiklos 96
3.2. Asmeninio gyvenimo ciklo šventės 101
3.2.1. Gimtadieniai 101
3.2.2. Vardadieniai 105
3.2.3. Sutuoktuvės 106
3.2.4. Vaiko gimimas 108
3.2.5. Laidotuvės 109
3.3. Kalendorinės šventės 114
3.3.1. Naujieji metai 114
3.3.2. Šv. Kalėdos 118
3.3.3. Šv. Velykos 123
3.3.4. Kitos šventės 125
3.4. Profesinės šventės 129
3.4.1. Kultūros diena 130
3.4.2. Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė 135
3.4.3. Bibliotekininko diena 136
3.4.4. Tarptautinė muziejų diena 139

4. VIETOS IR SKIRTINGŲ LAIKMEČIŲ ĮTAKA BENDRUOMENINIŲ TRADICIJŲ TĘSTINUMUI IR KAITAI 142
4.1. Vieta ir jos žmonės 143
4.1.1. Darbo vieta kaip namai 144
4.1.2. Istoriškumo raiška per praeities prisiminimą ir išgyvenimą 147
4.1.3. Tarpukaris: vietos konstravimas per santykį su praeities herojais 150
4.2. Bendruomenių kaitos ypatumai, atsiskleidę pateikėjų pasakojimuose 153
4.2.1. Sovietmetis: bendruomenės, apimančios didelę dalį gyvenimo 154
4.2.2. Nepriklausomybė: besikeičiančios bendruomenės 162
IŠVADOS 168
LITERATŪRA 172
ŠALTINIAI 185
PRIEDAI 196
1 priedas. Anketa „Kultūros darbuotojų tradicijos ir jų kaita XX a. aštuntame dešimtmetyje–XXI a. pirmoje pusėje“ 196
2 priedas. Kultūros įstaigų, kuriose dirba arba dirbo pateikėjai, sąrašas 198
3 priedas. Pateikėjų pasiskirstymas pagal apskritis ir kultūros įstaigų tipus 200
4 priedas. Stebėtų renginių sąrašas 202
5 priedas. Fotografijos ir kita medžiaga 204
PUBLIKACIJŲ DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS 210
PRANEŠIMŲ KONFERENCIJOSE DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS 210
SUMMARY 212
SANTRAUKA 227

ĮVADAS

Kai žmogus pradeda savo darbinę veiklą, jis tampa profesinės bendruomenės, tam tikros organizacijos, kolektyvo nariu. Įsitraukimas į bendruomenę ir veikimas jos ribose yra susijęs ne tik su profesine tapatybe, priklausomybe organizacinei bei hierarchinei struktūrai, tačiau paremtas ir neformaliais bendradarbių tarpusavio ryšiais, įvairiomis tradicijomis, šventėmis ir ritualais. Darbo kolektyvuose tokių tradicijų pavyzdžiai yra metinių darbų pabaigtuvės, įmonių jubiliejai, darbuotojų apdovanojimai, asmeninės bei profesinės kolektyvo narių sukaktys, kitos progos. Šie šventiniai ritualai besikuriančiose įmonėse, organizacijose atsirado dar sovietiniais metais, kai buvo itin aktyviai kuriamos „darbo žmonių“ tradicijos. Socialistiniam laikotarpiui buvo būdingas centralizuotas, iš viršaus į apačią nukreiptas požiūris į šventinę kultūrą, kurį lėmė siekis per šventes formuoti socialistinę visuomenę ir bendrus prioritetus. Tam tikras lūžis įvyko mūsų šaliai atkūrus nepriklausomybę, kai tradicijos darbo kolektyvuose susidūrė su pasikeitusios politinės, socialinės ir kultūrinės situacijos nulemtais pokyčiais.

Pakankamai gausios, Lietuvoje intensyviau pradėjusios formuotis XX a. pirmoje pusėje, yra kultūros darbuotojų – bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų – bendruomenės. Pažymėtina, kad kultūros darbuotojų kategorijai galėtų būti priskiriami ir galerijų, teatrų, koncertų salių, kino, archyvų bei kitų įstaigų darbuotojai, tačiau šiam tyrimui pasirinktos anksčiau paminėtos kultūros darbuotojų grupės. Šis pasirinkimas grindžiamas tuo, kad bibliotekos, muziejai bei kultūros centrai veikia ne tik didžiuosiuose šalies miestuose, bet ir mažesniuose miesteliuose bei kaimiškose vietovėse, o gausus šių įstaigų paplitimas, panaši vystymosi raida, struktūrinė priklausomybė Kultūros ministerijai arba savivaldybėms, būtent šių profesinių bendruomenių pagrindu susiformavusios ir šalies mastu paplitusios tradicijos, susikūrusios profesinės bendrijos leidžia pagrįstai palyginti ir įvertinti šių bendruomenių kūrimąsi ir ypatumus.

Dirbdami savo tiesioginį darbą, kultūros darbuotojai vienija vietos bendruomenes, formuoja šalies gyventojų kultūrinį skonį, siekia populiarinti vertingus kultūrinius produktus, įgyvendina šalies kultūros politiką. Vis dėlto, be darbinės veiklos, šios bendruomenės nariai puoselėja tarpusavio socialinius ryšius, kuria savas tradicijas ir bendravimo modelius, o visa tai sukuria bendruomeniškumą ir solidarumą tarp pačių kultūros darbuotojų. Tačiau pažymėtina, kad bet kuri struktūra apibrėžta organizacija yra veikiama ne tik vidinių bendruomenės iniciatyvų, tačiau čia įtakos turi ir socialinės kontrolės mechanizmai. Dėl to dalis kultūros darbuotojų vidinių tradicijų yra matomos viešai, siekiant reprezentuoti šios bendruomenės išskirtinumą, yra renkami geriausi bendruomenės nariai, nustatomos ceremonialų taisyklės. Kitos tradicijos yra uždaros, neformalios, inicijuotos atskirų grupelių bendruomenių viduje, todėl jos labiau atskleidžia kultūros darbuotojų gyvenimo užkulisius: puoselėjamas vertybes, tarpusavio santykius,

problemas, bendruomeniškumo formavimąsi, profesinės tapatybės aspektus. Tikėtina, kad dėl kultūros darbuotojų darbo specifikos visuomeninės ir vidinės šios bendruomenės narių kultūrinės erdvės persidengia ir formuoja bendrą kultūrinį vyksmą.

Tyrimo problema – kaip Lietuvos kultūros darbuotojų kolektyvuose per įvairias tradicijas ir šventes yra kuriamas ir palaikomas skirtingų kultūros darbuotojų sričių ir atskirų kolektyvų bendruomeniškumas.

Tyrimo objektas – Lietuvos kultūros darbuotojų bendruomenės ir jų tradicijos.

Darbo tikslas – išanalizuoti kultūros darbuotojų bendruomenėse nuo XX a. vidurio iki šių dienų paplitusias tradicijas ir jų reikšmę kuriant bendruomeniškumą kultūros darbuotojų kolektyvuose.

Tikslui pasiekti išsikelti šie **uždaviniai**:

1. Pristatyti darbo teorines ir metodologines gaires, atskleidžiant tyrimui svarbias bendruomenės ir tradicijos sampratas, etnografijos namuose bei autobiografinės etnografijos metodologinius niuansus;
2. Išanalizuoti aplinkybes, kaip kultūros įstaigų kolektyvų kūrimosi istorinis kontekstas koreliuoja su kultūros darbuotojų tradicijų atsiradimu ir plėtra;
3. Ištirti kultūros darbuotojo sąvokos sampratą iš *emic* perspektyvos, atskleidžiant, kaip yra konstruojama bendruomenės narių tapatybė;
4. Pristatyti kultūros darbuotojų bendruomenės įvairovę, paremtą bendruomenės narių apibrėžiamomis ribomis;
5. Atskleisti kultūros darbuotojų kolektyvuose paplitusius darbinio gyvenimo ciklo įvykius, asmenines, kalendorines ir profesines šventes bei išsiaiškinti, kiek jos turi įtakos kolektyvų bendruomeniškumui;
6. Išnagrinėti vietos bei skirtingų istorinių laikotarpių įtaką tradicijų formavimuisi bei pačių bendruomenių pokyčiams.

Temos naujumas ir aktualumas. Kultūros darbuotojų tradicijos – Lietuvoje dar netyrinėta tema. Dauguma savo turiniu šiai tematikai artimų mokslo darbų yra nukreipti į kultūros darbuotojo, kaip paslaugų teikėjo, vaidmenį, aptariama kultūros įstaigų reikšmė bei raida visuomenėje ar vietos bendruomenėse, kultūros lauke vykstantys procesai, tačiau praktiškai neskirta dėmesio etnologiniu požiūriu svarbiam tyrimo objektui – bendruomenės tradicijoms. Dauguma Lietuvos etnologų ir antropologų darbų susiję su mažųjų ir subkultūrinių grupių tyrinėjimais, todėl šiuo darbu siekiama skirti daugiau dėmesio profesinėms grupėms, kurios yra itin svarbios šiuolaikiniame pasaulyje. Autorės surinkti nauji duomenys leidžia kompleksiškai įvertinti kultūros darbuotojų vidinių tradicijų, kaip atskiro kultūrinio reiškinio, paplitimą, mastą, įvairiapusiškumą, atskleisti sąsajas tarp atskirų kultūros darbuotojų, kultūros įstaigų, vietos

bendruomenių, visuomenės. Pažymėtina, kad etnografiniai tyrimai per pastaruosius keletą dešimtmečių itin paplito įvairaus tipo įmonėse, vyriausybinėse organizacijose, ne pelno siekiančiame sektoriuje, kur įdarbinti kaip nuolatiniai darbuotojai arba laikini konsultantai antropologai, etnologai padeda suprasti organizacijos veikimą, darbuotojų, vadovų, klientų bei kitų suinteresuotų grupių tarpusavio santykius, pateikia darbo kokybę ir organizacinį klimatą gerinančių pasiūlymų (Hepsø 2016, p. 151). Dėl to analizuojama tema gali būti aktuali ne tik kaip pristatanti dar netyrinėtą kultūros lauką, bet ir praktiškai naudinga įvairaus tipo įstaigų vadovams, siekiantiems geresnės bendradarbių socializacijos bei kultūros integracijos kolektyvuose, ar patiems kultūros darbuotojams, ieškantiems naujų ar tebetęsiantiems ankstesnes tradicijas.

Hipotezė – kultūros darbuotojų tradicijos atkartoja visuomenėje paplitusias šventes ir tradicijas, o kultūros darbuotojų, kaip kūrybingų asmenybių ir savo darbo profesionalų, specifika suteikia vidinėms šios bendruomenės tradicijoms savų interpretacijų, kūrybiškumo, performatyvumo. Kultūros darbuotojų tradicijos yra susijusios tiek su socialinės kontrolės procesais, tiek su individualiomis bendruomenės narių iniciatyvomis.

Ginamieji teiginiai

1. Kultūros darbuotojai apsibrėžia savo bendruomenių ribas, remdamiesi dviem svarbiausiais – profesinės tapatybės bei lokalios vietos – matmenimis. Profesinės tapatybės ribos yra susijusios su bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų vertybėmis, pasaulėžiūra, idėjomis, jų profesiniais ir asmeniniais siekiais bei tikslais. Lokalios, tiek geografiškai, tiek struktūriškai, apibrėžtos bendruomenių ribos remiasi kasdieniu bendruomeniškumu, glaudžiais darbiniais bei asmeniniais tarpusavio ryšiais, minimomis šventėmis bei tradicijomis.

2. Didžioji dalis kultūros darbuotojų bendruomenių tradicijų bei švenčių buvo sukurtos sovietiniais metais kartu su besikuriančiais ir didėjančiais kultūros darbuotojų kolektyvais ir yra išlikusios iki šių dienų. Skirtingais istoriniais laikotarpiais tradicijų turinys buvo nulemtas politinės santvarkos, to meto aktualijų, kultūrinio ir socialinio gyvenimo padiktuotų ypatybių.

3. Kultūros darbuotojų švenčiamos kalendorinės, asmeninės, darbinio gyvenimo ciklo ir profesinės šventės konsoliduoja kultūros darbuotojų bendruomenių narius, skatina bendruomeniškumą. Dalis šių švenčių yra organizuojamos ir inicijuojamos vadovų, tačiau nemažai tradicijų yra palaikomos vidinių bendruomenių narių iniciatyvų kaip kolektyvuose egzistuojančios darnos, sutelktumo ir bendruomeniškumo simbolis.

4. Jungiami konkrečios vietos istorijos ir kultūros, kultūros darbuotojai nuolat atkuria vietos praeitį per įstaigų šventes, atminimo įamžinimo veiklas, buvusių ir esamų bendruomenės narių ryšių palaikymą. Tokie atkartojami ritualai aktualizuoja praeitį, įprasmina istoriją ir suvienija bendruomenės narius. Pateikėjai sureikšmina ne tik tuos istorijos fragmentus, kurių dalimi buvo

jie patys, tačiau ir tuos, kurie jiems patiems atrodo svarbūs, perduoti autoritetingų žmonių, atitinkantys jų vertybines nuostatas.

Tyrimo metodai

Renkant tyrimo medžiagą buvo naudoti lauko tyrimo metodai: anketavimas, pusiau struktūruotas giluminis interviu, vaizdinės medžiagos fiksavimas ir rinkimas, dalyvaujamasis stebėjimas, kraštotyros darbų, publikuotų ir nepublikuotų įstaigų istorijų, kitų dokumentų rinkimas, spaudos, kultūros įstaigų interneto svetainių analizė.

Surinktos medžiagos analizei buvo naudoti keli metodai. Analizuojant iš pateikėjų surinktą medžiagą, spaudą, archyvuose rastą medžiagą, publikuotus ir rankraštinius dokumentus, informaciją kultūros organizacijų interneto svetainėse, taikyta kokybinė duomenų analizė. Kultūros darbuotojų darbinio gyvenimo ciklo, asmeninėms, profesinėms ir kalendorinėms šventėms skirtingose bendruomenėse ir skirtingais laikotarpiais analizuoti pasirinktas istorinis-lyginamasis metodas. Siekiant palyginti bei papildyti surinktus duomenis apie šių dienų kultūros darbuotojų bendruomenės gyvenimą, buvo pasitelkta ir kokybinė žiniasklaidos turinio analizė (straipsnių spaudoje, internete). Analizuojant tradicijų kaitą ir jos priežastis naudotas interpretacinis metodas. Paskutinėje disertacijos dalyje, analizuojant vietos reikšmę kultūros darbuotojų gyvenime, taikytas fenomenologinis metodas.

Pagrindinės darbe vartojamos sąvokos

Disertacijoje apibrėžiama, kas yra laikoma kultūros darbuotojų bendruomenėmis, tradicijomis ir šventėmis. Šios esminės visame darbe vartojamos sąvokos yra suformuluotos darbo autorės. Pateikiant sąvokas norėta pabrėžti, kokie svarbiausi pastarųjų turinio aspektai atsiskleidžia tiriant būtent profesines bendruomenes ir organizacijas, ieškant jau esamų „bendruomenės“, „tradicijos“ bei „šventės“ apibrėžimų bei naujų tyrimo metu gautų įžvalgų dermės. Kitos darbe minimos sąvokos („ceremonijos“, „ritualai“ ir pan.) daugiausia vartojamos kaip sinonimai, todėl jų apibrėžimai čia nepateikiami.

Kultūros darbuotojų bendruomenės – bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų kolektyvai, kurių nariai yra vienijami bendrų kultūrinių praktikų, leidžiančių įžvelgti, kad šios bendruomenės susidarė ne tik dėl jas įrėminančios įstaigos organizacinės struktūros, bet ir dėl kitų bendruomenę formuojančių veiksnių. Bendruomenių ribos apibrėžiamos pagal bendras kolektyvuose palaikomas tradicijas, šventes, bendradarbių tarpusavio ryšius, bendruomeniškumą, priklausomybės savo kolektyvui jausmą. Kultūros darbuotojų bendruomenės apibūdinamos per jų narių poziciją bei jose praktikuojamas tradicijas.

Tradicijos – profesinės aplinkos kontekste veikiančios, į šventinius kultūros darbuotojų įvykius orientuotos praktikos, išlaikančios ilgalaikį tęstinumą laike, prisitaikančios prie skirtingų situacijų bei kontekstų, pasižyminčios savitais simboliais, idėjomis bei reikšmėmis. Tradicijos čia

neišvengiamai yra veikiamos politinės, socialinės, kultūrinės bei individualios pateikėjų aplinkos, todėl jų atsiradimas ir kaita, interpretavimas ir reikšmių suteikimas yra itin daugialypis reiškinys.

Šventės – tam tikra veiksmų visuma, sujungianti bendruomenę bendrame laike ir erdvėje, patvirtinanti bendrumo, priklausomybės grupei jausmą, suteikianti galimybę bendruomenės nariams dalytis emocijomis, apsikeisti dovanomis, leidžianti atitrūkti nuo kasdienės rutinos ir minėti tam tikras progas bei įvykius.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys, išvados, šaltinių ir literatūros sąrašai bei priedai. Įvade yra pristatomas tyrimo objektas, analizuojamos temos aktualumas ir naujumas, problema, tikslas, išsikelti uždaviniai, hipotezė, ginamieji teiginiai, tyrimo metodai bei pateikiama tyrimų apžvalga. Pirmoji disertacijos dalis yra skirta pristatyti teorines ir metodologines tyrimo gaires – čia aptariamas bendruomenės ir tradicijos santykis, pristatomi tyrime naudojami metodologiniai principai. Antroje darbo dalyje „Kultūros darbuotojų bendruomenių raida ir ypatumai“ apžvelgiamas kultūros įstaigų kūrimosi Lietuvoje istorinis kontekstas, remiantis kultūros darbuotojų *emic* požiūriu, aptariamas kultūros darbuotojo sąvokos konstravimas, taip pat aptariama kultūros darbuotojų bendruomenių įvairovė. Trečiojoje dalyje „Bendruomenes vienijančios šventės: tradicijų tąsa ir pokyčiai“ pristatomos ir nagrinėjamos kultūros darbuotojų kolektyvuose minimos darbinio gyvenimo ciklo, asmeninės, kalendorinės ir profesinės šventės. Ketvirtojoje disertacijos dalyje „Vietos ir skirtingų laikmečių įtaka bendruomeninių tradicijų tęstinumui ir kaitai“ analizuojama, kokią įtaką kultūros darbuotojų tradicijoms turi santykis su konkrečiomis vietomis ir tų vietų žmonėmis, profesinė aplinka, taip pat pristatomi bendruomenių kaitos ypatumai, atsiskleidę skirtingais laikotarpiais dirbusių pateikėjų pasakojimuose. Prieduose pateikiama autorės sudaryta anketa, stebėtų renginių sąrašas, pateikėjų charakteristika ir tyrimo lauko apimtį pristatantys duomenys, tyrimo metu surinkta iliustracinė medžiaga, autorės mokslinės veiklos aprašymas.

Tyrimų apžvalga

Kadangi disertacijos tyrimo laukas apima kultūros organizacijas (bibliotekas, muziejus, kultūros centrus), šiam darbui yra aktualūs organizacijų antropologijos, organizacijų etnografijos tyrimai. Kaip teigia organizacijų problematiką įvairiais aspektais tyrinėjanti Barbara Czarniawska, organizacijų etnografija pasižymi tuo, kad pagrindinis jos dėmesys ir tyrimo objektas yra ne profesinės ar praktikos bendruomenės gyvenimo būdas, bet darbo pobūdis (Czarniawska 2017). Anot antropologo Alberto Corsino Jimenezo, socialinėje ir kultūrinėje antropologijoje organizacijų antropologija išskiriama kaip atskira disciplina, kuri nagrinėja įvairias problemas ir situacijas, susijusias su kultūriniais, socialiniais, politiniais, administraciniais ir kitais klausimais, kylančiais įvairaus tipo organizacijose. Organizacijų antropologija domisi

tokiais aspektais kaip įvairių profesinių grupių socialinės sąveikos ir tarpusavio santykių aspektai (Jimenez 2007). Šios srities tyrėjai daug dėmesio skiria tokiems dalykams kaip grupių narių kontaktų inicijavimas, ryšių palaikymas, organizacijos narių vienas kito pasitikėjimas, taip pat nagrinėjami ideologiniai bei finansiniai organizacijų interesai, išteklių apsauga bei tarpusavio konkurencija (Garsten ir Nyqvist 2013). Vis dėlto manytina, kad tiriant kultūros darbuotojų tradicijas ir didelį dėmesį skiriant vidinėms kolektyvų šventėms, neįmanoma atsiriboti ir nuo kultūros darbuotojų darbinės veiklos, organizacijų struktūros ir aplinkos, veiksnių, nulėmusių profesijos pasirinkimą, kitų su profesionalo tapatybe ir gyvensena susijusių klausimų. Visa tai yra svarbi aplinka, be kurios nepavyktų atlikti tyrimo.

Organizacijų antropologija bei etnografija yra glaudžiai susijusi ir su profesinių grupių bei bendruomenių tyrimais. Johnas Eastinas Van Maanenas ir Stephenas R. Barley'us profesinę bendruomenę apibrėžia kaip žmonių grupę, kurią vienija panašus darbo pobūdis, sieja tos pačios vertybės, normos ir perspektyvos, taip pat labai svarbu, kad tokie žmonės neapsiriboja tik su darbu susijusiais klausimais, o kuria ir tarpusavio socialinius santykius, kurie apima tiek darbo, tiek bendro laisvalaikio sritis. Remdamiesi Josephu Gusfieldu (Gusfield 1975, p. 33), autoriai teigia, kad profesinę bendruomenę apibrėžti ir nustatyti jos ribas galima ne pagal tai, kas oficialiai apibrėžiama kaip priklausantys tai bendruomenei, bet pagal tai, kaip bendruomenės nariai patys apibrėžia bendruomenės ribas (Van Maanen ir Barley 1982, p. 13–14). Anot autorių, pasitaiko, kad vienaip profesinės bendruomenės yra matomos visuomenėje, o jų viduje vyksta visiškai priešingi procesai (Van Maanen ir Barley 1982). Labai panašias įžvalgas pateikia ir rusų folkloristė Tatjana Ščepanskaja, analizavusi neformalios tradicijos reiškinį profesinėje aplinkoje. Anot mokslininkės, tradicijos, kurios perduodamos neoficialiai, gana dažnai prieštarauja oficialioms taisyklėms arba lemia jų pasikeitimus. Jų pagrindas yra alternatyvus reguliavimo kompleksas, alternatyvūs profesinių simbolių paaiškinimai, kurie gali sutapti su oficialiaisiais, bet tikrai nėra mažiau reikšmingi. Įstaigų ar organizacijų klientai, žiūrėdami iš išorės, gali įvertinti profesinę kultūrą, kuri matoma per darbuotojų profesionalumo realizavimo kokybę, o neformalios tradicijos išlieka profesinėje aplinkoje. Autorė profesijų kultūros tradicijas netgi priskiria subkultūroms, jei į jas žiūrima kaip į atskirus visuomenės segmentus, pasižyminčius tam tikromis ypatybėmis (Щепанская 2010). Thomas J. Sergiovanni, rašydamas apie mokyklas, atskyrė organizacijos bei bendruomenės sąvokas. Jis pažymi, kad bendruomenė nėra sutartimis ar oficialiais saitais susieti žmonės, bendruomenės yra socialiai organizuotos, o jų nariai susiję artimais tarpusavio ryšiais bei priklausomybe (Sergiovanni 1994). Šie darbai buvo reikšmingi ir turėjo įtakos disertacijoje siekiant apsibrėžti kultūros darbuotojų bendruomenės ribas.

Pasaulyje mokslininkai yra atlikę įvairių profesinės bendruomenės tyrimų. Sociologas Graemeas Salamanas dar 1974 metais išleistoje knygoje „Community and occupation: An

exploration of work/leisure relationships“ pristato profesinės bendruomenės modelį ir jo egzistavimo priežastis. Autorius teigia, kad darbuotojai griežtai neatskiria savo darbo bei laisvalaikio, aprašo profesinėms bendruomenėms būdingas darbines ir nesusijusias su darbu tapatybes, profesines bendruomenes išskiria į dvi rūšis – profesiją suprantant plačiąja prasme ir profesinę bendruomenę apibrėžiant konkrečioje darbo vietoje. G. Salamanas šiame darbe nagrinėja ir lygina dvi profesines bendruomenes – geležinkelininkų bei architektų (Salaman 1974). Aktualus disertacijai yra ir straipsnis „Workers, Steel Factories, and Communism: Labor in Kremikovci (Bulgaria) and Elbasan (Albania) under State Socialism“, kuriame lyginamas dviejų Bulgarijos ir Albanijos buvusių socialistinių pramonės įmonių darbininkų požiūris ir prisiminimai apie darbą, kolektyvą, aptariama, kaip per organizacijas tuometinė santvarka darė įtaką darbininkų tapatybei, kolektyvizmo, lojalumo formavimuisi, kaip buvo suformuotas nostalgija paremtas šiandienos požiūris į to meto „senus gerus laikus“ (Brunnbauer, Nonaj ir Raeva 2013). Antropologė Dona Lee Davis analizavo žvejų bendruomenę, kurioje tyrė ne tik pačių žvejų profesinę tapatybę, bet ir jų žmonų indėlį į šios bendruomenės gyvenimą (Davis 1986). Danielis Marschallas pristatė etnografinių lauko tyrimų rezultatus, gautus tiriant informacinių technologijų specialistų profesinę bendruomenę. Autorius teigia, kad šios bendruomenės nariai glaudžiai tarpusavyje bendradarbiauja, vartoja specifinę kalbą ir pasižymi kitomis juos vienijančiomis savybėmis (Marschall 2002). Antropologiniame tyrime apie vairuotojų bendruomenę aptartos vairuotojų, kaip vienos profesinės bendruomenės narių, dirbančių privačių pervežimų srityje šiaurės vakarų Rusijos kaimo vietovėse, bendravimo praktikos (Щепанская 2013). Atliktas etnografinis tyrimas Jungtinių Amerikos Valstijų Šv. Olafo kolegijoje atskleidė, kaip socialinės normos ir kultūra yra įgyvendinama per socialinės kontrolės priemones, kurios naudojamos pasitelkiant bendruomenės tradicijas bei ritualus taip kuriant bendruomeniškumo jausmą tiek kolegijoje, tiek visame miestelyje (Christenson et al. 2011). Šiuose tyrimuose skiriama dėmesio tokių bendruomenių formavimuisi, vidiniams bei išoriniams veiksniams, jungiantiems šių bendruomenių narius, kultūrinių praktikų ir socialinės aplinkos analizei.

Kadangi disertacijoje tiriama profesinė bendruomenė, būtina apžvelgti įvairių panašaus pobūdžio bendruomenių ir grupių tyrimus, kuriuos atliko Lietuvos etnologai ir antropologai. Etnologai nagrinėjo Lietuvos karo aviacijos specialistų tradicijas (Griškus 2013), mokyklos bendruomenės papročius (Vasilionytė-Stašaitienė 2016). Apie muziejininkų asmeninį indėlį renkant įvairias kolekcijas ir eksponatus, apie jų profesijos specifiškumą ir gebėjimą sujungti viešas bei privačias erdves rašoma straipsnyje „Įvadas: muziejus, žinios ir etnografija“ (Čepaitienė 2014). Paminėtinas ir vienos lokalios vietos (Gižų gyvenvietėje) dviejų institucijų (kultūros namų ir bažnyčios) bendruomenių kultūriškumo formavimo ir raiškos sovietmečiu

palyginimas (Vyšniauskas 2016). Šis tyrimas atskleidė vienoje vietoje veikusių skirtingų institucijų / organizacijų savitas kultūrines raiškas. Disertacijos autorė yra tyrusi bibliotekininkų bendruomenę: analizavusi šios profesijos atstovų tarpusavio ryšius, nagrinėjusi pasakojimus, atskleidžiančius bibliotekininko darbo ypatumus (Astikienė 2018; 2019), tyrusi bibliotekininkų bendruomenės ritualus (Astikienė 2020), publikuotas straipsnis ir apie bendras kultūros darbuotojų tradicijas (Astikienė 2020).

Gana ryškiai matoma tendencija, kad dirbančių, save profesinėje veikloje išreiškiančių asmenų gyvenime darbas ir laisvalaikis dažnu atveju supanašėja, išnyksta ribos, skiriančios darbą ir laisvą laiką (Bauman 1998). Darbo ir laisvalaikio ribas, santykį tarp jų tyrinėjo norvegų antropologas Thomas Hyllandas Eriksenas (Eriksen 2004). Harrisonas Triceas nagrinėjo, kaip tarp organizacijų narių atsiranda įvairių emocinių ryšių, skirtingų idėjų bei ritualų. Jis profesijas laikė tam tikromis subkultūromis, kurios gali būti daug stipresnės už bendrą organizacinę kultūrą (Trice ir Beyer 1993). Dėl to kita svarbi šiam tyrimui mokslo darbų kategorija yra įvairių įmonių, organizacijų švenčių tyrimai, bendradarbių laisvalaikis. Labai artimas savo tematika kultūros darbuotojų tradicijų tyrimui yra antropologės Rossitsos Bolgurovos straipsnis „Company Celebrations in International Firms in Bulgaria. Are We What We Celebrate?“ apie šventes Bulgarijos tarptautinėse įmonėse. Įmonės šventės analizuojamos kaip kultūrinės praktikos, atsirandančios globalių kultūros srautų ir vietinių sąlygų sankirtoje. Straipsnyje, remiantis etnografiniu metodu, analizuojama, kokios švenčių praktikos buvo ir yra išlikusios iš sovietmečio, o kokios naujos šventimo tradicijos yra išrastos, transformuotos ar pritaikytos šiais laikais (Bolgurova 2020). R. Bolgurova taip pat yra analizavusi ir įmonių kalėdinius vakarėlius: straipsnyje „Corporate Christmas: “My Party is Much Better than your Party” tiriamas kalėdinių vakarėlių fenomenas, kuris persmelktas įvairaus turinio, siekiant patvirtinti kolektyvo ir organizacijos tapatumą, yra veikiamas pasaulinių tendencijų, žiniasklaidos, kitų veiksnių (Bolgurova 2021). Saratovo valstybinio universiteto organizuotoje jaunųjų mokslininkų konferencijoje buvo pristatytas tyrimas ir publikuotas straipsnis „The role of corporate events in the formation of organizational culture“, kuriame analizuojamos Rusijos įmonių šventės, bendradarbių laisvalaikis bei požiūris į šventinius įvykius. Straipsnyje pažymima, kad Rusijoje sovietmečiu įmonių šventės buvo itin paplitęs bei dažnas reiškinys, tačiau šventiniai renginiai ir šiuo metu yra pakankamai paplitusi praktika įmonėse (Ponukalin 2013).

Dažnu atveju šventės, ceremonijos ir ritualai organizacijose aptariami kaip įvykiai, suteikiantys naudą įmonės darbuotojams, parodomi teigiami praktiniai jų aspektai tiek pačiai organizacijai, tiek jos darbuotojams. Terrence’o Dealo ir M. K. Key knygoje „Corporate Celebration: Play, Purpose, and Profit at Work“ rašoma apie tai, kaip švenčių ceremonijos ir ritualai yra įtraukiami į darbovietes, siekiant sukurti įmonės dvasią, praturtinti darbuotojų moralę,

ugdyti įsipareigojimą bei lojalumą organizacijai, o pačiam darbui suteikti daugiau prasmės ir džiaugsmo. Knygoje aptariamos nuolat besikartojančios individualios bei kolektyvinės, vadinamosios pripažinimo šventės, paguodos bei kiti darbo kolektyvuose paplitę ritualai. Įvairių sudėtingų situacijų (įmonių restruktūrizavimo, pertvarkymo, etatų mažinimo ir kitų panašių procesų) organizacijose metu būtent šventiniai ritualai darbo vietose sumažina įtampą, neigiamas emocijas, paskatina į situaciją pažvelgti kaip į vertingą gyvenimišką pamoką (Deal ir Key 1998). Adrianna Kezar ir Susana Elrod aptaria, kaip ir kodėl šventės, įvertinimai ir pripažinimai yra svarbūs organizacijose. Anot šių autorių, organizacijose, kurios pamini įvairius profesinius ir asmeninius kiekvienam žmogui svarbius įvykius, darbuotojams yra lengviau susitapatinti su darbo vieta, kurti ir palaikyti socialinius ryšius su bendradarbiais (Kezar ir Elrod 2020). Stanley'io G. Harriso ir Roberto I. Suttono straipsnyje analizuojamos situacijos, kai darbuotojas turi atsiskirti nuo savo darbovietės: tai gali būti organizacijos žlugimo atvejai, darbuotojo išėjimo į pensiją, laidotuvių ir kiti įvykiai, kaip yra neišvengiamas socialinių ryšių nutrūkimas, o tokios atsisveikinimo ceremonijos padeda darbuotojams atsiskirti, palengvina jų perėjimą ir integraciją į naujus vaidmenis (Harris ir Sutton 1986).

Autorės tyrimui itin aktualūs ir lietuvių etnologės Irmos Šidiškienės bendradarbių laisvalaikio, švenčiamų asmeninių, kalendorinių ir profesinių švenčių pastaraisiais metais atlikti tyrimai, kurių rezultatai buvo publikuoti ne viename straipsnyje. Mokslininkė, atlikdama bendradarbių bendrijų laisvalaikio tyrimus, siekia atskleisti neformalųjį miestiečių kultūrinį gyvenimą ir socialinius saitus. Savo tyrimuose ji analizuoja profesines šventes, kurios kiekvienoje organizacijoje ir visuomenėje atlieka tam tikrą vaidmenį: stiprina profesinę savigarbą, tapatumą ir socialinį įteisinimą, formuoja bei palaiko profesijos prestižą visuomenėje, skatina visuomenės dėmesį profesijai. Autorė aiškinosi, kaip vilniečiai supranta profesinių švenčių idėją, lygindama profesinės dienos šventimą sovietmečiu ir šiuo metu, siekė išsiaiškinti, kaip kito oficialaus ritualo forma ir minėjimo palaikymas bendruomenės neformalia praktika, ar profesinės dienos propaganda padeda įsisąmoninti bei perimti šventės idėją (Šidiškienė 2014, 2016). Taip pat, siekiant atskleisti neformaliųjų ryšių reikšmę darbo kolektyve, socialinių santykių aspektu iš laiko perspektyvos buvo lygintos kaimo (kaip tradicijos šaltinio) bei dabartinės miesto darbo bendrijos (Šidiškienė 2017). Dar viename autorės tyrime siekta palyginti vilniečių bei Sofijos (Bulgarija) gyventojų kultūros išraiškas bendradarbių bendrijose ir atskleisti sovietmečio ir dabartinių švenčių vietą jų aplinkoje. Tyrime aiškinamasi, kaip bendradarbių aplinkoje pasireiškia darbuotojo asmeninės progos bei oficialiosios šventės. Gauti rezultatai atskleidė, kad vilniečiai bei Sofijos gyventojai skiria ne vienodai dėmesio darbuotojo šeiminio gyvenimo ciklo progoms, o iš oficialiųjų švenčių bulgarai, skirtingai nei lietuviai, sovietmečiu šventė kelias nacionalines šventes, ir tai, matyt, lėmė dabartiniu metu oficialiųjų švenčių didesnį populiarumą tarp Sofijos

bendradarbių nei vilniečių (Šidiškienė 2018). Švenčių bendradarbių aplinkoje problematika I. Šidiškienės taip pat atskleista per organizacijos vietos, kaip organizacijos vidinės bei išorinės kultūros, bei socialinių santykių prizmę, bendradarbių asmeninių švenčių minėjimas suprantamas kaip viena iš terpių, kur vyksta vietos ir organizacijos kultūrų sąveika (Šidiškienė 2019, 2020).

Naudodamiesi etnografinio tyrimo metodais ir tarp antropologų, etnologų paplitusiomis teorinėmis prieigomis, tyrimus organizacijose bei profesinėse bendruomenėse atlieka ir kitų mokslo sričių atstovai. Savo darbe „From Participant Observation to Observant Participation: Anthropology, Fieldwork and Organizational Ethnography“ verslo antropologas Brianas Moeranas pastebi, kad, nors lauko tyrimai buvo pradėti naudoti antropologų, bėgant dešimtmečiams lauko darbus ir jiems būdingą stebėjimo dalyvaujant metodą perėmė ir sociologai, psichologai, kultūros studijų tyrėjai, organizacijų kultūros, vadybos, rinkodaros ir kitų sričių mokslininkai (Moeran 2009). Organizacijų tyrimų mokslininkai yra linkę kliautis etnografiniu tyrimu, nes per jį galima išsiaiškinti įvairius procesus ir sąveikas organizacijose, numatyti ilgalaikius pokyčius, suprasti organizacijų dinamiką (Hulst, Ybema ir Yanow 2017). Pavyzdžiui, organizacinės komunikacijos atstovų Frédériko Matte ir Nicolo Bencherki atliktas etnografinis tyrimas tarptautinėje humanitarinės pagalbos nevyriausybinėje organizacijoje „Gydytojai be sienų“ (pranc. *Médecins Sans Frontières*) atskleidė, kaip stipriai pati organizacija ir jos aplinka gali paveikti tyrėją, kuris tyrimo metu pasijaučia organizacijos dalimi, išgyvena tuos pačius dalykus kaip ir organizacijos nariai (Matte ir Bencherki 2019). Organizacijų kultūrą tiriančių mokslininkų etnografinis tyrimas, atliktas laikraščių redakcijose, savivaldybėse bei bendruomenių centruose atskleidė, kad organizacijose gana ryškūs daugiavietės etnografijos bruožai, refleksyvumas, iššūkiai, susiję su tyrėjo prieiga prie pateikėjų, dirbančių hierarchinėje organizacijų kultūroje, bei klausimai, kylantys bandant atrasti santykį tarp tapimo savu ir objektyvumo išlaikymo (Yanow, Ybema ir van Hulst 2012).

Etnografijos metodo naudojimą vadybos, organizacijų kultūros tyrimuose išsamiai yra aptaręs ir vadybos, verslo administravimo srities mokslininkas Matsas Alvessonas. Jis yra publikavęs mokslo darbų apie etnografiją namuose (Alvesson 2009), savojo „aš/savi/ego“ etnografiją (angl. *self-ethnography*) (Alvesson 2003), kuriuose išsamiai aptarė tokių tyrimų specifiką organizacijose, jų privalumus, trūkumus, iššūkius, su kuriais susiduria tyrėjai.

Analizuojant organizacijų gyvenimą, gana plačiai naudojamos ritualų, tradicijų, bendruomenių tyrimų teorinės prieigos. Pavyzdžiui, anot Aarono Smitho bei Bobo Stewarto, ritualai yra veiksmingi perduodant vertybes ir įsitikinimus, todėl jų tyrimuose dominavo būtent antropologai, nagrinėję religiją. Tačiau ritualų tyrimus puikiausiai galima panaudoti analizuojant ir ypač racionalų bei į tikslą orientuotą darbo vietų pasaulį, kadangi būtent darbo vietos gali būti laikomos tam tikromis *materialių užmojų šventyklomis*, per kurias ir ateina disciplina, rutina bei

darbo etika, ir visa tai padeda pasiekti nusimatytos organizacijos strategijos bei tikslų (Smith ir Stewart 2011). Remiantis A. Smitho bei B. Stewarto pateiktu ritualų skirstymu ir kategorizavimu, straipsnyje „Shaping Organizational Culture by Using Work Songs as a Ritual: A Case Study of the Zonson Sports Corporation in China“ kaip ritualas analizuojamos darbo dainos, paplitusios tarp įvairių profesijų atstovų, praktikuojamos įvairiose organizacijose. Atliktas tyrimas atskleidė, kad organizacijose paplitusios dainos ir muzika suvienija darbuotojus, yra reikšmingas veiksnys stiprinant organizacinę kultūrą (Weng ir Chang 2017). Tyrime „Rituals in organizations“ analizuojama, kaip apeigų, ritualų ir ceremonijų teorijos gali būti pritaikytos organizacijų tyrimams (Islam ir Zyphur 2009).

Ritualus profesinėse bendruomenėse tyręs Christianas Waldstrømas yra pastebėjęs, kad individai, patekę į organizaciją, kurioje remiamasi oficialiomis taisyklėmis bei struktūra, nenustoja būti socialiomis būtybėmis, siekiančiomis patenkinti savo priklausymo grupei poreikį ir dėlto netgi atsisakančiomis dalies savo individualybės, kad atitiktų grupės normas, arba atvirkščiai – priklausymas grupei ar neformaliam tinklui kaip tik gali išryškinti asmens tapatumą, susijusį su įvairiomis asmeninėmis sąveikomis. Organizacijos viduje egzistuojantys įvairiapusiški neformalūs ryšiai gali padėti individui patenkinti socialinės realybės poreikius (Waldstrøm 2001). Įvairius įmonėse ir organizacijose vykstančius procesus analizuojantys verslo antropologai, atliekantys verslo ritualų analizę, pastebi, kad šiame lauke egzistuoja skirtumai tarp ritualinės ir įprastos darbo erdvės, atliekami ritualai dažnai apima simbolinius įmonės praeities, dabarties ir ateities vaizdus, ritualo metu jo dalyviai veikia kaip aktoriai, kurie gali ir nesilaikyti numatyto scenarijaus, įnešti naujovių ir kritinių veiksmų ar komentarų (Hamada 2010).

Kadangi disertacijoje yra keliami ir klausimai, susiję su kultūros įstaigų istorija, vietos asmenybėmis, tradicijų perdavimu, tyrimui aktualūs ir mokslo darbai, kuriuose analizuojamos šios temos. Straipsnyje „Rekindling the flame: Processes of identity resurrection“ pristatoma teorija apie kolektyvinės tapatybės procesus ir aiškinamasi, kaip organizacijose ir bendruomenėse yra išlaikomos, atgaivinamos ir perduodamos tradicijos. Anot autorių, atkuriant ir perduodant įvairias praktikas naujai bendruomenės narių kartai, gana didelį vaidmenį atlieka ne tiek oficialūs organizacijų lyderiai, bet eiliniai darbuotojai, o kartais ir savanoriai (Howard-Grenville, Metzger ir Meyer 2013). Šios įžvalgos taip pat svarbios vertinant kultūros darbuotojų tradicijas ir analizuojant, ar šios tiesiogiai priklauso nuo hierarchinės organizacijos struktūros, ar plinta kitais būdais. Ne viename mokslo darbe akcentuojama ir istorijos svarba organizacijų gyvenime. Pavyzdžiui, organizacijų vadybos mokslininkės Mary Jo Hatch ir Majken Schultz savo tyrimais pagrindė, kad istorija organizacijose gali būti pasitelkiama siekiant tam tikrų politinių ar ideologinių tikslų, tačiau, anot jų, manipuliavimas istorija tik sukuria netikrą autentiškumą, kuris būna nepagrįstas jokiais faktais. Tikri prisiminimai, neiškraipyti praeities faktai yra labai vertingi

ir suteikiantys autentiškumo šiandienos organizacijų gyvenime bei motyvuojantys ir reikšmingi darbuotojams (Hatch ir Schultz 2017).

Dar viena aktuali disertacijos tematika yra ir kultūros darbuotojų bendruomenių lokalizacija. Apie įmonių, organizacijų sąsajas su vietos objektais ir reiškiniais rašoma darbe „Regional Industrial Identity: Cluster Configurations and Economic Development“, kur teigiama, kad regioninės bendruomenės yra tarsi kontekstas tos vietos įmonėms, savanoriškoms organizacijoms, socialiniams judėjimams ir juose veikiantiems asmenims. Vieno tipo įstaigos, organizacijos, pavyzdžiui, ligoninės ir universitetai, yra neatsiejamai susiliejusios su geografinių regionų tapatybėmis, kitos organizacijos renkasi savanoriškai, pripažindamos, kad regioninė tapatybė siūlo unikalius išteklius, kurie gali būti panaudoti organizaciniams tikslams (Romanelli ir Khessina 2005).

Tyrime remiamasi ir moksliniais tyrimais, kuriuose analizuojama vieta kaip svarbi ir reikšminga erdvė bendruomenės gyvenime. Antropologijoje „vieta“ paprastai yra apibrėžiama kaip pažįstama, lokalizuota, istoriška, organiška ir prasminga jos gyventojams. Tai erdvė, kurioje kuriamos tapatybės, santykiai ir istorija (Augé 1995, 2000). Kaip teigia Hazel Easthope, vietos idėja susieja fizinį pasaulį, tam tikras teritorines ir simbolines vietas su žmonių kultūriniais, emociniais ir socialiniais pasauliais (Easthope 2004). Nors vieta įvardijama kaip fizinis pagrindas, tačiau daugiausia vietos yra pačių individų interpretuojamos, įvairiai suvokiamos, pajaučiamos ir įsivaizduojamos (Easthope 2009). Mokslininkai yra pastebėję, kad vietos itin glaudžiai susijusios ir su jose vykusiais istorinių įvykių momentais. Istorinės vietos sukuria tęstinumo su praeitimi jausmą, įkūnija grupės tradicijas (Devine-Wright ir Lyons 1997; Hay 1998; Hayden 1997) ir ryšį su vieta (Low ir Altman 1992).

Disertaciniams tyrimams labai aktualus ir Klaipėdos universiteto mokslininkių Ilvijos Pikturnaitės ir Jurgitos Paužuolienės, analizuojančių organizacinę kultūrą straipsnis „Organizacinės kultūros institucionalizavimas“ kuriame aptariami organizacinės kultūros elementai, tokie kaip vertybės, simboliai, istorijos, ritualai, herojai, kultūrinių ryšių tinklas, tradicijos. Straipsnyje akcentuojama, kad organizacijų įkūrimo ir veiklos istorijos, kolektyvuose susiformavusios tradicijos, ritualai, ceremonijos yra labai svarbūs kiekvienos organizacijos darbuotojams, nes jų išlaikymas ir praktikavimas padeda pajusti vieningumą, bendrystę, glaudžiai suburti kolektyvą, priimti naujus narius. Straipsnyje aprašoma ir organizacijų interneto svetainių reikšmė, kuriose skelbiamos ne tik organizacijos vertybės, bet ir pateikiant ilgamečių darbuotojų, nusipelniusių žmonių istorijas bei nuotraukas (Pikturnaitė ir Paužuolienė 2013).

Mokslo darbų, kuriuose tiesiogiai būtų analizuojama Lietuvos kultūros darbuotojų bendruomenių tradicijos, nėra. Daugiausia tyrimų, susijusių su kultūros darbuotojais, rasta apie bibliotekininkų profesinę grupę. 2009 metais Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka

atliko tyrimą ir parengė leidinį „Savivaldybių viešosios bibliotekos: paslaugos, įvaizdis, bibliotekininkas“, kuriame analizuojamas ir bibliotekininko įvaizdis, pačių bibliotekininkų ir lankytojų požiūris į šios srities specialistus, profesijos prestižas, socialinė padėtis (Cicėnienė 2009). Zinaida Manžuch yra aptarusi teminių bibliotekininkystės tinklaraščių naudojimo ypatumus profesinės komunikacijos kontekste. Autorė nagrinėja ir profesinio tapatumo klausimus, teigia, kad profesinė komunikacija tinklaraštyje atskleidžia profesinių vertybių ir normų, profesinių žinių ir gebėjimų formavimosi tendencijas, analizuoja bibliotekininkų komunikaciją profesiniame tinklaraštyje, o tai, anot autorės, gali būti pamatas tolesniems bibliotekininkų profesinės tapatybės tyrimams (Manžuch 2010). Apie bibliotekininkų įvaizdį, profesijos paklausą bei pokyčius, šios srities specialistų tarpusavio komunikaciją rašoma leidinyje „Bibliotekų darbuotojų ir kitų suinteresuotų grupių atstovų tyrimas 2016“ (Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka 2016). Edita Sėdaitytė straipsnyje „Bibliotekos ir bibliotekininko įvaizdis vėlyvuoju sovietmečiu: informavimas, auklėjimas ir indoktrinavimas“ analizavo, koks „idealios bibliotekos“ ir „idealaus bibliotekininko“ įvaizdis kurtas vėlyvuoju sovietmečiu (1981–1985) žurnale „Bibliotekų darbas“ (Sėdaitytė 2017). Daivos Janavičienės straipsnyje „Kaimo vietovių bibliotekos reikšmė bendruomenėje“ aptarta kaimo bibliotekos ir bibliotekininko reikšmė vietos bendruomenės gyvenime, kultūros darbuotojo kaime statuso pokyčiai ir jų priklausomybė nuo politinių ir sociokultūrinių aspektų (Janavičienė 2011). Apie kultūros centrų darbuotojų gebėjimus suburti ir duoti teigiamą ekonominę, socialinę ir kultūrinę naudą bendruomenei, rašoma straipsnyje „Kultūros centrų organizuojamų meninių veiklų poveikis bendruomenėms“ (Jurėnienė ir Stonytė 2016).

Kaip rodo pateikta tyrimų apžvalga, tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje atliktuose tyrimuose galima įžvelgti du aspektus: mokslininkai tyrimus atlieka tiek lokaliai apsibrėžtose įstaigose, organizacijose, profesinių grupių ribose, tiek pasirinktą tyrimo objektą – organizacijų tradicijas, profesinių bendruomenių formavimąsi ir gyvenseną, ritualų, ceremonijų, įvairių organizacinės kultūros elementų paplitimą – siekdami tyrinėti platesniame organizacijų, profesinių bendruomenių kontekste. Pažymėtina, kad, pagal atskirų mokslininkų tyrimo sritis ir išsikeltus tikslus, dauguma mokslo darbų orientuojasi į tam tikrus praktinius aspektus – išsiaiškinti, kokią naudą, teigiamus veiksnius bendruomenei teikia organizacijose puoselėjamos tradicijos, šventės, ritualai, kiek jie yra svarbūs kiekvienai įstaigai ir jos žmonėms. Taip pat ne viename darbe išryškėja ir lyginamieji – skirtingų istorinių laikotarpių, kaimo / miesto organizacijų, tarptautiškumo – aspektai. Tematiškai ir metodologiškai artimiausi šiai disertacijai tyrimai yra lietuvių etnologės Irmos Šidiškienės bei bulgarų antropologės Rossitsos Bolgurovos tyrimai. Kadangi tyrimų, skirtų būtent kultūros darbuotojų tradicijoms, nėra, tikimasi, kad šis etnologijos

krypties darbas leis visapusiškai pristatyti kultūros darbuotojų bendruomenę, atskleis jos konstravimo būdus bei bendruomenės kuriamas tradicijas.

Lauko tyrimai ir istoriniai šaltiniai

Autorės kultūros darbuotojų bendruomenės tyrimai buvo pradėti 2016 m. rengiant magistro darbą apie Ukmergės rajono bibliotekininkų gyvenimo pasakojimus. Tyrimo, atlikto 2016–2018 metais, metu buvo surinkta 30 bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų, kurie atskleidė šios profesinės bendruomenės specifiką bei tam tikrus gyvensenos aspektus (Astikienė 2018).

2018 m. tolesniems tyrimams pasirinkta praplėsti šios kultūros darbuotojų bendruomenės ribas, apimant ne tik bibliotekininkų, bet ir muziejininkų bei kultūros centrų darbuotojų bendruomenes. Tyrimas buvo atliekamas keliais etapais: 2018–2019 metais kultūros darbuotojams buvo siųsta autorės parengta anketa, 2019–2021 metais atlikti pusiau struktūruoti išsamūs interviu su pateikėjais, renkama papildoma informacija apie kultūros darbuotojų tradicijas ir šventes iš publikuotų ir nepublikuotų šaltinių, 2018–2021 metais vykdytas tiriamos bendruomenės dalyvaujamasis stebėjimas bei rašytas tyrėjo dienoraštis. Iš pateikėjų surinkta medžiaga apima laikotarpį apytiksliai nuo XX a. 8-ojo dešimtmečio iki šių dienų, tačiau, siekiant apžvelgti ir ankstesnio laikotarpio (tarpukario, ankstyvojo sovietmečio) kultūros įstaigų bei bendruomenių kūrimosi prielaidas bei ištakas, remtasi įvairaus pobūdžio publikuotais ir nepublikuotais šaltiniais.

Pirmiausia, norint įvertinti anketą, ja buvo pasidalyta su 10, tyrėjos nuomone, gerai informuotų pateikėjų. Tada, atsižvelgiant į jų atsakymus ir komentarus, pakoreguota anketa buvo išsiųsta 350 elektroninių laiškų skirtingų kultūros įstaigų darbuotojams. Sulaukta 73 atsakymų (arba 21 % nuo visų išsiųstųjų).

Anketą „Kultūros darbuotojų tradicijos ir jų kaita XX a. aštuntame dešimtmetyje–XXI a. pirmoje pusėje“ (anketa skelbiama 1 priede) sudaro 26 atviri klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti apie kultūros darbuotojų bendruomenę (Kas yra kultūros darbuotojas? Kas sudaro kultūros darbuotojų bendruomenę? Kokiomis progomis susiburia visas darbuotojų kolektyvas?), joje egzistuojančius ritualus bei švenčiamas šventes.

Atsižvelgus į gautus atsakymus, klausimai buvo dar šiek tiek pakoreguoti, papildyti ir jų pagrindu buvo atlikti pusiau struktūruoti išsamūs interviu su kitais pateikėjais. Interviu būdu 2019–2021 metais buvo apklaustas 121 pateikėjas (iš jų bibliotekininkų – 45, muziejininkų – 41, kultūros centrų darbuotojų – 35). Ieškant pateikėjų buvo stengiamasi pakalbinti ne tik šiandien dirbančius, bet ir vyresniosios kartos, jau į pensiją išėjusius, žmones, kurie galėtų papasakoti apie sovietinio laikotarpio kultūros darbuotojų gyvenimą. Renkant medžiagą naudotasi „Sniego gniūžtės“ metodu, kai šiandien dirbantys kultūros darbuotojai rekomenduodavo savo buvusius ir esamus kolegas. Pas kai kuriuos pateikėjus buvo grįžtama dar kartą, siekiant pasitikslinti

papildomas detales, gauti vaizdinės medžiagos. Medžiaga interviu buvo renkama vykstant pas kiekvieną pateikėją į darbo vietą arba į namus. Antroje tyrimo dalyje, kai dėl 2020 m. šalyje paskelbto karantino nebuvo galima su pateikėjais susitikti, 27 interviu atlikti telefoninių pokalbių metu. Interviu ganėtinai įvairūs – nuo trumpų, konkrečių atsakymų į klausimus iki ilgų reflektyvių pokalbių apie profesinį gyvenimą. Interviu trukmės diapazonas – nuo 15 minučių iki 2 valandų.

Daugiausia interviu buvo atliekama pateikėjų darbo vietose bei namuose, keletas – kavinėje. Dažniausiai su pateikėjais kalbėtasi kultūros įstaigose, kur susitikimas neretai būdavo daug ilgesnis nei pats pokalbis – kultūros darbuotojai buvo linkę aprodyti savo įstaigos erdves, pristatyti tyrėją kitiems kolegoms, būta ir ekskursijų po vietoves, ekspozicijų pristatymų, ne vienas pateikėjas įteikdavo ir dovanų prisiminimui. Ir darbo vietoje, ir namuose aplankyti pateikėjai rodydavo nuotraukas, išsaugotas iškarpas ar laikraščių kopijas, iš kolektyvo gautas dovanas, padėkos raštus ir kitus bendruomenės gyvenimą atspindinčius daiktus. Bendraujant darbo vietose, kartais prie pokalbio prisijungdavo ir kiti kolektyvo nariai, kai kurie jų pakomentuodavo papildomas detales, o kartais tiesiog stebėdavo pokalbį iš šalies, pasitaikydavo ir diskusijų tarp kolegų, kilusių dėl užduotų klausimų. Interviu kultūros įstaigose visam susitikimui suteikdavo daugiau gyvumo, spalvingumo, galimybės pamatyti pateikėją jo natūralioje kasdienėje darbinėje aplinkoje. Atliekant interviu siekta ne tik gauti atsakymus į norimus klausimus, bet ir stebėti pateikėjų aplinką, elgesį, bendravimą su šalia esančiais kolegomis, taip stengiantis įvertinti kultūros darbuotojų bendruomenės visumą.

Dar viena nedidelė grupė pateikėjų – 14 kultūros darbuotojų – atsakė į dalį pateiktų klausimų raštu, bendraujant elektroniniu paštu. Jie neatsakinėjo į visus klausimus, tačiau, gilinantis į tam tikras temas arba siekiant papildyti kitais būdais gautą informaciją, šie pateikėjai suteikė vertingos medžiagos kai kuriais, tyrėjos nuomone, svarbiais klausimais.

Siekiant išsaugoti pateikėjų anonimiškumą, dalis informacijos yra nuasmeninta, darbe nepateikiama konkrečių pateikėjų asmeninių duomenų, galinčių atskleisti informaciją apie pateikėjo asmenybę. Pateikto kultūros įstaigų sąrašo negalima tiesiogiai sieti su šiuo metu jame dirbančiais darbuotojais, nes dalis apklaustų darbuotojų minimose įstaigose dirbo anksčiau. Vis dėlto, siekiant parodyti tam tikrų įstaigų išskirtinumą bei jose susiformavusių ir gyvuojančių kultūrinių reiškinių bei tradicijų svarbą, kultūros įstaigos yra įvardijamos konkrečiuose tekste minimuose pavyzdžiuose.

Taigi, šiame darbe iš viso remiamasi 208 pateikėjų atsakymais apie kultūros darbuotojų bendruomenę bei jos tradicijas. Pusiau struktūruoto interviu būdu apklaustas 121 pateikėjas, anketomis – 73 pateikėjai, į dalį užduotų klausimų raštu atsakė 14 pateikėjų. Visa surinkta medžiaga saugoma Vytauto Didžiojo universiteto Kultūrų studijų katedros rankraštyne (bylų Nr. 2713 ir 2714). Išsamesnei analizei pasirinkti į anketos klausimus atsakę 73 bei interviu būdu

apklausti 121 pateikėjas – iš viso 194 (1 ir 2 lentelės). 14 pateikėjų, kurie tikslino, pildė duomenis, atsakė į vieną ar keletą klausimų plačiau, dėl statistinių duomenų ir sąlyginai mažo medžiagos kiekio, į tolesnę išsamesnę pateikėjų charakteristikos analizę neįtraukti. Pateikėjų amžius yra nuo 24 iki 96 metų. Didžioji dalis pateikėjų šiandien dirba kultūros įstaigose, o šių žmonių darbo stažas yra gana solidus. Iš pateiktų lentelių Nr. 1 ir 2 galima matyti, kad pateikėjų tiek amžius, tiek darbo stažas gana įvairūs, tačiau vyrauja jau ilgą laiką dirbantys, vidutinio amžiaus žmonės. Ieškant pateikėjų, buvo stengiamasi rasti ilgamečių kultūros įstaigų darbuotojų dėl to, kad jie galėjo daugiau papasakoti tiek apie kultūros darbuotojų ankstesnes, tiek ir šiandienes tradicijas. Dėl šios priežasties beveik visi vyresnio amžiaus pateikėjai yra buvę ilgamečiai kultūros darbuotojai, todėl iš jų surinkta medžiaga leidžia daryti skirtingus laikotarpius palyginančias išvadas.

1 lentelė. Pateikėjų pasiskirstymas pagal amžių

Amžius	21–30	31–40	41–50	51–60	61–70	71–80	81–90	91–100	Nepateikė informacijos	Iš viso
Pateikėjų skaičius	15	29	37	55	24	17	3	1	13	194

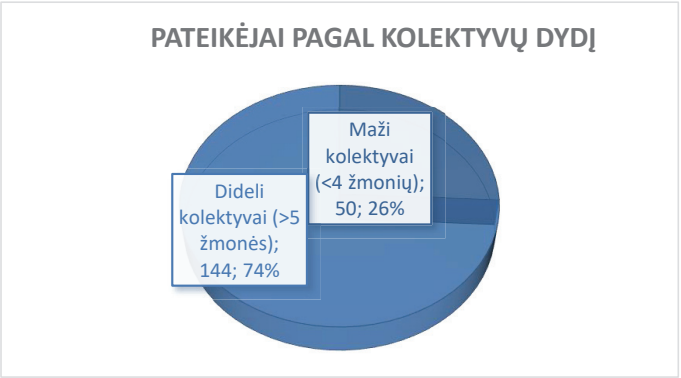
2 lentelė. Pateikėjų pasiskirstymas pagal darbo kultūros įstaigoje darbo stažą

Stažas	Iki 5 m.	5–10	11–20	21–30	31–40	41–50	51–60	Nepateikė informacijos	Iš viso
Pateikėjų skaičius	30	19	36	43	46	8	3	9	194

Tyrimo metu kalbėtasi ir su didelių įstaigų, tokių kaip Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus, Kauno apskrities viešųjų bibliotekų, Lietuvos liaudies buities muziejaus, Kauno kultūros centro, ir su mažų miestelių bei kaimų kultūros darbuotojais.

Iš viso buvo bendrauta su 96 Lietuvos kultūros įstaigų darbuotojais (visą sąrašą žr. 2 priede). Skaičiuojant tyrime dalyvavusias įstaigas, kaip atskiri vienetai buvo suskaičiuoti ir didelių įstaigų filialai ar padaliniai, nes jų darbuotojai dažnai aplink save kuria atskiras bendruomenes, kurios formuojasi nepaisant organizacinių principų (1 diagrama). Taip iš 96 įstaigų 71 įstaiga priskirta didelių kolektyvų (daugiau kaip 5 žmonės), o 25 įstaigos – mažų kolektyvų (mažiau nei 5 darbuotojai) grupėms. Dažniausiai dideli kolektyvai aptinkami miestuose, o maži – miesteliuose ar kaimiškose vietovėse. 144 pateikėjai dirba dideliuose kolektyvuose, 50 – mažuose, kur dirba po vieną ar kelis kultūros darbuotojus.

1 diagrama. Pateikėjų pasiskirstymas pagal įstaigose dirbančių žmonių skaičių



Tyrimo metu apklausti pateikėjai iš visų Lietuvos apskričių ir 40 rajonų (žr. 3 lentelę ir 3 priedą). Pagal apskritis pateikėjų pasiskirstymas nėra visiškai tolygus, tačiau mažai tikėtina, kad tai gali turėti įtakos tyrimo objektyvumui, nes ieškant pateikėjų buvo siekiama rasti būtent tas įstaigas, kurios pasižymi kultūros darbuotojų tradicijų gausa.

3 lentelė. Pateikėjų pasiskirstymas pagal apskritis ir kultūros įstaigų tipus

Apskritis	Bibliotekos	Muziejai	Kultūros centrai		Iš viso
Alytaus	2	1	0		3
Kauno	13	22	14		49
Klaipėdos	5	14	2		21
Marijampolės	0	3	3		6
Panevėžio	6	4	0		10
Šiaulių	4	2	0		6
Tauragės	0	3	0		3
Telšių	5	5	1		11
Utenos	7	3	6		16
Vilniaus	40	14	15		60
Iš viso	**82**	**71**	**41**		**194**

Norint papildyti interviu bei anketomis gautą empirinę tyrimo medžiagą, buvo renkami ir kultūros įstaigų rankraštiniai metraščiai, kronikos, įstaigų istorijos, kraštotyros darbai. Ypač daug vertingos medžiagos yra surinkta bibliotekose, kuriose nuo sovietinių metų buvo renkami ir kaupiami įvairaus pobūdžio dokumentai. Verta paminėti Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos kraštotyros darbus (rankraščius) „Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus

A. Mickevičiaus viešoji biblioteka, Kraštotyros draugijos pirminė organizacija“, „Bibliotekos kronika. 1997–2000. Vilniaus apskrities A. Mickevičiaus viešoji biblioteka“, 1981–1996 metų bibliotekos metraščiai, kita šios bibliotekos sukaupta medžiaga. Daug medžiagos analizuojama tema surinkta Ukmergės, Tauragės, Elektrėnų[1] bei kitose bibliotekose.

Iš bibliotekų, muziejų bei kultūros centrų įstaigų bei pačių kultūros darbuotojų asmeninių archyvų surinkta ir 315 fotografijų iš skirtingų laikotarpių kolektyvo gyvenimo. Nuotraukos atspindi tiek sovietmečio, tiek nepriklausomybės metų kultūros darbuotojų kolektyvuose vykusias šventes, apdovanojimus, įstaigų jubiliejų momentus bei kitus reikšmingus įvykius. Aptikta ir kolektyvo nuotraukų albumų, kurie buvo rengiami tiek įstaigų, tiek darbuotojų asmeninėmis iniciatyvomis.

Nemaža tyrimo šaltinių grupė – kultūros darbuotojų prisiminimai. Jų gavimo būdai skirtingi: pačios darbo autorės yra surinkta 50 bibliotekininkų, skirtingais laikotarpiais (1946–2018 metais) dirbusių Ukmergės rajono bibliotekose, prisiminimų – 30 užrašyta rengiant magistro darbą apie Ukmergės krašto bibliotekininkų gyvenimo pasakojimus, o dar 20 bibliotekininkų prisiminimų užrašyta jų pačių; 35 kultūros darbuotojų prisiminimai surinkti iš kultūros organizacijų svetainių, gauta elektroniniu paštu iš pateikėjų, rasta kultūros įstaigų leidiniuose, kitose publikacijose.

Analizuojant ir norint geriau apžvelgti vieno miesto kultūros darbuotojų tradicijas, buvo renkama ir archyvinė medžiaga Vilniaus regioniniame valstybės archyve bei Lietuvos centriniame valstybės archyve. Buvo peržiūrėtos visos bylos nuo 1922 metų, kuriose yra informacijos apie Ukmergės rajono kultūros įstaigas (įvairių metų mėnesinės, ketvirtinės ir metinės darbo ataskaitos, Kultūros skyriaus ataskaitos apie įstaigas ir kadrus, kultūros įstaigų raštai Švietimo ministerijos Bendrųjų reikalų departamentui ir kiti dokumentai).

Nemažai dėmesio buvo skiriama ir tarpukario bei sovietinei periodinei spaudai peržiūrėti. Siekiant suprasti, kaip vystėsi gyvenimas besikuriančiose kultūros įstaigose, peržiūrėti 1918–1940 metų periodiniai leidiniai „Vyriausybės žinios“, „Skautų aidas“, „Bibliografijos žinios“, Valstiečių laikraštis“. Šiuose leidiniuose daug informacijos apie kultūros įstaigų kolektyvus neaptikta, daugiausia rašoma apie besikuriančias įstaigas, jų darbuotojų ir vadovų kaitą, problemas, su kuriomis susiduria kultūros organizacijos. Taip pat peržiūrėti ir sovietinių metų skirtingų rajonų leidiniai: 1946–1962 m. Ukmergės rajono „Tarybinis kelias“ ir 1962–1990 m. „Gimtoji žemė“, 1970–1992 m. Ignalinos rajono „Nauja vaga“, 1951–1954 m. Biržų rajono „Raudonasis artojas“ ir 1968–1986 m. „Biržiečių žodis“, 1968–1990 m. Marijampolės rajono

[1] „Bibiotekininkystė Ukmergėje. Ukmergės viešosios bibliotekos istorija“ (Rokienė 2012); V. Rudavičiūtės baigiamasis darbas „Ukmergės rajono kultūrinio gyvenimo kronika: bibliotekos ir kraštotyros muziejus“ (Rudavičiūtė 1983), „Tauragės bibliotekos istorija: 1974-1986“, „Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos 2000 m. kronika“.

„Naujasis kelias“, Rokiškio rajono 1970–1989 m. „Spalio vėliava“, 1981–1990 m. Kretingos rajono „Švyturys“. Šiuose leidiniuose daugiausia rasta straipsnių, susijusių su kultūros darbuotojų profesinėmis ir darbinio ciklo šventėmis, apdovanojimais, seminarais.

Peržiūrėti ir sovietmečio bei nepriklausomybės laikotarpio periodiniai profesiniai bei kultūriniai leidiniai, kuriuose buvo tikimasi rasti medžiagos apie kultūros darbuotojų bendruomenes. Peržiūrėtas 1970–1990 m. profesinis bibliotekininkų leidinys „Bibliotekų darbas“, kuriame išties gausu straipsnių apie bibliotekininkų šventes, apdovanojimus, skatinimus, kasmetinius respublikinius seminarus-stovyklas, jaunųjų specialistų konferencijas ir kt.; 1991–2020 m. žurnalas „Tarp knygų“ (anksčiau – „Bibliotekų darbas“), kuriame taip pat tęsiama tradicija rašyti apie vykusias profesinės grupės šventes, pateikiami darbuotojų prisiminimai, sveikinimai, nekrologai, galima rasti interviu su nominuotais, apdovanotais bibliotekininkais, bibliotekų vadovais. Ieškant informacijos apie muziejininkų bendruomenę, peržiūrėtas 1970–1989 m. leidinys „Muziejai ir paminklai“, 1992–2002 m. „Muziejininkystės biuletenis“, 2003–2020 m. „Lietuvos muziejai“. Šiuose leidiniuose aprašomos muziejų jubiliejinės sukaktys, pagerbiami nusipelnę muziejininkai, rašoma apie konferencijas, išvykas, seminarus. Apie kultūros centrų darbuotojų tradicijas informacijos ieškota 1970–2020 m. leistame leidinyje „Kultūros barai“, 1988 m. žurnale „Kultūrinis švietimas“, 1989–2019 m. leidinyje „Liaudies kultūra“ ir 2019–2020 m. jį pakeitusiame leidinyje „Būdas“. Vis dėlto šiuose leidiniuose apie kultūros centrų darbuotojų tradicijas informacijos rasta nedaug. Daugiausia tiriama, autorei aktualia tematika rašyta „Kultūros baruose“.

Kadangi kultūros įstaigose – ypač bibliotekose ir muziejuose – yra sukaupta nemažai dokumentų apie šių įstaigų įsikūrimą, veiklą, darbuotojus ir kitus veiklos aspektus, dažnai įvairių jubiliejų ar kitų progų metu yra publikuojamos (tradicine ar elektronine forma) įstaigų istorijos. Pažymėtina, kad įstaigų istorijose vidinėms kultūros darbuotojų tradicijoms skiriama nedaug dėmesio, tačiau atskirais atvejais buvo aptikta leidinių, kuriuose išskiriama ir ši bendruomenės veikla. Būtų galima išskirti tokius leidinius: „Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija: Biblioteka sovietiniais metais (1950–1989)“ (2015) bei „Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija: Virsmas iš tradicinės į kompiuterizuotą biblioteką (1990–2006)“ (2020), „Lietuvos medicinos biblioteka 1944–2004“ (2004), „Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešosios bibliotekos istorija“ (2019), „Lietuvos liaudies kultūros centrui 60“ (2001). Kaip viena iš tokių istorijų sudėtinių dalių kartais būna pateikiami buvusių ir / ar esamų darbuotojų prisiminimai, kurie atspindi kolegų tarpusavio santykius, įvairius profesinius įvykius bei šventes. Yra aptikta ir keletas išsamesnių straipsnių, kuriuose rašoma apie kultūros darbuotojų tradicijas, deja, jų labai nedaug. Kaip vienas iš pavyzdžių galėtų būti straipsnių rinkinyje „Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešajai bibliotekai – 85“ (2008) publikuotas straipsnis „Tradicinės

bibliotekininko dienos“, kuriame apžvelgta ne vieną dešimtmetį Rokiškio viešosios bibliotekos kolektyvo minima Bibliotekininko diena (Viskaitienė 2008).

Sovietiniais metais buvo populiaru leisti įvairias metodines medžiagas ir rekomendacijas įvairioms profesinėms grupėms, tarp jų ir kultūros įstaigoms. Pavyzdžiui, 1968 m. leistoje „Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų ir pirminių komjaunimo organizacijų sekretorių seminaro-stovyklos pavyzdinis planas ir metodinė medžiaga“, 1970 m. „Kultūros-švietimo įstaigų rajoninio seminaro pavyzdinis planas ir metodinė medžiaga“, 1983 m. „Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų seminaro pavyzdinis planas ir metodinės rekomendacijos“. Kaip matyti iš leidinių pavadinimų, tuo metu bendros metodinės priemonės leistos tiek kultūros, tiek švietimo įstaigoms. Šiuose leidiniuose, be profesinių / darbinių nurodymų kultūros darbuotojams, yra ir medžiagos apie tai, kaip reikia organizuoti seminarus-stovyklas kultūros darbuotojams, rūpintis jų užimtumu po seminarų, kaip priimti ir socializuoti jaunuosius specialistus, išleisti darbuotojus į pensiją.

Dar viena šaltinių grupė – Lietuvos bibliotekų, muziejų bei kultūros centrų interneto svetainės. Jose gausu medžiagos apie kultūros įstaigų veiklą visuomenei, tačiau galima rasti ir nemažai informacijos apie darbuotojų kolektyvų gyvenimą. Didžioji dauguma kultūros organizacijų pateikia įstaigos istoriją (nedidelių tekstų, straipsnių, virtualių parodų pavidalu), kolektyvo nuotraukų, dalis dalijasi buvusių darbuotojų prisiminimais, čia keliama informacija apie apdovanojimus, įstaigų jubiliejų minėjimus, paminint įvairias asmeninio ar darbinio gyvenimo progas dažnai kuriamos virtualios parodos apie darbuotojus, jų biografiją, pateikiamos nuotraukos, bibliografijos, interviu. Interneto svetainėse randama medžiaga atskleidžia kolektyvo tradicijas, šventes, vidinę gyvenseną, taip pat parodo, kad kultūros įstaigose yra populiaru parodyti dėmesį ne tik šalies kultūros asmenybėms bei įvykiams, bet ir saviems darbuotojams.

Atliekant tyrimą stebėta ir dalyvauta 26 gyvai ir nuotoliniu būdu vykusiuose kultūros darbuotojų renginiuose bei šventėse, tokiuose kaip Geriausio metų Vilniaus regiono bibliotekininko apdovanojimai (2019, 2020), Lietuvos bibliotekininkų suvažiavimas Kaune (2020), Ukmergės muziejaus bičiulių vakaras (2019) ir kiti (visų renginių sąrašas pridedamas 4 priede). Švenčių ir renginių akimirkos buvo fotografuojamos darbo autorės, taip surinkta 120 nuotraukų.

1. TEORINĖS IR METODOLOGINĖS TYRIMO GAIRĖS

Pirmajame šios dalies skyriuje dėmesys atkreipiamas į bendruomenės ir tradicijos santykį, atskleidžiant, kaip šios daugiaprasmės sąvokos yra susijusios ir veikia viena kitą, o vėliau pereinama prie metodologijos ypatybių ir iššūkių, su kuriais susiduriama atliekant tyrimą. Pažymėtina, kad tiek su bendruomene, tiek su tradicijomis susijusių teorijų yra išties daug, tačiau darbe remiamasi tais moksliniais požiūriais, kurie apima šių dviejų sampratų ryšius ir sąsajas. Šioje dalyje aptariami teoriniai konceptai iš karto taikomi praktiškai, siekiant suvokti, kaip teorinės skirtingų autorių įžvalgos yra pritaikomos kultūros darbuotojų bendruomenėms ir jų tradicijoms. Teorinis apsibrėžimas ir įvardijimas, kad bendruomenės ribos yra brėžiamos remiantis pačių pateikėjų mąstysena, suvokimu bei palaikomomis tradicijomis, padėjo pagrindą interpretuojant ir vertinant tyrimo rezultatus.

Toliau šioje dalyje pristatoma tyrimo metodologija, kuri yra pagrįsta ne tik etnologų bei antropologų, bet ir kitų mokslų sričių, pavyzdžiui, organizacijų tyrėjų, įžvalgomis. TarpdisciplinišKumas suteikia galimybių praplėsti savosios mokslo srities ribas, pastiprina jau susiformavusias idėjas, parodo, kaip kitų mokslo sričių atstovai pritaiko etnografinį tyrimo metodą organizacijų bei profesinių bendruomenių tyrimuose. Šioje dalyje pristatoma naudojama etnografijos namuose metodologija, tyrime taikomas autobiografinis matmuo, leidžiantis priartėti prie tiriamos grupės, tačiau kartu ir iškelianti nemažai etinių klausimų, susijusių su duomenų pateikimu, santykiu su pateikėjais, įvairiomis kliūtimis, atliekant tyrimus organizacijų aplinkose. Iš kitos pusės, pastebėta, kad antropologinis pažinimas yra tarsi nuolatinis tyrimas, kurio metu tiek tyrėjas, tiek pateikėjas kartu dalyvauja bendroje antropologijoje (Dion 2007, p. 74). Todėl šiuo atveju išryškinamos ne tik šiai metodologijai būdingos probleminės situacijos, bet ir privalumai, prieigos prie tiriamųjų teigiami aspektai, galimybė taikant autobiografinius tyrimo metodus ne tik vystyti dialogą, bet ir dalytis lygiavertėmis patirtimis su pateikėjais.

Pagrindinis šios dalies tikslas – ne tik nuosekliai susidėlioti teorinius ir metodologinius darbo pagrindus, bet ir pereiti prie jų taikymo ir įgytų žinių pasitikrinimo. Tinkamų teorinių ir metodologinių įžvalgų sukonstravimas yra ir pasirengimas būsimam tyrimui, ir nuolatinis grįžimas prie jų tyrimo metu patikslinant ir papildant kai kurias vietas dėl praktinių patirčių, įgytų jau tyrimo lauke.

1.1. Bendruomenės ir tradicijos santykis

Disertacijoje vartojamos sąvokos *bendruomenė* ir *tradicija* yra ne tik svarbios, bet ir glaudžiai susijusios tarpusavyje, kadangi tradicijos yra tarsi įrėminamos bendruomenių kontekste. Praktikuojamos ir perduodamos tradicijos atskleidžia esminius kiekvienos bendruomenės

bruožus. Šiame skyriuje siekiama pristatyti, kaip kertinės šio tyrimo sąvokos – *bendruomenė* ir *tradicija* – sąveikauja tarpusavyje, sukurdamos sąlygas bei prielaidas rastis kultūros darbuotojų bendruomenių išskirtinumui bei ribų apsibrėžimui.

Kaip teigia tradicijos ir bendruomenės sąsajas aprašiusi filosofė Jurga Jonutytė, gyvenime klausimas apie tradiciją užduodamas visada, kai iškyla praktinių problemų dėl bendruomenės statuso, jos trūkumo arba pernelyg didelės galios. Bendruomenė yra viena iš tų prieštaringų sąvokų, kurios įprastai tampa arba simpatijų, arba antipatijų objektu. Taip pat yra ir su tradicija, kadangi ji suprantama kaip bendruomenės bruožas ir jos teigiamai arba neigiamai vertinamos galios (Jonutytė 2004, p. 101–102). Dažnai šiuolaikiniuose moksliniuose tekstuose tradicija tapatinama su tam tikros bendruomenės išskirtinumu socialine ir kultūrine prasme, įprastais bei gerai žinomais kultūros objektais (Savoniakaitė 2013, p. 247). Kultūros darbuotojų bendruomenės pasirinktos apibrėžti per įvairiapusiškas savo turiniu tradicijas, apimančias skirtingus istorinius laikotarpius, išreiškiamas tiek per individualias, tiek per kolektyvines pateikėjų patirtis. Toks visaapimantis tradicijų platumas leidžia išskirti kultūros darbuotojus iš kitų bendruomenių, atskleidžia visuomenei mažiau žinomą jų gyvenimo pusę.

Apibrėžti pačią bendruomenę yra gana sunku todėl, kad ji susijusi su kolektyviniu identitetu, žmonių tarpusavio santykiais, tačiau asmeniniai socialiniai žmonių ryšiai, jų patirtys tarsi prieštarauja kolektyvinėms kategorijoms, situacijoms ir institucijoms. Dėl šios priežasties bendruomenės gyvenimo tikrovė gali skirtis nuo įsivaizduojamos ideologijos bei idealo (Amit ir Rapport 2002). Nors šiame tyrime organizacijos terminas nėra laikomas tapačiu bendruomenei, tačiau, kaip teigia sociologas Williamas Richardas Scottas, kiekviena bendruomenė yra socialinė institucija – stabili struktūra ir sutartas procedūrų bei susitarimų rinkinys, suteikiantis socialinę tvarką ir prasmę. Kiekviena bendruomenė nustato tam tikras tradicijas ir elgesio modelius, kurie gali būti numanomi arba užrašyti kaip taisyklės. Bendruomenės narius sieja tam tikri tarpusavio ryšiai, pavyzdžiui, vieta, interesai, bendra tapatybė, aplinka, situacijos, patirtys bei kiti dalykai (Scott 2001, p. 34). Toks probleminis aspektas, kylanti diskusija tarp apibrėžtumo bei individualių patyrimų leidžia aiškiau suprasti, kodėl vieni kultūros darbuotojų kolektyvai tampa bendruomenėmis ir kuria, palaiko bei vertina bendras tradicijas, o kiti – atvirkščiai, yra subyrėję ir nevienalyčiai. Patys pateikėjai taip pat akcentuoja, kad kolektyvuose vis labiau įsivyrauja individualizmas, menksta kolektyviškumas, pabrėžia skirtingų laikmečių bei paties žmogaus gyvenimo tarpsnių įtaką gyvensenai, vertybėms, tradicijoms. Dėl to, nors disertacijoje siekiama kuo išsamiau surinkti bei aprašyti Lietuvoje paplitusias kultūros darbuotojų tradicijas, ne mažiau dėmesio skiriama atskirų pateikėjų nuomonėms, vertinimams, emocijų išraiškoms, kaip tam tikroms simbolinėms reikšmėms, leidžiančioms suprasti, kiek konkrečios tradicijos yra svarbios tiek jiems asmeniškai, tiek visoje bendruomenėje. Kaip opozicija individualiems požiūriams

laikytina kultūros įstaigose, kaip ir daugumoje kitų organizacijų, egzistuojanti hierarchinių vaidmenų bei socialinės kontrolės įtaka bendruomenių tradicijoms. Dėl to tyrime siekiama atkreipti dėmesį ir į skirtingų lygmenų vertybinio požiūrio ir įtakos įvairioms situacijoms susidūrimus.

Bendruomenės sampratose gana dažnai vyrauja nuorodos į tęstinumą laike, į praeitį, į dialogą tarp praeities, dabarties ir ateities. Pavyzdžiui, sociologai Colinas Bellas ir Howardas Newby'is bendruomenę apibrėžia kaip ryšius tarp žmonių, kuriuos reglamentuoja natūralūs tarpusavio draugystės saitai, palaikant artimus santykius, perteikiant vienos kartos tradicijas, tikėjimą, papročius ir patirtį kitai kartai (Wright 2004, p. 6), arba bendruomenė apibrėžiama kaip žmonės, turintys bendrų gyvensenos būdo bruožų, darbų, interesų, simbolių, jungiami bendros socialinės struktūros kaip specifinio organizmo, turinčio tęstinumą laike (Savoniakaitė 2011, p. 54). Kitaip sakant, bendruomenės yra išsitęsusios laike, o tradicijos yra tam tikra jungiamoji grandis tarp skirtingų kartų, istorijos perdavimo, išlaikymo ir jos aktualizavimo. Vis dėlto perdavimas čia, ko gero, nėra esminis kriterijus. Nors pats žodis „tradicija" kilęs iš lotyniškų šaknų *trans* + *dare*, pažodžiui „perduoti" – tai yra perduoti, pristatyti ar perteikti (Oring 2013, p. 23), tačiau šiuolaikinėse tradicijos sampratose akcentuojami ne tik tradicijos perdavimo, bet ir jos kaitos, aktualumo, kūrybiškumo, interpretacijos, gebėjimo prisitaikyti ir improvizuoti aspektai (Glassie 1995, p. 400; Šmitienė 2011, p. 16– 17). Anot J. Jonutytės, tradicija nebėra tik nekintama tų pačių dalykų kartotė ir priešprieša kaitai, o priešingai – nuolatinis kartojimas negali apsieiti be kūrybinio mąstymo ir interpretavimo, tai kartu įprasmina praeitį ir paverčia tradicijas aktualias šių dienų kultūroje ir kiekvienos bendruomenės gyvenime (Jonutytė 2011, p. 47). Taigi, nors tradicija ir yra praeities liudijimas, ji turi būti reikšminga ir svarbi šiuo metu ją kuriantiems ir praktikuojantiems žmonėms. Panašiai tradiciją nusako ir Dalius Jonkus, teigdamas, kad kiekviena nauja tradicijos išraiška ne ją paneigia, o pratęsia ir praturtina, išlaiko gyvoje patirtyje (Jonkus 2005, p. 18). Dėl to, atliekant analizę ir interpretuojant tyrimo medžiagą, net į pokyčius yra žvelgiama atidžiau, siekiant įvertinti, ar tai nauja tradicija, ar vis dėlto pakeista, interpretuota, modifikuota jau anksčiau buvusioji.

Apskritai šis kūrybinio mąstymo bei interpretavimo aspektas yra itin aktualus organizacijose, profesinėse bendruomenėse, kadangi dalis čia egzistuojančių tradicijų yra inicijuojamos, skatinamos arba, atvirkščiai, nutraukiamos vadovaujančias pareigas įvairiuose lygiuose užimančių žmonių, kitaip sakant, tradicijos yra paveikios tam tikroms galios apraiškoms. Taigi, ir pačių tradicijų galimybė keistis, būti lanksčioms, prisitaikančioms prie aplinkybių yra komplikuotesnė nei kitokio tipo bendruomenėse. Ši problematika buvo itin aktuali sovietiniais metais, kai kultūros įstaigose (kaip ir daugumoje kitų organizacijų Lietuvoje) buvo pradėtos kurti ir diegti naujos sovietinės tradicijos. Kaip teigia Latvijoje tradicijas tyrusi Ilze Boldāne-

Zeļenkova, sovietiniais metais įvestos tradicijos turėjo pakeisti senuosius papročius ir nusistovėjusius religinius ritualus. Šių tradicijų iniciatoriai buvo aukščiausi sovietinio režimo vadovai, o naujųjų tradicijų kūrėjai buvo vietos valdžios institucijos, kurios šiam tikslui turėjo pritraukti vietos kultūros ir mokslo žmones (Boldāne-Zeļenkova 2019, p. 35). Vytis Čiubrinskas yra pastebėjęs, kad kultūros darbuotojai, dirbę sovietmečiu, susidūrė ne tik su nurodymais, kaip jie turėtų dirbti ir kokio turinio kultūrines paslaugas teikti visuomenei, tačiau ir jų pačių kolektyvų tradicijos atsirado būtent šiuo laikotarpiu ir iš karto susidūrė su įvairiais iššūkiais. Sovietiniais metais kuriamų naujųjų kultūros formų turinys turėjo būti socialistinis – naujas ir progresyvus, todėl buvo griežtai nurodoma, kokios tradicijų formos yra tinkamos ir savo turiniu įtinka sovietinei nomenklatūrai (Čiubrinskas 2011, p. 55). Visos viešos iškilmės ir šventės buvo naudojamos įteisinti tuometinio režimo galią ir sukurti įsivaizduojamą „sovietinių žmonių“ bendruomenę (Lane 1981, p. 4). Tokiomis šventėmis siekta iš naujo apibrėžti ir patvirtinti kolektyvines sąsajas, sukurti bendravimo ir ugdymo būdus, palaikyti socialinį solidarumą (Newman 1997), o centralizacija, standartizavimas ir iškilmingumas buvo nusistovėjusios bendros sovietinės politikos tendencijos švenčių atžvilgiu (Lane 1981, p. 4).

Tam tikras lūžis kultūros įstaigose įvyko Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, kadangi tuo metu paaiškėjo, ar sovietiniais metais atsiradusios tradicijos liko gyvuoti toliau. Ne vieno mokslininko atlikti tyrimai liudija, kad sovietiniais metais sukurtos tradicijos praktikuojamos ir šiandien. Pavyzdžiui, Irma Šidiškienė, aptarusi kai kurių profesinių švenčių minėjimo tradicijas Lietuvoje, pastebi, kad dauguma sovietiniais metais atsiradusių profesinių švenčių buvo kontroliuojamos politinės galios, kuri išliko ir posovietmečiu (Šidiškienė 2016, p. 147), o profesinių švenčių struktūra buvo populiari tiek sovietmečiu, tiek ir dabar (Šidiškienė 2016, p. 153). Sovietinių tradicijų tyrimai, atlikti Latvijoje, taip pat atskleidžia, kad, nors daugelis šioje šalyje sukurtų sovietinių tradicijų neturėjo istorinių šaknų, šiandien Latvijos visuomenė vis dar praktikuoja kai kurias iš šių tradicijų, pavyzdžiui, pasaulietinius laidotuvių ritualus, Vaikystės šventes, Moterų ir Vyrų dienas, kitas tradicijas (Boldāne-Zeļenkova 2017, p. 141).

Tradicijos kiekvienai bendruomenei suteikia unikalumo, išskirtinumo, kuria bendrą narių tapatybę, kolektyviškumą, palaiko solidarumą (Hatanaka 2002, p. 54; Trinkūnienė 2007, p. 16). Kaip teigia bendruomeniškumą tyrinėjanti Jautrė Ramutė Šinkūnienė, bendruomenėje, kurioje suteikiamos galimybės pajausti tradicijas, papročius, naudoti tam tikrus ritualus, užmezgamas dialogas su praeitimi, o dabartyje telkiama ir vienijama visa bendruomenė. Dvasinis ir emocinis bendruomenės gyvenimas priklauso nuo tradicijų ir papročių tęstinumo, tradicinių vertybių perdavimo (Šinkūnienė 2012, p. 66). Bendruomeniškumui labai svarbios ir tradicinės šventės. Kaip teigia J. R. Šinkūnienė, tradicinių švenčių minėjimas yra vienas svarbiausių veiksnių, suburiančių bendruomenės gyventojus, skatinančių ir palaikančių jų bendruomeniškumą.

Bendruomenėms reikalingos tokios šventės, kuriose gyventojai gali pailsėti nuo kasdienybės darbų, pasilinksminti, pabendrauti, pažinti kitus bendruomenės narius, įgyti bendravimo ir kūrybingumo įgūdžių (Šinkūnienė 2012, p. 67). Anot Montserrat Guibernau, visiems individams, kurie dalijasi bendra kultūra, jaučiasi susiję su konkrečia teritorija, turi bendrą praeitį ir ateities viziją, svarbu retsykiais patvirtinti savo bendrumą, t. y. susikurti progas (momentus), kurių metu apibrėžiama, įvardijama viskas, kas juos sieja, atkuriami, atgaivinami bendri idealai (Guibernau 1996, p. 83). Atlikdami įvairius ritualus, individai ne tik susivienija garbindami bendrus objektus, bet ir dalijasi patirtimi, išgyvenimais, kurie yra labai svarbūs palaikant santykius bei ryšius tarp kiekvienos bendruomenės narių (Etzioni 2000, p. 44). Būtent šventės yra tam tikra ritualo forma ir atlieka tapatų ritualui vaidmenį (Etzioni 2000, p. 44–45).

Šiame darbe kaip pagrindinis kultūros darbuotojų bendruomeniškumą kuriantis veiksnys yra laikomos darbinio gyvenimo ciklo, kalendorinės, asmeninės ir profesinės šventės, minimos kolektyvuose. Anot etnografo, socialinės antropologijos krypties atstovo Arnoldo Van Gennepo, įvairiuose šeimos ir kalendorinių papročių cikluose išskiriamos trys pereinamosios dalys, kurių metu atsiskiriama nuo vieno statuso, vyksta pati perėjimo būsena ir į(si)traukiama į naująjį statusą. Tokiais perėjimo, arba ribiniais, socialiniais papročiais įgyvendinama socialinė klasifikacija, taip pat keičiama nusistovėjusi socialinė tvarka ir struktūra, pavyzdžiui, keičiamasi statusais ir vaidmenimis, karnavalo metu atsiranda socialinė netvarka ir kita (Van Gennep 1960). Vėliau šias A. Van Gennepo idėjas perėmė ir plėtojo struktūralistai, ypač Victoras Turneris – garsiausias šiuolaikinių ritualo studijų autorius, kuris savo teorijose (Turner 1967, 1969, 1975) taip pat akcentavo perėjimo apeigas, kuriose išskyrė tris ritualų kaitos būsenas – *preliminalinį* (atskyrimo), *liminalinį* (perėjimo) bei *poliminalinį* (sujungimo). Daugiausia dėmesio šis antropologas skyrė būtent liminalinei fazei, kai individas jau nebėra jam įprastos būsenos, yra labai pažeidžiamas, o tik paskui jam suteikiamos naujos galios ir statusas. Anot V. Turnerio, vykstančių ritualų metu netgi susikuria tam tikros laikinos bendruomenės, kurias antropologas pavadino *normatyvinėmis* ir *spontaniškomis*. Normatyvinės bendruomenės pasižymi tuo, kad jos yra formuojamos valdžios atstovų ir remiasi teisinėmis normomis bei etiniais principais, o spontaniškos bendruomenės yra nestruktūruotos, susikuriančios spontaniškai, paprastai atsirandančios neformaliuose susibūrimuose (Turner 1975). Šia V. Turnerio teorija remiamasi ir šiame tyrime – kultūros darbuotojų bendruomenėse itin paplitusios įvairios perėjimo iš vieno statuso, būsenos į kitą apeigos, pavyzdžiui, išėjimo į pensiją, iš darbo ir kt., o tokie perėjimai pažymimi šventiniais ritualais, kurių metu susiburia bendruomenės nariai, teikiamos dovanos, atsisveikinama su išeinančiais iš kolektyvo žmonėmis.

Darbo kolektyvuose įvairių švenčių proga apsikeitimas dovanomis gana paplitęs, tačiau pažymėtina, kad jis būna įvairiapusiškas: dovanas teikia vadovai savo darbuotojams, kolegos

vieni kitiems arba savo vadovams ir kt. Dovanos suponuoja ir įvairias reikšmes, dažnai darbovietėse gautos dovanos, ypač pažymint reikšmingas gyvenimo sukaktis, yra svarbios ir saugomos kaip tam tikras reliktas. Anot ekonominės antropologijos pradininko Marcelio Mausso, apsikeitimas dovanomis yra politinių ir socialinių įsipareigojimų dalis ir išreiškia visuomenės socialinę struktūrą. Apsikeitimas dovanomis apima ne tik dovanas tiesiogine prasme, bet kartu ir apsikeitimą įvairiomis gėrybėmis, malonėmis, paslaugomis, simboliais, ritualais, šventėmis ir kita (Mauss 1966). Kaip šios sistemos pavyzdys šiuolaikinėje mūsų visuomenėje galėtų būti Kalėdų dovanos, kurios apima daugybę institucijų ir fenomenų: šeimą, giminystę, krikščionybę, kapitalizmą, konsumerizmą, atostogas, vaikystę, nekalbant apie asmeninius ryšius (Eriksen, Nielsen 2001, p. 49). Tai, kad apsikeitimas abipusėmis dovanomis yra viena pagrindinių socialinio elgesio taisyklių, teigė ir funkcionalistinės krypties antropologijos atstovas Bronislawas Malinowskis. Anot mokslininko, nėra tokios veiklos, kuri nebūtų susijusi su žmonių tarpusavio įsipareigojimais bei keitimusi paslaugomis. Laikytis tų įsipareigojimų reikalauja ne tik papročiai, religija, bet ir tam tikras bendradarbiavimo poreikis, pareiga, o nesilaikantis šių reikalavimų žmogus greitai liktų nuošalyje (Čiubrinskas 2007, p. 79–83). Tokie abipusiai mainai, be utilitarinės ir ekonominės naudos, turi itin svarbią visuomenės struktūrą išlaikančią reikšmę, nes tarpusavio įsipareigojimai, elgesio normos ir taisyklės, mitai ir religiniai vaizdiniai, psichologiniai motyvai (ambicija, išdidumas, draugiškumas, atsidavimas) sudaro tą visumą socialinių veiksnių, kurie palaiko socialinę struktūrą (Čiubrinskas 2007, p. 85).

Remdamasi apie dovanas ir dovanojimą bei su tuo susijusius socialinius žmonių tarpusavio santykius tyrusių klasikų (M. Mauss, A. W. Gouldner, C. Lévi-Strauss ir kitų) teorijomis, sociologė Aafke Komter analizavo dovanų teikimą šiuolaikinėje visuomenėje. Anot mokslininkės, skirtingose kultūrose egzistuoja itin didelė dovanų pasirinkimo, pakavimo, įteikimo būdo, dovanojimų ceremonijų įvairovė. Paplitusios ir nematerialios dovanos, tokios kaip svetingumas, pagalba, priėmimas ir išlydėjimas, kurių reikšmė nė kiek ne mažesnė nei materialiųjų. Dovanų įteikimą galima suskirstyti ir pagal tam tikras santykių schemas, kurios lydi šiuos ritualus: dovanos gali būti dovanojamos sentimentalumo pagrindu, siekiant padaryti gerą darbą artimam bendruomenės nariui (tai galėtų būti įvairūs palikimai, atminimo dovanos ir kiti daiktai, simbolizuojantys brangius prisiminimus), dovanos gali būti teikiamos norint pabrėžti savo autoritetą ar galią kitų asmenų atžvilgiu (šiuo atveju svarbiausia parodyti savo aukštesnį prestižą, poziciją ar statusą), dovanomis keičiamasi ir naudojant abipusių mainų modelį, kai įtakos neturi joks statusas ar galia, o daiktai, kuriais keičiamasi, paprastai yra lygiaverčiai, taip pat paplitę ir toks dovanojimas / mainai, kur pagrindinis klausimas yra apie tai, kokia bus iš šio sandėrio gauta tiesioginė ar būsima nauda. Kiekvienas iš tokių dovanojimo būdų konstruojamas remiantis skirtingais motyvais, interesais, altruistiniais arba egoistiniais bruožais (Komter 2007). Šios

mintys paaiškina, kodėl kultūros darbuotojai skirtingai vertina gautas dovanas. Pavyzdžiui, sovietiniais metais gauti garbės raštai, medaliai ar suvenyrai kai kurių pateikėjų visiškai nesureikšminami, kartais prisimenami net su ironija, o iš kolegų įvairiomis progomis gautos dovanos yra itin vertinamos, saugomos ir sukelia teigiamus emocingus, sentimentalius praeities prisiminimus.

Tyrime per tradicijas yra apibrėžiamos kultūros darbuotojų bendruomenių ribos. Kaip teigia antropologas Anthony'is Cohenas, bendruomenės yra glaudžiai susijusios su ribomis, kurios jas apibrėžia, kartu taip yra apibrėžiama ir grupės narių tapatybė. Bendruomenių ribos gali būti nacionalinės, administracinės, fizinės, rasinės, kalbinės, religinės ir kitokio tipo, tačiau jos lygiai taip pat gali egzistuoti tik bendruomenės narių galvose. Taigi, galima manyti, kad bendruomenės ribas arba sienas sudaro simbolinė struktūra (Cohen 1985, p. 12). Panašiai teigia ir bendruomenes tyręs sociologas Josephas Gusfieldas. Anot jo, itin svarbūs bendruomenių identifikavimo parametrai yra socialiniai matmenys, kuriuos patys nariai naudoja atpažindami ir pripažindami kitus, nustatydami palaikomų ryšių socialines ribas bei įvairius situacinius veiksnius, kurie stiprina arba silpnina suvokiamą bendrą tapatybę. Bendruomenę jis apibūdina kaip tam tikrus veiksmų kriterijus, o ne fizinę areną, kurioje vyksta veiksmas (Gusfield 1975, p. 33).

Disertacijoje lygiagrečiai aiškinamasi, kaip savąją bendruomenę nusako kiekvienas pateikėjas, taip pat pagal tradicijas ir šventes, apie kurias pateikėjai pasakoja, siekiama apibrėžti bendruomenių ribas. Tos ribos ne visada yra labai ryškios, kartais šios bendruomenės persidengia, apima ir plačiąją visuomenę, ir kitas kultūros darbuotojų bendruomenes. Kaip teigia Cohenas, tokiu atveju slypi ir pavojus – jeigu bendruomenės nariai jaučia, kad jie pradėjo labiau bendrauti ir tapo artimesni su kitų bendruomenių nariais nei su savosios bendruomenės, tada iškyla bendruomenės vientisumo klausimas (Cohen 1985, p. 20–21).

Tyrimo metu bendruomenę identifikuoti siekta stebint pateikėjų refleksijas ir fiksuojant ne tik pačias tradicijas, bet ir tai, kokių pasekmių jos sukelia bendruomenėse, ką jos reiškia pateikėjams, koks kultūros darbuotojų požiūris į tradicijos perdavimą. Pokalbių metu stengtasi atidžiai sekti pateikėjų mintis, vertinimus, emocijas, leidžiančius atskleisti, kodėl konkrečios tradicijos yra jiems svarbios, ir taip apibrėžti kultūros darbuotojų bendruomenes.

1.2. Tyrimo metodologiniai principai: etnografija namuose ir autobiografinis matmuo

Kiekvieno tyrimo metodologija yra teorinis ir konceptualus požiūris į etnografinę veiklą – kaip priartėti ir pažinti tyrinėjamą visuomenę bei kultūrą norint rasti atsakymus į rūpimus klausimus, kokius tam pasirinkti metodus (Čepaitienė 2013, p. 36). Tiriant profesines bendruomenes ir organizacijas, tikslinga atkreipti dėmesį į skirtingus darbo pasaulius

apibrėžiančias fenomenologines ribas, todėl būtent etnografiniai tyrimai suteikia galimybę surinkti tokią empirinę medžiagą, kuri atskleistų gyvą ir turtingą su profesija susijusį žmonių gyvenimo būdą, padėtų suprasti socialines sąveikas profesinėse bendruomenėse (Van Maanen ir Barley 1982, p. 1–2). Kadangi pati autorė yra kultūros darbuotoja ir dirba bibliotekoje, šį tyrimą galima priskirti prie etnografijos namuose arba savos kultūros tyrimų. Kultūros darbuotojų bendruomenių tyrimą metodologiniu požiūriu galima suskirstyti į keletą dalių pagal tyrėjo priartėjimo lygį prie tiriamos bendruomenės: 1) tyrimai, atlikti konkrečioje įstaigoje, kur dirba autorė; 2) tyrimai, atlikti bibliotekininkų bendruomenėje; 3) tyrimai, atlikti kultūros centrų ir muziejininkų bendruomenėse. Todėl tyrimui yra artimos etnografijos namuose (angl. *at-home ethnography*), autobiografinės antropologijos ir savojo „aš"/savi-/ego- etnografijos (angl. *self-ethnography*) sampratos, kurios suponuoja ir metodologinę prieigą.

Etnografija namuose reiškia lauko bei kitokio tipo etnologinius, antropologinius tyrimus, kurie atliekami kultūriškai pažįstamose bendruomenėse. Dėl to, kad tiriama aplinka autorei gerai žinoma, iki tyrimo pažinota ir dalis pateikėjų, nebuvo sudėtinga su jais užmegzti ryšį, įsitraukti į kultūros įstaigose vykstančias veiklas, ilgą laiką nuosekliai stebėti kultūros darbuotojų tradicijas, vykdyti neformalius pokalbius. Nors atliekant tyrimus namuose, ganėtinai lengva peržengti ribą, skiriančią subjektyvų ir objektyvų vertinimą, kaip teigia antropologas Karstenas Paerregaardas, lauko tyrimų metu tyrėjas neišvengiamai yra tų procesų, kurie vyksta jų stebėjimo metu, bendraautoris. Etnografinis laukas yra tarsi intersubjektyvios sąveikos arena, kurioje tiek tyrėjas, tiek pateikėjas stengiasi vienas kitam perduoti socialinius vaidmenis ir kultūrines kategorijas (Paerregaard 2002, p. 320). Ko gero, lauko tyrime sudėtinga įsivaizduoti visiškai neutralų tyrėjo ir pateikėjo santykį. Anot Aarono Turnerio, „antropologas negali būti socialiniame lauke ir jame nedalyvauti ir netapti reikšmingu įvykių, praktikų ir politinių konfigūracijų autoriumi, ir šitaip nedarydamas įtakos tam, kas vyksta, kokią reikšmę visa tai turi dalyvių pateikiamiems aiškinimams" (Turner 2000, p. 53).

Tyrimo metu neabejotinai buvo dalijamasi abipuse informacija: autorė, kuri dirba tokį patį arba labai panašų darbą kaip ir pateikėjai, į kiekvieną susitikimą su pateikėjais atsinešdavo ir savas kultūrines patirtis. Šios patirtys yra įvairios: susijusios su profesine veikla, bendrais pažįstamais, kultūrinėmis veiklomis, asmeniniais bruožais. Etnologų diskusijoje „Tekstas kaip šaltinis: teoriniai aspektai ir tyrinėjimų praktika" 2003 metais dalyvavę mokslininkai pabrėžia, kad iš pateikėjų galima tikėtis atviro ir sąžiningo pokalbio tik tada, kai yra abipusis pasitikėjimas tarp tyrėjo ir pateikėjo, mezgasi dialogas (ne tik vienapusiškas pateikėjo klausinėjimas), nes etnografiniai tekstai sukuriami tik tyrėjo ir kitų asmenų susitikimo ir bendravimo metu. Kuo didesnis supanašėjimas su tiriamąja aplinka, tuo galima tikėtis gauti geresnių rezultatų (Čepaitienė 2003, p. 157). Pasitikėjimas ir supratimas leidžia surinkti patikimus ir kokybiškus duomenis

(Magolda 2000), o geri abipusiai santykiai tarp tyrėjo ir pateikėjo padeda pasiekti tikslesnį ir teisingesnį tiriamo reiškinio suvokimą (Weems 2006, p. 1000–1001). Taigi, kiekvieno pokalbio atveju tekdavo surasti būdus, kaip prieiti prie pateikėjo bei jam prisistatyti taip užmezgant draugišką ryšį. Pokalbių su kultūros darbuotojais metu siekta betarpiškumo, kad bendravimas būtų draugiškas, neoficialus, pirmiausia užmezgamas lengvas pokalbis, pasakius savo tyrimo temą stebima, ar pateikėjas pats norėtų pasakoti tai, kas jam atrodo svarbiausia, ar laukia tyrėjo klausimų, pateikėjų stengtasi neįsprausti į griežtus interviu rėmus, nevengiama ir dialogo, atsakoma į pačių pateikėjų užduodamus klausimus. Pastebėta, kad nors buvo paruošti konkretūs klausimai, kartais net nespėjus nieko paklausti, tik pasakius pokalbio temą, pateikėjai patys imdavosi iniciatyvos ir pokalbį valdyti imdavosi patys. Tais atvejais pateikti duomenys būdavo išties vertingi, nes pateikėjas išpasakodavo savo išgyvenimus, patirtis, atskleisdavo emocijas – išryškindavo viską, kas aprėpia ne tik faktus, bet ir socialines bei kultūrines prasmes, simbolines reikšmes. Tokios individualios patirtys suteikė spalvų, gilumo surinktiems faktams, įvykiams.

Nepaisant to, kad etnografija namuose yra tarsi metodologinis rėmas, plačiai apimantis visą tyrimą, dar didesnis asmeninis įsitraukimas yra tiriant autorei artimiausią bibliotekininkų bendruomenę. Tai toks tyrimo pobūdis, kuris susijęs su keletu aspektų: autorės, kaip bibliotekininkų grupės narės, įsitraukimu ir prieigomis prie tyrimo lauko, tyrime išreikštais tyrėjos bei pateikėjų autobiografiniais matmenimis kaip etnografinės medžiagos šaltiniais. Šioje vietoje reikalinga plačiau aptarti naudojamos metodologinės pakraipos ypatybes ir skirtingų autorių vartojamų terminų (bei jų reikšmių) variantus. Skaitant literatūrą susidurta su keletu terminų, kurie gali būti vartojami sinonimiškai, tačiau skirtingų autorių pateikiami ir šiek tiek kitaip – tai yra autobiografinė antropologija, savojo „aš“/savi-/ego- etnografija (angl. *self-ethnography*) bei autoetnografija (angl. *autoethnography*). Toliau šiame skyriuje siekiama apibūdinti metodologijos esmę ir išryškinti skirtingų mokslininkų vartojamų terminų skirtybes.

Pagrindžiant naudojamą metodologinę prieigą, remiamasi įžvalgomis, pateiktomis leidinyje „Anthropology and Autobiography“ (sud. Judith Okely, Helen Callaway), kuriame pristatomas antropologo, kaip lauko darbuotojo ir rašytojo, vaidmuo, nagrinėjant, kaip tautybė, amžius, lytis ir asmeninė istorija lemia antropologo elgesį su stebimais asmenimis. Čia analizuojami klausimai apie refleksyvumą ir antropologo politinę atsakomybę, sąsajas tarp antropologo lauko darbų patirties, kitų kultūrų, kitų autobiografijos sampratų ir galiausiai rašytinio teksto.

Antropologijos disciplinoje yra gana daug galimybių įtraukti autobiografiją. Antropologo praeitis aktuali tiek, kiek ji susijusi su antropologiniu lauku, kuris apima konkrečios tyrimų srities ir studijų pasirinkimą, lauko darbų, analizės ir rašymo patirtis (Okely ir Callaway 1992, p. 1). Apskritai pagrindinis antropologijos aspektas yra susijęs su santykiais tarp kultūrų ar grupių. Lauko tyrimus atliekančio antropologo autobiografija nėra nei kultūriniame vakuume,

nei apsiriboja paties antropologo kultūra, o yra tarsi tarpkultūriniame susidūrime. Lauko darbų praktika visada yra susijusi su santykiais, todėl antropologas bet kokiu atveju turi palaikyti ilgalaikius ryšius su įvairiomis kultūrų takoskyromis. Paprastai bet kuris antropologas savo tyrimuose save vertina per santykį su kitais (Okely ir Callaway 1992, p. 1). O kai yra tiriama sava bendruomenė, metodologiniu požiūriu tai nėra tas pats, kas tyrėjui pažinti svetimą ir kitą kaip save patį, tyrėjui patirti ir išgyventi tą patį, ką patiria jo tiriamieji, o tai yra pagrindinė etnografinės veiklos ir pažinimo prieiga. Tai yra tas etnografinės veiklos aspektas, kai tyrėjas tampa pateikėju sau pačiam, yra vienas iš tiriamųjų, nes yra tos tiriamos grupės narys. Tokioje etnografinėje prieigoje iškyla tyrėjo santykis su savimi pačiu, subjektyvumo socialinis konstravimas, sąmoningas savęs suvokimas, „aš“ kaip išteklius pažinti kitus, daugybiniai „aš“ – savęs padalijimas tarp tyrėjo ir pateikėjo, tyrėjo autobiografinis refleksyvumas. Tai reiškia konstruoti etnografiją, kurioje atskleidžiami ne tik daugelio kitų balsai, bet ir autoriaus. Tai epistеminė prieiga, pagrįsta ne tik tyrėjo įspūdžiais ar patirtimi, bet ir jo biografiniais faktais – tyrėjo autobiografine prieiga. Būtent šie klausimai ir yra iškelti minėtame Judith Okely bei Helen Callaway darbe. Svarbu dar ir tai, kad šie klausimai apima ir galimybę į tyrimus įtraukti ir naudotis ne tik paties tyrėjo autobiografija, bet ir tiriamųjų (auto)biografijomis, dienoraščiais, prisiminimais ir kt. Ši prieiga talpina ryškų naratyvumo bruožą, o išteklių požiūriu ji gali apimti vieną iš šių aspektų – tyrėjo autobiografinę etnografiją ar / ir tiriamųjų biografijas, autobiografijas kaip etnografinį šaltinį. Pažymėtina, kad lietuvių etnologas Vacys Milius „Lietuvių etnologijos bibliografijoje“ yra sudaręs poskyrį „Etnologinė medžiaga memuarinėje literatūroje“ (Milius 2001, p. 143), kuri taip pat liudija šią metodologinę kryptį etnologijoje.

Autobiografija kaip literatūros žanras kartu su atskiromis biografijomis taip pat yra plačiai paplitusi įvairių mokslų tyrimuose (Okely ir Callaway 1992, p. 1). Autobiografiniai tekstai, tokie kaip dienoraščiai, laiškai, atsiminimai, metraščiai ir panašiai – dar vadinami egodokumentais, – neatsiejama socialinės istorijos, istorinės antropologijos, mikroistorijos ir kitų ties humanitarinių ir socialinių mokslų sankirta atsiradusių mokslo krypčių terminijos dalis (Tamošiūnaitė 2013, p. 424). Tokių egodokumentų analizei gana plačiai vartojama amerikiečių antropologo Cliffordo Geertzo (kuris ir yra vienas autobiografinės metodologijos krypties atstovų) įvesta *tirštojo aprašymo* sąvoka, „apibūdinanti socialinę ir kultūrinę tikrovę, įskaitant ir tekstą, kaip panirusį į daugeriopas kultūrines reikšmes ir praktikas. Istorinis subjektas traktuojamas ne tik kaip diskurso struktūra, bet ir kaip valia veikti pasižymintis, tam tikrą laikyseną pasaulyje užimantis „kūnas ir balsas“ (Berenis 2013, p. 94). Tiriant kultūros darbuotojų bendruomenes, kaip vienas iš tyrimo šaltinių taip pat yra kultūros darbuotojų prisiminimai, metraščiai, kronikos, įvairūs užrašai ir kt., kurie yra vertinga medžiaga, atskleidžianti grupės narių socialinius pasaulius bei konkretaus laikotarpio gyvenseną.

Taikoma metodologija gali būti apibrėžiama ir *self-ethnography* terminu, kuris apibūdinamas kaip studija ir tekstas, kuriame tyrėjas-autorius aprašo tokią kultūrinę aplinką, prie kurios jis turi „natūralų priėjimą“, yra aktyvus dalyvis daugiau ar mažiau vienodomis sąlygomis su kitais dalyviais. Tokiu atveju tyrėjas dirba ir (arba) gyvena tam tikroje aplinkoje, o tada naudojasi patirtimi, žiniomis ir prieiga prie empirinės medžiagos tyrimų tikslais (Alvesson 2003, p. 174).

Mokslininkų vartojamą *self-ethnography* terminą būtų galima išversti į savojo „aš“/savi-/ego- etnografiją. Manytina, kad lietuviškas šio termino vertimas nėra nusistovėjęs. Vienas iš galimų variantų – savojo „aš“ etnografija, kur „aš“ būtų tarsi nuoroda į autoriaus tapatumą. 2007 metais savo disertacijoje „Tradicija kaip laiko patirtis. Fenomenologinės ir naratologinės perspektyvų sankirta“ Jurga Jonutytė, remdamasi etnologo ir psichoanalitiko George'o Devereux darbu „Ethnic Identity: Its Logical Foundations and its Dysfunctions“, terminą *self-ethnography* išvertė kaip *savi-etnografija* (Jonutytė 2007, p. 142). J. Jonutytės darbe *savi-etnografija* apibūdinama kaip paties žmogaus reflektuojama tradicija, kuri tampa aktyviu domėjimusi savo tapatybe, ją iš takios ir lakoniškos ir pasyvios paverčiant aktyvia-logine nebekintančia savastimi. Nors termino reikšmės esmė yra panaši, kultūros darbuotojų tyrime šis terminas labiausiai nukreiptas apibūdinti būtent metodologinei prieigai prie tiriamos grupės, jos analizės būdams, naudojamiems tyrimo metodams.

Būtų galimas ir dar vienas variantas – terminą išversti į lotynų kalbą pagal istorikų naudojamą egodokumentikos variantą – *egoetnografija*. Iš lotynų kalbos išvertus žodis *ego* reiškia „aš“. Terminas savo sąskambiu šiek tiek panašus į istorikų vartojamą terminą *egodokumentika*. Kadangi antropologai, etnologai savo tyrimuose taip pat naudojasi įvairiais panašaus pobūdžio dokumentais (prisimintina ir V. Miliaus iškelta teorinė idėja), tai būtų tarsi analogija, šiek tiek susijusi su egodokumentikos terminu. Taigi, šiame tyrime pasirinktas pastarasis *self-ethnography* vertimo variantas vartojamas tekste ir toliau.

Pabrėždamas tradicinės etnografijos bei egoetnografijos skirtumus, Matsas Alvessonas teigia, jog įprastai etnografija gali būti apibūdinama kaip svetimo žmogaus (tyrėjo) atėjimas į jam naują aplinką, kurioje bandoma kurti žinojimą bei supratimą apie vietos žmones, tam tikras kultūras, remiantis jų pačių požiūriu, analizuojant atliekamus veiksmus bei įvairią surinktą medžiagą. Tuo tarpu egoetnografija nurodo, kad tyrimo metu autorius turi suprasti, interpretuoti ir perteikti ne kitų, o savo ir savosios aplinkos vartojamą kalbą, veiksmus, bendruomenės narių gyvenseną. Taigi, įprastos etnografijos atveju tyrėjas siekia patekti į tiriamą bendruomenę iš išorės, o egoetnografijos esmė – tyrėjo pastangos išeiti iš savos aplinkos, kad galėtų palaikyti tam tikrą atstumą ir pateikti savo paties išgyventos tikrovės interpretacijas (Alvesson 2003, p. 176). Tai nėra lengva, nes egoetnografija apima tokią grupę ar bendruomenę, kur tyrėjas yra jau

įsitvirtinęs dalyvis ir turi gebėti pateikti iš vidaus matomas ir jam, kaip grupės nariui, savaime suprantamas kultūrines ir socialines struktūras (Eriksson 2010, p. 91). Šiuo atveju tyrėjas nėra „svetimas“, kuris nori pažinti tam tikrą specifinę aplinką, tad jam labiau tinka stebinčio dalyvio (angl. *observing participant*) (Moeran 2009, p. 140) nei dalyvaujančio stebėjimo metodas (angl. *participant observation*) (Alvesson 2009, p. 159). Tai reiškia, kad dalyvavimas tampa pirmine ypatybe, o šią seka stebėjimas.

Atliekant tyrimus didelė dalis kultūros įstaigose (ypač bibliotekose) stebėtų renginių ir veiklų buvo paremti būtent dalyvavimo pagrindu. Dalyvavimas bendruomenės veiklose paskatino atidžiau pažvelgti į kolegas, paanalizuoti paplitusių ritualų prasmes, pasvarstyti, kaip tai galėtų atrodyti iš šalies. Kaip atsvara savajai bendruomenei, kolektyvui buvo ir kitose kultūros įstaigose atliekami tyrimai, kurie leido lyginti skirtingas bendruomenes ir taip atrasti pusiausvyrą interpretuojant tyrimo rezultatus.

Atlikdamas tyrimus savo erdvėje, tyrėjas kitiems grupės nariams yra savas žmogus, saviškis, natūraliai priimta socialinės sistemos dalis, kuris savo buvimu visiškai netrikdo šios sistemos. Jis yra tikrų tikriausias vietinis gyventojas. Čia, žinoma, kyla klausimų, kaip labai mokslininkui reikalinga palaikyti atstumą, ar nedingsta gebėjimas stebėti ir analizuoti aplinką, kai atstumo nėra arba jis pernelyg mažas, ar taip įmanoma pamatyti savąją erdvę iš šono (Eriksson 2010, p. 97). Emocinis prisirišimas veda į tam tikrus dviprasmiškumus dėl to, kad tyrėjas, kuris yra grupės narys, savo bendruomenę mato ir kaip tyrimo objektą. Tai lemia ne tik tai, kaip tyrėjas mato pačius dalykus, bet ir tai, ką apskritai jis mato. Vienaip vaizdas yra matomas, kai tyrėjas yra už grupės ribų, o visai kitaip – iš grupės vidaus. Tačiau, kaip teigia Paulas Atkinsonas bei Martynas Hammersley’us, etnografas, dirbdamas analitinį darbą, visada geba sukurti tam tikrą socialinį ir intelektualinį atstumą (Atkinson ir Hammersley 1989, p. 90).

Pažymėtina, kad etnografija niekada neapima tik „kito“ kategorijos, ji apima „ir kitą“. Tai itin aktualu egoetnografijoje, nes tyrėjo asmeninis gyvenimas dažnai turi didelę reikšmę renkantis dalyką, kurį jis pasiruošęs tirti. Klausimai, kuriuos tyrėjas užduoda, žmonės, kurie tampa pagrindiniais pateikėjais, paties tyrimo tekstas ir jo gale padaromos analitinės įžvalgos – daugiausia viską lemia tai, kas yra pats tyrimo autorius, kokia jo gyvenimiška patirtis, klasė, lytis, kultūrinis bagažas. Be to, ir pati etnografija dažnai turi ilgalaikį poveikį mūsų gyvenime, nes tai apima visą mūsų esybę ir reikalauja, kad ilgą laiką būtume šalia savo pateikėjų ir giliai įsitrauktume į jų gyvenimą. Etnografija apskritai yra tarsi kelias į savęs paties tyrinėjimą – tai ne tik refleksyvus lauko darbų ir analizės tobulinimo įrankis (Van der Geest, Gerrits ir Aaslid 2012, p. 7).

Be to, kad kiekvienas autorius į savo tyrimą įdeda dalį savęs, visi nori, kad jų darbai būtų skaitomi, aktualūs, sulauktų grįžtamojo ryšio iš skaitytojų, todėl reikia suprasti, kad, pavyzdžiui,

žmonės paprastai neskaito romanų apie žmones ir įvykius, kurie jų neliečia. Jeigu juose nėra nieko, ką bendro mes galime atrasti su veikėjais, niekaip nesame susiję su jų jausmais, išgyvenimais, tada tokie kūriniai dažniausiai net nebūna užbaigiami skaityti. Juk netiesioginis „mano“ ir „jų“ patirties palyginimas yra būtina supratimo sąlyga ne tik tyrėjui, bet ir skaitytojui. Jeigu nepripažinsime, kad matome bent kažkokią dalį savęs žmonėse ir įvykiuose, apie kuriuos skaitome, informacija bus beprasmė. Taigi, tam tikra prasme asmeninėmis patirtimis turtingos antropologinės istorijos yra itin aktualios šiandieniniame pasaulyje (Van der Geest, Gerrits ir Aaslid 2012, p. 19–20).

Tyrimo temos pasirinkimas yra susijęs su autorės asmenine profesine patirtimi bei anksčiau atliktais moksliniais tyrimais. Ne vienus metus dirbant bibliotekoje atsirado noras tirti ir geriau pažinti būtent šią grupę, dėl to autorė jau yra atlikusi bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų analizę ir pasirinko tęsti panašaus pobūdžio tyrimus. Intencijos kultūros darbuotojų tyrimui sustiprėjo ir iš ne vieno kolegos gavus padrąsinimą, paskatinimą, pajutus susidomėjimą šia tema. Bendraujant su pateikėjais taip pat nuolat buvo jaučiamas jų domėjimasis tyrimu, nes jis susijęs su įdomiomis gyvenimiškomis temomis: neformaliu bendradarbių laisvalaikiu, šventėmis, tarpusavio santykiais, organizacijos klimatu. Be to, atsakinėdami į klausimus pateikėjai ne tik suteikdavo žinių autorei, bet ir patys reflektuodavo, analizuodavo, pasigilindavo į savo kolektyvo sugyvenimą ir įvairias situacijas. Tyrimo nauda neabejotina ir pačiai autorei, nes tai yra galimybė žinojimą, paremtą profesine tapatybe, papildyti naujais rakursais, susipažinti su naujais žmonėmis, pamatyti ir pritaikyti įvairių naujovių tiek profesiniame, tiek asmeniniame gyvenime.

Kaip kurie mokslininkai panašaus pobūdžio tyrimuose naudoja ir autoetnografijos (*autoethnography*) terminą. Pavyzdžiui, Matsas Alvessonas lygina ir atskiria dviejų terminų – egoetnografija (*self-ethnography*) bei autoetnografija (*autoethnography*) – reikšmes, pastarąjį terminą siūlydamas vartoti tokiu atveju, kai tyrime daugiausia dėmesio skiriama asmeninei, giliai tyrėjo patirčiai (Alvesson 2003, p. 175). Panašiai teigia ir Thommy’is Erikssonas, kuris *self-ethnography* apibūdina kaip tyrimus žmonių grupėje, kuriai priklauso pats tyrėjas (pavyzdžiui, mokslininkas, pats būdamas doktorantas, tiria doktorantų grupės gyvenseną), o terminą *autoethnography* jis apibrėžia kaip atsigręžimą į save tam tikrame vaidmenyje ir paties savęs tyrimus (Eriksson 2010, p. 93).

Laura L. Ellingson bei Carolyn Ellis autoetnografiją apibūdina kaip tokios kultūros, kurioje yra integruotas ir tyrėjo santykis su savimi bei savo vidine patirtimi, tyrimus. Autoetnografija yra tokio pobūdžio tyrimas, kuris apima autobiografinius, asmeninius bei kultūrinius, socialinius bei politinius gyvenimo aspektus. Anot mokslininkių, autorius į tokius tyrimus įtraukia save patį ir analizuoja save, tačiau studijuoja „kitą“. Kaip ir daugelis socialinių mokslininkų vartojamų terminų, autoetnografijos reikšmės ir taikymai išsivystė taip, kad apsunkina tikslų apibrėžimą. Į

plačią autoetnografijos rubriką įtraukiami tie tyrimai, kurie buvo vadinami kitais panašiai išsidėsčiusiais terminais, tokiais kaip: asmeniniai pasakojimai, naratyvai apie save, asmeninės patirties naratyvai, asmeninės esė, etnografinės novelės ir kt. Pažymėtina, kad, nors kai kurie autoetnografinio tipo tyrimai pirmiausia remiasi autorių požiūriu, kiti remiasi daugiabalsiais pasakojimais, kuriuose autoriai tiesiog įpina savo istorijas kartu su kitų dalyvių bei bendraautorių. Bet kokiu atveju, šis metodas leidžia tyrėjams geriau suprasti tiek savo pačių išgyvenimus, tiek įvairias santykių praktikas, atsirandančias sąveikaujant su kitais asmenimis bei grupėse, tinkamai interpretuoti kitų išgyvenimus ir istorijas (Ellingson ir Ellis 2008, p. 448–449).

Apibendrinant šį skyrių, norisi pastebėti, kad nors mokslininkai vartoja skirtingą terminiją ir šiek tiek skirtingus terminų apibrėžimus, šiame tyrime autobiografinis aspektas yra svarbus: tyrėjas nėra svetimas tiriamai aplinkai ar bendruomenei, jis yra savas ir yra tiriamos bendruomenės dalis. Aplinkos atžvilgiu jis yra „namuose“, bet socialinės grupės ir patirties atžvilgiu teminiu požiūriu jis yra toks pats, kaip ir jo tiriamieji. Kitaip tariant, tyrėjas ateina į tyrimą jau turėdamas tam tikrus faktus ir patirtis, kurie jį apibūdina kaip tiriamųjų grupės narį ir yra produktyvūs tyrimo požiūriu. Šiuo atveju autorės profesija ir darbas yra tie dėmenys, per kuriuos konstruojamas autobiografinis tyrimo pagrindimas. Dar norėtųsi pastebėti, kad tyrimo pradžioje į tiriamą grupę buvo žiūrima tik kaip tokią kultūrinę aplinką, prie kurios buvo nesudėtinga prieiti, rasti kontaktą su jos nariais. Tačiau vėliau įžvelgta, kad sudėtinga atsiriboti ir nuo savo pačios, kaip grupės narės, specifinių įžvalgų, idėjų, reflektyvumo[2].

1.3. Tyrimo etika ir iššūkiai tyrimo lauke

Atliekant tyrimą teko susidurti su tam tikromis problemomis ir iššūkiais, kurie susiję tiek su siekiu pažinti ir perteikti žinias apie autorei artimą bendruomenę, tiek su tyrimo atlikimu profesinėse bendruomenėse, organizacijose, darbinės aplinkos kontekstuose.

Nors etnografiniai tyrimai namuose leidžia geriau suvokti tiriamą objektą dėl nesamo kalbos ar kultūros barjero, tačiau čia neretai susiduriama su tyrimo išvadų nešališkumo problemomis, gebėjimu išlaikyti pažinimo atstumą ir etiką (Strathern 1987, p. 16–17). Sąvoka *etnografija namuose* atkreipia dėmesį į savą kultūrinį kontekstą, į tai, kas vyksta aplinkui, tačiau negali paversti tyrėjo ir jo patirties tuo kertiniu dalyku, per kurį turi būti vertinama tiriama kultūra. *Etnografija namuose* pabrėžia kruopštų socialinių įvykių, kurių liudininkas yra tyrėjas, tyrimą, tačiau jo analizė neturėtų pabrėžti jo asmeninių supratimų arba itin subjektyvių tyrimo / įvykio / patirties aspektų. Atliekant tyrimą pažįstamoje aplinkoje yra siūloma daug dėmesio skirti atvejo

[2] Už pagalbą ir patarimus svarstant metodologinę tyrimo prieigą nuoširdžiai dėkoju dr. Auksuolei Čepaitienei (Lietuvos istorijos institutas).

refleksijai, o dar geriau – tyrimo objektu pasirinkti tuos reiškinius, su kuriais tyrėjas pats nėra asmeniškai susijęs bei juose tiesiogiai nedalyvauja. Tai nereiškia, kad tyrėjas turi būti visiškai neutralus ar nedalyvaujantis, bet įsitraukimo lygis į dalyvavimą turėtų būti žemas ar vidutinis. Kitaip sakant, reikalinga bent šiek tiek atsitraukti nuo dalyvio pozicijos ir pažvelgti iš tyrėjo pozicijos (Alvesson 2009, p. 160).

Šio tyrimo atveju, daugumoje bendruomenės tradicijų autorė buvo stebėtoja arba dalyvė, daug rečiau – iniciatorė ar susijusi su reikšmingų sprendimų priėmimu. Pavyzdžiui, darbuotojų apdovanojimų ir įvertinimų analizėje svarbu tai, kad autorė nėra gavusi svarbių bendruomenėje apdovanojimų, nėra buvusi jų iniciatorė ar vertintoja, o tiesiog yra dalyvavusi apdovanojimų šventėse, analizavusi kultūros įstaigose surinktą medžiagą, kalbėjusis su pateikėjais šia tema. Paprasčiau buvo stebėti ir analizuoti iš įvairių Lietuvos kultūros įstaigų surinktus duomenis, nes artimiausias tyrėjos santykis yra su jos darbo vieta, miesto, kuriame dirba ir gyvena, žmonėmis. Vertinant santykį su tiesioginiais kolegomis, kaip pagrindas pažvelgti iš šono buvo tai, kad dalies vyresniosios kartos pateikėjų autorė iš anksčiau nepažinojo, kartu niekada nedirbo, o pagrindinė tyrėją ir šiuos pateikėjus jungianti sąsaja – darbas toje pačioje bibliotekoje skirtingais laikotarpiais. Taip pat, kadangi tyrimo laikas apima ne vieną dešimtmetį, autorė nėra dirbusi sovietiniais bei pirmaisiais nepriklausomybės metais, todėl nėra dalyvavusi to meto veiklose, savo pačios patyrimu nėra pažinusi šių laikotarpių specifikos.

Dar vienas iššūkis, su kuriuo susidurta atliekant tyrimus savoje aplinkoje, – atsirandantis tam tikras jautrumas, šališkumas, „prijautimas“ savai bendruomenei. Kyla klausimų dėl to, kaip bus reaguojama į tyrimo rezultatus, ką, skaitydami tyrimo tekstą, pagalvos tiek patys pateikėjai, tiek jų artima aplinka, kolegos, kiti susiję bendruomenės nariai. Vien tik numanymas, kokius jausmus gali sukelti tyrimo rezultatai, gali nulemti atsargesnį, o ne laisvesnį ar drąsesnį požiūrį (Alvesson 2009, p. 166). Siekiant išvengti šališkumo, atsirenkant pateikėjus, buvo nusistatyta keletas objektyvių kriterijų: į tyrimą siekta įtraukti ilgą laiką dirbusius, sovietiniais metais aukštesnes pareigas užėmusius kultūros darbuotojus, kalbėtasi tiek su kultūros įstaigų darbuotojais, tiek su vadovais, siekta apimti platesnes pateikėjų amžiaus ribas, skirtingas vietoves, perteikti tiek didelių, tiek mažų kultūros įstaigų darbuotojų patirtis. Siekiant didesnio objektyvumo, tinkamo faktų pateikimo, remtasi ir papildomais rašytiniais dokumentais. Pagal surinktus duomenis rengiant medžiagą publikuoti pateikėjų duomenys yra nuasmeninti, siekiant neatskleisti jų tapatybės, nepažeisti privatumo, o atskleidžiant tyrimo ypatybes informaciją pateikti korektiškai. Kaip teigia M. Alvesson, tam tikra diplomatija yra visų kokybinių tyrimo rezultatų pristatymo dalis, todėl galutiniai tekstai dažnu atveju yra šiek tiek „padailinami“ (Alvesson 2009, p. 166). Vis dėlto šis klausimas yra gana problemiškas ir dėl to reikalaujantis didesnio atidumo bei savianalizės viso tyrimo metu.

Tiriant profesinę bendruomenę, aktualus klausimas ir dėl pateikėjų sutikimo ir požiūrio į surinktos medžiagos publikavimą, norą būti atpažintiems dėl to, kad informacija yra susijusi su jų profesine veikla, tiesioginiu darbu, vadovais bei kolegomis. Vis dėlto atliekant šį tyrimą praktiškai neteko susidurti su pateikėjų nuogąstavimais dėl jų interviu medžiagos paskelbimo ar jų pačių, kaip asmenybių, paviešinimo. Greičiausiai jau nebedirbantys pateikėjai nematė reikalo slėpti tam tikrų dalykų tiek dėl to, kad dirbo jau gana seniai, o šiandien tebedirbantys geranoriškai sutikdavo pasikalbėti taip pat nekeldami klausimų dėl anonimiškumo. Tikėtina, kad pasitikėjimas gali būti susijęs tiek su tuo, kad kalbamasi su kolega, pažįstamu žmogumi, o vyresniųjų pateikėjų atveju – juntamas tiesiog noras pasipasakoti apie anksčiau buvusio svarbaus profesinio gyvenimo detales. Iš kitos pusės, pačiai tyrėjai tai nemažas iššūkis, nes skelbiama medžiaga susijusi su bendradarbių laisvalaikio tematika, kuri koreliuoja su profesine veikla, ir tai gali sudaryti prielaidas įvairioms interpretacijoms. Bet kokiu atveju, norėtųsi pabrėžti, kad tyrimo metu gautos išvados ir interpretacijos vienareikšmiškai nėra baigtinės, o iškeltos temos gali būti analizuojamos kitų sričių tyrėjų arba etnologų dar labiau gilinantis į tam tikrus jų aspektus.

Atliekant tyrimus profesinėse bendruomenėse, organizacijose reikalinga atkreipti dėmesį į interviu metu gaunamą medžiagą ir su tuo susijusius iššūkius. Interviu yra tam tikra socialinė situacija, o tai, kas jo metu pasakoma, dažnai priklauso nuo konkretaus konteksto. Pateikėjai informaciją gali pateikti pagal pokalbio ir bendravimo konkrečioje socialinėje aplinkoje normas. Taigi, interviu gali būti vertinamas kaip socialinio gyvenimo ir tam tikros vietos sąveika, o ne kaip paprastas duomenų rinkimo įrankis. Organizacinis ir profesinis lojalumas, tam tikros baimės gali turėti įtakos, kaip žmonės reaguoja į interviu klausimus (Alvesson 2003, p. 169–170). Tokiu atveju interviu papildo kiti tyrimo metu naudojami metodai: bendruomenėje vykstančių įvykių stebėjimas, dalyvavimas bendruomenės veiklose, domėjimasis aktualiais kultūriniais klausimais (reikšmėmis, simboliais, idėjomis, prielaidomis). Stebėjimas, dalyvavimas, buvimas bendruomenėje padeda išvengti arba sumažina tyrėjo priklausomybę tik nuo pateikėjų pasakojimų. Tyrėjas taip gali atrasti tam tikrų aspektų, kurių pašnekovai nežinojo arba nepasakojo (Alvesson 2003, p. 171–172). Kaip parodė atliekamas tyrimas, iš atskirų pateikėjų pasakojimų tik vėliau galima susidaryti bendrą vaizdą, vieno pateikėjo pasakojimą papildyti detalėmis ir reikšmėmis, kurias suteikė kitas pateikėjas. Iš kitos pusės, čia iššūkis yra ne tik suprasti pateikėjus, bet ir tinkamai pateikti informaciją. Tyrimo metu susidurta su nerimu ir iššūkiu pateikti surinktą informaciją, išvadas ir savas interpretacijas taip, kad tai atspindėtų tiriamos bendruomenės gyvenseną, nuomonę, pasaulėžiūrą, nenuviltų bendruomenės narių, o kartu išlaikyti objektyvumą bei nešališkumą, nes tai yra vienas svarbesnių tikslų dirbant bet kokį mokslinį darbą.

Kaip dar vienas aktualus etnografijos namuose klausimas yra tyrėjo vaidmenų dvilypumas, t. y. kai mokslininkas dalyvauja tiriamos bendruomenės gyvenime ir kaip tyrėjas, ir kaip tam

tikros profesijos atstovas (Bell 2019, p. 11–12). Etnografiniai tyrimai, kurių metu tyrėjas buvo dviejuose – organizacijos darbuotojo bei doktoranto / tyrėjo – vaidmenyse, atskleidžia šių vaidmenų susidūrimus ir klausimus dėl nuolatinio stebėjimo, klausinėjimo organizacijos viduje, kurie iškeliami tiriamose bendruomenėse (Järventie-Thesleff et al. 2016, p. 238–239; Vickers 2019, p. 14–15). Tokiu atveju tyrėjai kartais susiduria su pateikėjų pastabomis, kodėl yra klausiama to, ką, anot pateikėjų, pats tyrėjas kaip bendruomenės narys puikiausiai turi žinoti (Onyango-Ouma 2006, p. 262–263). Tyrimo metu autorė išties ne kartą susidūrė su šiokia tokia nuostaba ar perklausimu, kodėl tuo domiuosi arba kodėl klausiu, jeigu pati ne kartą jau esu dalyvavusi renginiuose ir viską žinau. Kartais būdavo dar kartą paaiškinamas tyrimo tikslas, kartais pasakoma, kad šiuo atveju yra svarbi pateikėjo nuomonė ir vertinimas vienu ar kitu klausimu. Vis dėlto šis vadinamasis vaidmenų dvilypumas nesukėlė didelių sunkumų gal dėl to, jog kasdienis buvimas tyrimo lauke leido neįkyriai stebėti, pasikalbėti su pateikėjais jiems patogiu metu, nuolat grįžti užduoti papildomų klausimų ar papildyti surinktą medžiagą. Galbūt šiuo atveju privalumas buvo ir tai, kad autorės dirbamas kraštotyrinis darbas ir jo specifika bibliotekoje jau savaime apibrėžia domėjimąsi krašto ir pačios bibliotekos istorija, kraštotyrinės bei etnografinės medžiagos rinkimu, todėl artimiausi kolegos bibliotekininkai per daug tuo nesistebėjo. Šiuo atveju tiesioginis darbas natūraliai ir glaudžiai yra susijęs su atliekamo tyrimo metodologiniais principais ir tampa greičiau privalumu nei trūkumu.

Didelis asmeninis įsitraukimas tyrimo metu yra iššūkis, nes jis tiesiogiai susijęs su organizacijos lojalumo idėjomis, nusakančiomis, kad tam tikri organizacijos užkulisiai nebūtų atskleisti. Tokiu atveju galima išeitis – tyrinėti mažiausiai asmeninius organizacijų aspektus. Tačiau antropologijoje, etnologijoje orientuojamasi į tokius tyrimus, kur tyrėjas siekia priartėti prie reikšmių, idėjų, socialinių praktikų. Kitaip sakant, tyrėjui įdomu ne tik, kas ir kaip, bet ir kodėl vyksta įvairūs reiškiniai (Alvesson 2003, p. 167–168). Vertėtų pažymėti, kad pats tyrimas konstruojamas remiantis teigiamais bendruomenės bruožais – tradicijomis, vienijančiomis kolektyvų narius, todėl iš karto teigiamai nuteikianti ši intencija tarsi užduodavo toną, kad siekiama išsiaiškinti geriausius bendruomenės bruožus, jos teigiamas puses. Toks teigiamas nusiteikimas dažnu atveju (bet ne visada) leisdavo pateikėjams pristatyti egzistuojančias tradicijas, o jau vėliau leistis į įvairius vertinimų niuansus. Taip pat pažymėtina, kad šiek tiek skyrėsi vadovų, darbuotojų ir dabartinių bei buvusių darbuotojų pasakojimai. Pastebėtina, kad pateikėjai-kultūros įstaigų vadovai tradicijas daugiau nusakydavo iš reprezentacinės, vadybinės pusės, siekdami pabrėžti savo iniciatyvas tradicijomis suvienyti kolektyvą, atsisakyti to, kas jiems atrodo nereikalinga, arba, atvirkščiai, atgaivinti buvusias tradicijas. Tačiau plačiausiai apie tradicijų reikšmę ir prasmę kalbėjo esami ir buvę kultūros darbuotojai. Buvę kultūros darbuotojai pasižymėjo didžiausiu atvirumu, savo mintimis vis grįždavo į praeitį, kurią palygindavo su

dabartimi. Todėl buvusių darbuotojų tiek teigiamos, tiek neigiamos patirtys, tikėtina, atskleidžia ne tik, kas buvo daroma, bet ir kodėl, ką tai reiškė patiems pateikėjams.

Apibendrinant viską, kas buvo išdėstyta, galima teigti, kad pakankamai plona linija tarp atstumo išlaikymo ir siekio prie pateikėjų priartėti kiek įmanoma arčiau išugdė atsakomybę ir atidumą dėl surinktos medžiagos pateikimo ir interpretavimo. Prieiga prie žmonių patirčių, ko gero, niekada negali būti labai paprasta, nes tiek kiekviena žmonių grupė, bendruomenė pasižymi įvairiais savitumais, tiek kiekvienas individas yra skirtingas, dėl to tyrėjui ir iškyla įvairių metodologinių bei etinių iššūkių. Vis tik dėl to, kad šiandienos postmodernios etnografijos kontekste etnografija yra laikoma „konstruktyviomis derybomis, kuriose dalyvauja mažiausiai du sąmoningi, politiškai reikšmingi subjektai“ (Clifford 2006, p. 68), egoetnografija yra tam tikra prasme nišinė metodologija, kur tyrimo autorius gali atrasti tą gerąjį santykį tarp atstumo išlaikymo ir kuo didesnio priartėjimo prie kitų žmonių išgyventos tikrovės.

2. KULTŪROS DARBUOTOJŲ BENDRUOMENIŲ RAIDA IR YPATUMAI

Šios dalies pirmajame skyriuje pateikiamas kultūros įstaigų kūrimosi istorinis kontekstas parodo, kokią įtaką organizacijų ir kolektyvų kūrimosi raida bei ypatybės turėjo formuojantis kultūros darbuotojų bendruomenėms. Nors čia nėra siekiama itin išsamiai sudėlioti chronologinių kultūros įstaigų įsikūrimo ribų, apimti kuo daugiau įstaigų, tačiau akcentuojami esminiai daugumą šalies kultūros organizacijų veikę įvykiai, istorinės, socialinės bei kultūrinės aplinkos veiksniai.

Svarbus šios dalies elementas – *kultūros darbuotojo* sąvokos apibrėžimo suformavimas, pereinant nuo oficialiųjų įvardijimų iki pačių kultūros darbuotojų supratimo, įsivertinimo, lūkesčių bei realybės. Kultūros darbuotojo sampratos paieškos natūraliai atvedė prie kritinių įžvalgų apie tai, kaip formuojasi kultūros darbuotojo tapatybė. Pažymėtina, kad tapatybės teorinės prielaidos nebuvo pasirinktos aptarti ankstesnėje darbo dalyje, tačiau, gilinantis į pateikėjų pateikiamas kultūros darbuotojo sampratas, vis dėlto iškilo su tuo susijusių klausimų, todėl kai kuriose vietose tapatybė tapo tiek teorinės, tiek empirinės medžiagos analizės objektu.

Ši dalis disertacijos kontekste yra svarbi, nes, remiantis pateikėjų nuostatomis ir požiūriu, oficialiais bei neformaliais ryšiais, veikiančiais kultūros darbuotojų lauke, iš pačių bendruomenių vidaus kylančiu savosios aplinkos vertinimu, yra kategorizuojamos kultūros darbuotojų bendruomenės. Pateikėjų atsakymai ir jų refleksijos padėjo suformuoti bendruomenių ribas, susijusias su asmeniniais ir kolektyviniais išgyvenimais, patirtimis apie jų, kaip kultūros darbuotojų, savastį, profesinę tapatybę ir asmeninius lūkesčius savo darbinėje aplinkoje. Visa tai padėjo pagrindus tolesnės empirinės medžiagos pateikimui, taip tarsi užpildant bendruomenes prasmėmis, simboliais ir vaizdiniais. Išgrynintais kultūros darbuotojų bendruomenių tipais remiamasi likusioje darbo dalyje: tiek analizuojant bendruomenių šventes bei tradicijas, tiek vietos ir erdvės svarbą kultūros darbuotojų gyvenime.

2.1. Kultūros įstaigų bei darbuotojų kolektyvų kūrimasis

Kultūros darbuotojų kolektyvų formavimuisi, tradicijų radimuisi ir plėtrai įtakos turėjo ir pačių kultūros įstaigų kūrimosi procesai ir raida. Nuo XX a. pradžios Lietuvoje pradėjo plėstis kultūros organizacijų tinklas, kūrėsi profesinės draugijos, atsirado ryšių tarp konkrečių profesinių bendruomenių narių, politiniai ir administraciniai sprendimai lėmė besiformuojančių kolektyvų struktūrą, priklausomybes, tarpusavio saitus.

Kai kurios Lietuvos kultūros įstaigos įsikūrė dar XVI–XIX amžiuje (pavyzdžiui, Vilniaus universiteto biblioteka (1570 m.), Kauno miesto muziejus (1882 m.) ir kt.), tačiau kultūros įstaigų

tinklo visuotinės plėtros pradžia buvo **tarpukariu**. Vertinant kultūros politiką tarpukario Lietuvoje, matyti, kad tuometinis autoritarinis režimas, nors ir nekūrė aiškios tautinės kultūros sąvokos, nurodančios konkrečias kultūrinės veiklos kryptis bei prioritetus, formaliai neapribojo kūrybinės laisvės, tačiau steigė kultūros valdymo instituciją, įvedė cenzūrą, taip pamažu diegdamas valstybinį kultūros politikos modelį (Kublickienė, Žvinklienė ir Sviklas 2011, p. 485). Tiek bibliotekomis, tiek muziejais tarpukariu buvo pradėta rūpintis centralizuotai.

1919 metais buvo įsteigtas Centralinis valstybės knygynas, kurio funkcijos buvo ne tik rinkti bei kaupti knygas, bet ir į namus skolinti leidinius, rūpintis periodikos išdavimu, kitais bibliotekiniais darbais. Pradėjo kurtis ir pirmosios viešosios bibliotekos: Lietuvos nacionalinė biblioteka (1919), Klaipėdos (1920), Raseinių (1921), Ukmergės (1922) ir kitų miestų bibliotekos. Iki 1936 metų, kada buvo paskelbtas Valstybinių viešųjų bibliotekų įstatymas (Valstybinių viešųjų bibliotekų įstatymas 1936), Lietuvoje veikė 16 viešųjų bibliotekų (Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka 2021). Pagal 1937 metais išleistas Valstybinių viešųjų bibliotekų įstatymui vykdyti taisykles (Valstybinių viešųjų bibliotekų įstatymui vykdyti taisyklės 1937), bibliotekų tinklas imtas sparčiai plėsti ne tik miestuose, bet ir kaimiškose vietovėse. Kaimuose tarpukariu tuomet vadinamieji klubai-skaityklos buvo pirmieji ir ganėtinai svarbūs kultūros židiniai, kurie sutraukdavo daug lankytojų, todėl pirmiesiems iniciatyviai ir noriai dirbusiems bibliotekos darbuotojams buvo rodoma pagarba – jie minimi gyventojų prisiminimuose, taip pat, pavyzdžiui, Skuodo rajono Mosėdžio bibliotekoje dirbę žmonės palaidoti garbingiausioje miestelio kapinių vietoje (Janavičienė 2011, p. 108).

Didžiuosiuose Lietuvos miestuose pradėjo kurtis ir muziejai: 1919 m. įkurtas vienas seniausių Lietuvos muziejų – Vytauto Didžiojo karo muziejus, 1921 m. – Nacionalinis Mikalojaus Konstantino Čiurlionio dailės muziejus. 1936 metais oficialiai pradėta formuoti valstybinė muziejų tinklo plėtros politika, o tuometinis Vytauto Didžiojo kultūros muziejus buvo įpareigotas rūpintis visais Lietuvos muziejais. Tarpukariu buvo pradėti steigti ir memorialiniai muziejai: 1927 metais, minint Antano Baranausko 25-ąsias mirties metines, buvo įkurtas jo memorialinis muziejus, 1936 metais įkurtas Jono Mačiulio-Maironio muziejus. Mažesniuose miestuose ir miesteliuose tarpukariu pradėjo kurtis kraštotyros muziejai. 1937 metais veikė 16 tokių muziejų: Šiauliuose, Panevėžyje, Biržuose, Rokiškyje, Zarasuose, Utenoje, Ukmergėje, Kėdainiuose, Kaišiadoryse, Alytuje, Lazdijuose, Marijampolėje, Klaipėdoje, Kretingoje, Telšiuose ir Mažeikiuose. Rajonuose kurti muziejus ir rinkti etnografinę medžiagą visuomenę ragino žymūs to meto kultūros žmonės – Peliksas Bugailiškis, Paulius Galaunė, Ignas Končius ir kiti. Tokie krašto muziejai dažnai buvo kuriami kraštotyros draugijų, mokytojų, kultūros darbuotojų, kitų visuomenės veikėjų iniciatyva. Pavyzdžiui, Ukmergės kraštotyros muziejaus kūrimasis prasidėjo 1933 m., kai Ukmergės gimnazijos mokytojai ir gimnazistai skautai sudarė skautų muziejaus organizacinį komitetą ir

atidarė muziejų skautų būstinėje (Skautų muziejus 1933, p. 2). Pažymėtina tai, kad dalis muziejų pradžioje laikėsi iniciatyvių visuomenės narių, draugijų, kraštotyrininkų, moksleivių ir kitų dėka, finansavimas jiems buvo negausus, priklausė nuo tuometinės valdžios norų ir galimybių. Pasitaikydavo, kad kelios kultūros įstaigos glausdavosi po vienu stogu, kartais tiek bibliotekos, tiek muziejai įsikurdavo ir glausdavosi privačių asmenų būstuose.

Ir bibliotekos, ir muziejai nuo pat savo veiklos pradžios susidūrė su darbuotojų stygiaus, finansavimo, patalpų trūkumo problemomis. 1937 metų „Lietuvos aide“ apie to meto muziejų situaciją buvo rašoma:

„Muziejus tvarko beveik visur tik vienas žmogus, kuris tuo pačiu laiku yra muziejaus vedėjas, inventorizatorius, prižiūrėtojas, aiškintojas, eksponatų rinkėjas ir t. t. Vienam žmogui prižiūrėti muziejų ir dar rūpintis nuolatos vis naujų eksponatų įgijimu nėra lengva, tačiau personalą padidinti negalima dėl lėšų stokos. Savivaldybės muziejus paremia gana šykščiai, kai kur skirdamos tam tikslui per metus vos 300 litų. <...> Muziejus reikiamai tvarkyti tuo tarpu nemažai trukdo ir pakenčiamų patalpų nebuvimas. Savivaldybės muziejams yra paskyrusios dažniausiai tik du ar tris kambarėlius, kuriuose tenka sutalpinti viską. <...> Ypač blogas dalykas, kad patalpos nėra pastovios. Vienais metais muziejui yra skiriami kambarėliai vienoje vietoje, o kitais jau kitoje“ (Mūsų provincijos muziejai 1937, p. 5).

Daugumoje įstaigų darbuotojai dirbo po vieną, rečiau – po kelis. Net didelių miestų kultūros įstaigose dirbo tik po keletą žmonių. Pavyzdžiui, „Nuo [Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešosios] Bibliotekos įkūrimo pradžios [1921 m.] iki 1923 m. Bibliotekoje darbavosi tik E. Jodinskaitė [bibliotekos vedėja]. Nuo 1923 m. vidurio vedėjai talkino laisvai samdoma darbuotoja, vėliau, 1926 m., buvo gautas knygininko etatas. E. Jodinskaitė tikėjosi, kad 1926 m. būsią patvirtinti du bibliotekininkų etatai, nes darbo apimtis ir krūviai vis didėjo, bet antras knygininko etatas buvo gautas tik 1931 m. Tokie Bibliotekos darbuotojų etatai išliko iki 1940 metų“ (Astrauskienė 2014, p. 20).

Tiek muziejininkams, tiek bibliotekininkams trūko profesinių žinių, išsilavinimo, todėl buvo pradėti rengti ir pirmieji kursai, suvažiavimai. XX a. trečiajame dešimtmetyje provincijos muziejininkai ir kraštotyrininkai aktyviai diskutavo, kokia turėtų būti provincijos muziejaus bei kraštotyrininkų misija, tai buvo pagrindas 1933 metų birželio 10–11 dienomis Šiauliuose surengti Lietuvos provincijos muziejininkų ir kraštotyrininkų suvažiavimą (Mačiulis 2013, p. 236). Buvo rengti ir bibliotekininkų susitikimai: 1936 m. ir 1937 metais Kaune surengti pirmieji dviejų savaičių bibliotekininkų kursai (Racius 2016, p. 486).

Nors buvo bandoma įstaigomis rūpintis valstybės mastu, tačiau bibliotekos ir muziejai tarpukariu išgyveno sudėtingus laikus: darbuotojai turėjo rūpintis įstaigos išlikimu ir veiklos plėtra, šiose įstaigose nuolat keitėsi vadovai, darbuotojai dažnai neturėjo kultūriniam darbui tinkamos

kvalifikacijos ir žinių. Tam tikrus ryšius šiuo laikotarpiu galima pastebėti daugiausia tarp kultūros darbuotojo ir visuomenės, nes būtent vietos bendruomenės dažnai pagelbėdavo kultūros darbuotojai rinkti ir saugoti eksponatus, dovanodavo knygų, prisidėdavo kitomis veiklomis.

Kultūros centrų situacija tarpukariu buvo šiek tiek kitokia. XX a. pirmojoje pusėje Lietuvoje veikė tokios įstaigos kaip šaulių, pavasarininkų, kitų sąjungų ir draugijų namai, arbatinės – tai buvo organizacijos, kurios, šalia savo tiesioginės veiklos, papildomai užsiimdavo kultūrinėmis iniciatyvomis. Tikėtina, kad kultūros centrų pradžią galima labiau sieti su parapijų salėmis, kur repetuoti ir pasirodyti dažnai rinkdavosi pirmieji meno mėgėjų kolektyvai (Jurėnienė 2018, p. 43–44). Pavyzdžiui, Plungės kultūros centro įkūrimo metais laikomi 1939-ieji, kai šiame mieste buvo pastatyta dviaukštė parapijos salė, pritaikyta kultūros reikmėms (Plungės kultūros centras 2021). Kultūros centrų užuomazgų galima rasti ir kitose vietose: pavyzdžiui, „Kauno rajono Ežerėlio kultūros centro istorija prasideda 1940 metais, kai Ežerėlyje buvo pastatytas *barakas*, kuriame įsikūrė biblioteka ir pradėjo vykti pirmieji jaunimo pasilinksminimai. Vėliau šiame pačiame pastate įsikuria klubas <...> Saviveikla pradėjo vystytis palaipsniui, kai kuriems dainos ir šokio entuziastams pradėjus burtis į ratelius. Taip susibūrė choras, tautinių šokių ratelis <...>“ (Ežerėlio kultūros centras 2021); Kupiškyje taip pat dar tarpukario metais J. Apšegos („Aušros“) salėje vykdavo daug kultūrinių renginių: rodyti kino filmai, buvo statomi scenos veikalai, koncertuodavo chorai, vykdavo įvairūs susirinkimai (Kupiškio kultūros centras 2021). Apie etatinius kultūros centrų darbuotojus dar būtų sudėtinga kalbėti, nes dauguma veiklų buvo rengtos iniciatyvių bendruomenės narių pastangomis. O intensyviau kultūros centrai ėmė plėstis ir vystyti savo veiklą bei kurti kolektyvus pradėjo jau pokario metais.

Nors bendras kultūros įstatymas **sovietiniais metais** nebuvo parengtas, buvo siekiama reglamentuoti bei kontroliuoti kultūros įstaigų veiklą: 1953 m. įsteigta Kultūros ministerija sujungė iki tol veikusias įvairių kultūros sričių valdymo organizacijas ir tapo vienu kultūros valdymo centru. Vietinės Liaudies deputatų tarybos sudarė vykdomųjų komitetų kultūros ir švietimo skyrius, kuriems pavedė vadovauti pavaldžios teritorijos kultūros raidai. Nuolatinis kultūros įstaigų veiklos tobulinimas, jų tinklo plėtimas bei optimizavimas turėjo didinti kultūros socialinį ir ideologinį efektyvumą (Kublickaja, Žvinklienė ir Sviklas 2011, p. 486). Lietuvoje tiek miestuose, tiek kaimiškose vietovėse itin suintensyvėjo kultūros įstaigų plėtra. Kolektyvų formavimosi ypatybės ir vidinės darbuotojų tradicijos tiesiogiai susijusios su organizacijų tipais, jų savybėmis ir lokacija. Miestuose įsikūrusios didelės organizacijos iš karto subūrė didesnius kolektyvus, o tos įstaigos, kurios atsikūrė po karo, taip pat pamažu gausino savo darbuotojų skaičių. Įtakos kolektyvų narių tarpusavio santykiams turėjo ir įstaigų struktūrinė situacija, fizinis darbo vietų atstumas. Pavyzdžiui, 1950 metais įkurtos Šiaulių viešosios bibliotekos skyriai net iki 1977-ųjų metų buvo išsibarstę net devyniose Šiaulių miesto vietose (Pauliuščenka ir Jakaitė 2020, p. 24).

Pirmosios sovietinės okupacijos metais dauguma jau kurį laiką dirbusių, turėjusių patirties bei specialius bibliotekininkų kursus baigusių bibliotekų vedėjų buvo atleisti, o į jų vietą paskirti žmonės be jokios kvalifikacijos (Racius 2016, p. 487). Po karo dalis šių darbuotojų vėl grįžo į bibliotekas. Bibliotekos buvo skirstomos pagal dydį ir įsikūrimo vietą apskrities mieste, kituose miestuose bei miesteliuose, tačiau bibliotekos vedėjo atlyginimas nebuvo tiesiogiai su tuo susietas. Darbuotojai, turėję tinkamą pasiruošimą, darbo stažą ir motyvaciją dirbti, galėjo gauti didesnį atlyginimą nei kiti darbuotojai, kad ir dirbę aukštesnio lygio bibliotekoje. Tikėtina, kad taip buvo norima išsaugoti gerai dirbančius darbuotojus, nes dėl didesnio atlyginimo ne visi sutiktų persikelti dirbti į kitą vietovę (Racius 2016, p. 491).

1950 metais pradėjusios kurtis Vilniaus, Kauno, Klaipėdos ir Šiaulių vadinamosios sritinės bibliotekos gavo po 15–28 darbuotojų etatus. Kadangi baigusių bibliotekininkystės ar panašios krypties mokslus darbuotojų nebuvo daug, įstaigų vadovai siekė padėtį taisyti. Pavyzdžiui, tuometinis Kauno sritinės bibliotekos direktorius K. Povilaitis dėjo daug pastangų, kad į Kauno bei kitas sritines bibliotekas ateitų dirbti specialistai, taip pat rūpinosi jau priimtų darbuotojų mokymosi klausimais. Daugiau kvalifikuotų darbuotojų šioje bibliotekoje pradėjo rastis nuo 1957 metų. Perspektyvius darbuotojus bibliotekos administracija stengėsi išlaikyti. Iki 1954 metų darbuotojų kaitą dažnai lėmė žema jų kvalifikacija, vėliau – etatų mažinimai, maži atlyginimai, menkos galimybės Kaune įsikurti jauniesiems specialistams. Vis dėlto jau nuo 1951 metų šioje bibliotekoje darbuotojams pradėtos teikti padėkos: garbės raštai, Kultūros ministerijos ženklai „Už šaunų darbą“, „Knygos bičiulio“ įvertinimai ir kiti (Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija 2015, p. 19–26). Etatų skaičius šioje bibliotekoje nuolat augo: per 1963–1989 metų laikotarpį darbuotojų padidėjo nuo 72 iki 326. Nors dar buvo pakankamai didelė darbuotojų kaita, 1962 metų duomenimis, Kauno viešojoje bibliotekoje didžiausią bibliotekinio darbo stažą turėjo 24, 20 ir daugiau kaip 10 metų dirbantys darbuotojai. Panašiai buvo ir Vilniaus viešojoje bibliotekoje, kur nuo antrojo jos veiklos dešimtmečio jau buvo skaičiuojami darbuotojai, turintys ir 10 metų darbo stažą, pamažu tokių darbuotojų gausėjo. Tai rodo, kad nedidelė dalis bibliotekininkų, pradėjusių dirbti pokario metais, bibliotekoje užsiliko ilgiau, bet darbuotojų stažas pamažu ilgėjo.

Kadangi Vilniaus, Kauno ir kitų didžiųjų bibliotekų darbuotojai nuolat vykdavo į mokymus, mokydavo ir rajonų bibliotekininkus, vykdavo vadinamieji zoniniai ir tarpzoniniai mokymai, jų metu tarp bibliotekininkų užsimegzdavo ir draugiški ryšiai. Struktūrinis pavaldumas iš dalies lėmė ir tarpusavio santykius tarp kolektyvų ar pavienių asmenų. 1955–1963 metais Vilniaus viešojoje bibliotekoje veikė metiniai bibliotekininkystės mokininkystės kursai, kuriuos per aštuonerius metus baigė 155 žmonės. Greta specialybinių dalykų, šių mokymų metu buvo skaitomos ir

visuomeninio pobūdžio paskaitos, organizuojamos įvairios kultūrinės išvykos (Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka 1982, p. 111).

Kaip ir bibliotekos, taip ir pokariu kūręsi kultūros namai susidūrė su panašiomis problemomis. Pavyzdžiui, Šiaulių miesto kultūros namų direktorius 1947 metais laikraštyje „Raudonoji vėliava“ rašė: „Pirmasis pusmetis – tai kūrimosi stadija. Reikėjo susikomplektuoti administracinius ir meno kolektyvų kadrus, tuo pačiu kvalifikuojant organizacinį lygį. Sunkiausiai sprendėsi patalpų klausimas. Iki šiol visą laiką teko dirbti prisiglaudus prie Kultūros – Švietimo Darbo Skyriaus nuo sutemų iki vidurnakčio, vienam nedideliam kambary“ (Šiaulių kultūros centras 2021). Kultūros įstaigos sovietiniais metais kaimiškose vietovėse buvo glaudžiai susijusios su centrinėmis ūkių gyvenvietėmis, dažnai kultūros rūmai ir ūkio administracija būdavo įkurtos viename pastate (Kriaučiūnas, Pociūtė-Sereikienė ir Ribokas 2016, p. 87).

Pirmaisiais pokario metais imtasi atgaivinti buvusius muziejus. Nors 1944 m. lapkričio 9 d. LTSR liaudies komisarų tarybos nutarimas „Dėl Lietuvos TSR muziejų veikimo atnaujinimo“ numatė valstybinių muziejų tinklą išplėsti iki 34 muziejų, tačiau šis siekis nebuvo įgyvendintas. 1945 metais praktiškai veikė tik 16 iš 27 išlikusių per karą muziejų. Vis dėlto tuometinės valdžios tikslas buvo atgaivinti visus išlikusius po karo muziejus ir įkurti naujus praktiškai kiekviename didesniame provincijos mieste. Tokie muziejai kartu su bibliotekomis, pirkiomis-skaityklomis, įvairiomis klubinėmis įstaigomis turėjo užtikrinti komunistinės ideologijos sklaidą (Keršytė 2002, p. 77). Pažymėtina, kad sovietmečiu kūrėsi ne tik mažesni, bet ir tokie muziejai, kaip, pavyzdžiui, Lietuvos liaudies buities muziejus Rumšiškėse. Darbuotojų kolektyvas pirmaisiais metais ir čia buvo nedidelis, o pagrindinė ir svarbiausia jų užduotis buvo ekspedicijų metu surinkti iš įvairių Lietuvos vietų muziejui tinkamus ir vertingus eksponatus (Morkūnas 2008, p. 107).

Taigi, sovietiniais metais intensyviai besikuriančios kultūros įstaigos didino jose dirbančių darbuotojų skaičių, atsirado naujų veiklų, skatinančių bendruomeniškumą: mokymų, išvykų, pradėti teikti apdovanojimai, rengiamos šventės. Sovietiniais metais kultūros įstaigose daug kas vyko centralizuotai, visos Lietuvos mastu, buvo taikomi įvairūs socialinės kontrolės ir priežiūros mechanizmai, turėję užtikrinti tuometinės ideologijos paisymą. Tai buvo susiję ne tik su tomis veiklomis, kurias kultūros darbuotojai organizavo visuomenei, bet ir su kultūros darbuotojų vidinėmis tradicijomis. Dar norėtųsi trumpai pažymėti tai, kad sovietologai itin kreipia dėmesį ir atskiria ankstyvąjį ir vėlyvąjį sovietmetį. Tolesnėse disertacijos dalyse daugiausia dėmesio skiriama vėlyvojo sovietmečio 7–8 dešimtmečiams, kadangi būtent tuo laiku iš anksčiau susiformavusių įstaigų bei kolektyvų jau pradėjo kurtis apčiuopiamos kultūros darbuotojų bendruomenės. Ankstyvuoju sovietmečiu kai kuriose didžiausiose šalies kultūros įstaigose taip pat pradėjo rastis pirmosios šventės ir tradicijos, tačiau jos buvo organizuojamos nenukrypstant nuo to meto ideologinių reikalavimų.

Lietuvai **atkūrus nepriklausomybę**, gyventojų aptarnavimo įstaigų – tarp jų ir kultūros – likimas tiesiogiai priklausė nuo ekonominių bei socialinių sąlygų, skirtingų vietovių demografinės būklės, taip pat nuo savivaldybių administracijų požiūrio bei vykdomos politikos. 1990 metais buvo įsteigta Kultūros ir švietimo ministerija, kuri 1994 m. vėl reorganizuota į Lietuvos Respublikos kultūros ministeriją ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministeriją. Svarbiausias reorganizacijos tikslas – valdymo decentralizacija, siekiant mažinti tiesioginę įtaką kultūros sektoriui, o daugiau atsakomybės ir autonomijos suteikti kultūros institucijoms (Kublickaja, Žvinklienė ir Sviklas 2011, p. 487). Nustojus gyvuoti kolūkiams, kaimuose daug pastatų, kuriuose veikė kultūros rūmai, buvo apleisti, o kultūros organizacijomis kiekviena savivaldybė rūpinosi skirtingai: vietoj buvusių kaimo kultūros namų paliekami tik filialai, perorganizuojami į laisvalaikio sales ar centrus, perkeliami į kitus pastatus. Įvairaus tipo reorganizacijos vykdomos ir didesnėse gyvenvietėse, priemiesčiuose. Pavyzdžiui, 2000 metais susikūrus Elektrėnų savivaldybei, susikūrė ir Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka, kuri iki tol buvo Trakų rajono viešosios bibliotekos Elektrėnų miesto filialas, 2010 metais vietoj vieno Jurbarko kultūros centro su filialais buvo sukurti 4 nauji centrai: Veliuonos, Klausučių, Eržvilko ir Mažosios Lietuvos Jurbarko krašto (Griškus 2014, p. 82), 2013 metais Garliavos kultūros centras buvo sujungtas su sporto centru ir tapo Garliavos sporto ir kultūros centru, tais pačiais metais prie Kauno miesto muziejaus buvo prijungti M. ir K. Petrauskų (su J. Gruodžio memorialinio muziejaus filialu) ir P. Stulgos muziejus. Čia pateiktos tik kelios situacijos, kurios buvo nulemtos atsižvelgiant į įvairaus pobūdžio finansines, struktūrinių pokyčių ar optimizacijos poreikio priežastis. Tokios įstaigų reorganizacijos dažnu atveju lemia įvairius pokyčius ir kolektyvo viduje – jie tampa didesnio kolektyvo dalimi arba, atvirkščiai – įgyja galimybę tapti atskiru, nepriklausomu dariniu. Bet kokiu atveju šie pokyčiai dažniausiai perkonstruoja bendruomenės struktūrą, įveda nežinios ir neapibrėžtumo, keičia nusistovėjusią tvarką.

Vertinant kultūros įstaigų skaičiaus ir situacijos pokyčius nepriklausomoje Lietuvoje, verta paminėti sociologės Viktorijos Baranauskienės atliktą kultūros įstaigų tinklo nepriklausomybės metais analizę, kuri atskleidė, kad nuo nepriklausomybės pradžios iki pastarųjų metų kultūros centrų bei bibliotekų skaičius Lietuvoje reikšmingai sumažėjo (Baranauskienė 2021, p. 163). Taip pat tyrimas parodė, kad kultūros darbuotojai, ypač kaimiškose vietovėse, yra glaudžiai susiję su kitomis įstaigomis: kultūros centrų darbuotojai gana dažnai savo veiklas vykdo ne tik kultūros įstaigose, bet ir kitur, pavyzdžiui, bendruomenės centruose, o nemaža dalis kaimo bibliotekų apskritai yra įsikūrusios kartu su kitomis įstaigomis (pvz., seniūnijų administracijos įstaigomis, pašto skyriais, kultūros centrais ir pan.) (Baranauskienė 2021, p. 170).

Apibendrinant galima pastebėti, kad įvairūs struktūriniai pokyčiai, išorinės ir vidinės įtakos, veikiančios kultūros organizacijų bendruomenes, daro įtaką jų kolektyvų narių tarpusavio

santykiams bei bendruomeniškumo plėtrai. Susiklosčiusios aplinkybės „įspraudžia“ kolektyvus į tam tikrus rėmus ir čia kyla klausimas, kaip tokiose sukurtose sąlygose randasi bendruomeniškumas.

2.2. Kultūros darbuotojo sąvokos samprata

Kultūros darbuotojo terminas šiandien gana dažnai sutinkamas ir vartojamas viešajame diskurse, jis girdimas politikų pasakymuose, įvairiais klausimais diskutuojant viešojoje erdvėje. Kultūros darbuotojų bendruomenė būna įvardijama įvairiai – *kultūros lauko bendruomenė*, *kultūros ir meno darbuotojai*, *kultūros įstaigų darbuotojai*, *kultūros sektoriaus darbuotojai*, *kultūrininkai*. Tai rodo, kad viešojoje erdvėje kultūros darbuotojo terminas suprantamas gana plačiai, vartojami įvairūs apibūdinimai, tačiau atskiros profesijos, kurioms priklauso kultūros įstaigose dirbantys žmonės, ne visada yra įvardijamos. Šiame skyriuje pristatoma, kaip oficialiuose dokumentuose apibrėžiami kultūros darbuotojai ir kaip šie žmonės pristato save patys, konstruoja savo profesinę tapatybę.

Oficialiuose dokumentuose kultūros įstaigose dirbantys darbuotojai įvardijami kaip *kultūros ir meno darbuotojai*. Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatyme *kultūros ir meno darbuotojas* apibrėžiamas kaip kultūros įstaigoje dirbantis asmuo, kurio pagrindinės funkcijos yra užtikrinti kultūros ir meno kūrimą ir (ar) kultūros paslaugų teikimą, išskyrus asmenis, atliekančius kultūros įstaigų techninio, pagalbinio pobūdžio bei bendrąsias aptarnavimo funkcijas (Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymas 2021). O pati *kultūros įstaiga* įvardijama kaip bet kokios teisinės formos juridinis asmuo, jo filialas ar padalinys (biblioteka, cirkas, galerija, koncertinė įstaiga, kultūros centras, muziejus, teatras ir kita), kurio pagrindinė veikla yra skirta teikti kultūros paslaugas (Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymas 2021). Konkrečios tokių kultūros ir meno darbuotojų galimos profesijos yra apibrėžtos „Pavyzdiniame kultūros ir meno darbuotojų pareigybių sąraše“ (Įsakymas dėl valstybės ir savivaldybių įstaigų kultūros ir meno darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo 2020). Pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių, kultūros ir meno darbuotojų pareigybių sąraše esančios profesijos gali būti priskiriamos *Teisės, socialinės srities ir kultūros specialistams* (Lietuvos profesijų klasifikatorius 2020). Šio pagrindinio pogrupio profesijos dar skirstomos į grupes, kur kultūros ir meno darbuotojai yra: 1) bibliotekininkai, archyvų ir muziejų specialistai; 2) kūrybiniai darbuotojai ir atlikėjai[3]. Taigi, galima matyti, kad teisiniuose

[3] Pirmoji grupė – bibliotekininkai, archyvų ir muziejų specialistai – tvarko ir prižiūri archyvų, bibliotekų, muziejų, meno galerijų ir panašių įstaigų kolekcijas. Pagrindinės šių specialistų atliekamos užduotys yra archyvinių ir kitų žmogaus sukurtų objektų, turinčių istorinę, kultūrinę ir meninę vertę, vertinimas ar tobulinimas ir eksponavimo organizavimas, saugumo bei išsilaikymo užtikrinimas; kolekcijų ir ekspozicijų organizavimas muziejuose, meno

dokumentuose kultūros darbuotojo terminas apima daug skirtingų pareigybių bei profesijų, tačiau visas jas sujungia bendra kultūros įstaigos struktūra. Ši struktūra apibrėžia lokalią vietą, kurioje veikia kultūros darbuotojai, nubrėžia oficialias priklausomybės bendruomenei ribas, nustato hierarchiją bei tam tikrus vaidmenis kiekvienos organizacijos viduje. Anot T. Ščepanskajos, kiekvienos profesinės grupės atstovai vadovaujasi formaliais, priklausomybę profesijai nurodančiais veiksniais – tai yra atitinkamas išsilavinimas, oficialiai patvirtintos ir pripažintos kvalifikacijos ar kategorijos, licencijavimas, oficialus priklausymas organizacijai, savęs laikymas profesionalu bei kolegų pripažinimas, narystė profesinėse bendrijose, dalyvavimas įvairiuose projektuose, pripažinimas ir įtraukimas į tam tikrus informacinius leidinius, katalogus, straipsnių publikavimas profesiniuose leidiniuose (Щепанская 2010, p. 22–23).

Vis dėlto dar 1964 metais sociologas Haroldas L. Wilensky'is savo tyrimuose pabrėžė, kad anksčiau mokslo darbuose asmuo profesionalu buvo laikomas tik tada, kai buvo baigęs ir įgijęs visus profesionalo mokymus, turėjo reikalingus sertifikatus, įgaliojimus, internalizavo šios profesijos vertybes ir normas (Wilensky 1964, p. 137–138), tačiau pastaruoju metu mokslininkai pradėjo švelninti profesijų klasifikavimo kriterijus, palikdami tik reikalavimą, kad profesija būtų pagrįsta įgūdžiais arba išsilavinimu. Apskritai daugelio profesijų pobūdis tampa daugialypis, sujungiantis kelis anksčiau buvusius skirtingus profesinius vaidmenis, taigi ir tam tikros ribos, skiriančios profesijas, susiliejo (Caza ir Creary 2016, p. 261). Tai itin aktualu kultūros darbuotojų atveju, nes čia irgi matyti, kaip šių profesijų tam tikros veiklos persidengia, papildo viena kitą, dažnai yra dirbama kartu siekiant bendrų tikslų, kultūros įstaigose dirba įvairių skirtingų sričių specialistų, o ir patys kultūros darbuotojai kartais dirba ne vienoje, o keliose įstaigose. Apie tai kalba ir patys kultūros darbuotojai:

Muziejininkystės – tokios specialybės – ilgą laiko tarpą nebuvo, šitą specialybę įgijusi buvo tik Kazimiera Galaunienė, o visi kiti mes tapom muziejininkais, bet atėjom iš įvairių sričių: turim dailininkų, turim menotyrininkų nemažai, vieną kitą etnologą, vieną kitą istoriką, bet susirinkę iš

galerijose ir panašiose įstaigose; susistemintų rašytinės ir spausdintos medžiagos kolekcijų tobulinimas ir priežiūra, kad lankytojai galėtų jomis pasinaudoti bibliotekose ir panašiose įstaigose; mokslo straipsnių ir ataskaitų rengimas; mokslo tiriamųjų darbų atlikimas, gali būti priskiriamas ir vadovavimas kitiems darbuotojams.

Antroji grupė – kūrybiniai darbuotojai ir atlikėjai, kurie perteikia idėjas, įspūdžius ir faktus įvairiausiomis priemonėmis, skirtomis tam tikram efektui pasiekti; interpretuoja tokias kompozicijas kaip muzikinės partitūros ar scenarijai, kad kūrinį būtų galima atlikti ar vadovauti atlikimui; taip pat veda tokio pasirodymo ar kito informacijos sklaidos renginio pristatymą. Pagrindinės šių darbuotojų atliekamos užduotys: regimojo meno formų sumanymas ir kūrimas; originalios muzikos sumanymas ir rašymas; muzikos, šokio, teatro pasirodymų kūrimas, vadovavimas jiems, repetavimas ir atlikimas, filmų kūrimas; kūrybinės, finansinės ir organizacinės atsakomybės prisiėmimas sudarant televizijos programas, rengiant filmų ir teatro spektaklių pristatymus; scenarijaus, dramos kūrinio ar knygos nagrinėjimas ir interpretacijos rengimas bei repetavimas; muzikos, vaizdo įrašų ir kitos pramoginės medžiagos pasirinkimas ir pristatymas transliuojant, komercinė reklama ir viešųjų paslaugų informaciniai pranešimai. Šios grupės profesijos skirstomos į tokius pogrupius: Regimojo meno kūrėjai ir atlikėjai; Muzikantai, dainininkai ir kompozitoriai; Šokėjai ir choreografai; Kino, teatro ir panašių sričių režisieriai ir prodiuseriai; Aktoriai; Radijo, televizijos ir kitų informacijos sklaidos priemonių diktoriai; Kitur nepriskirti kūrybiniai darbuotojai ir atlikėjai (Pagrindinės grupės ir jų aprašai | Lietuvos profesijų klasifikatorius (LPK) (profesijuklasifikatorius.lt).

visur ir tapę muziejininkais. Tai kadangi toks mišrus, įvairus kolektyvas, tai to kūrybiškumo turbūt dėl to ir yra daug (VDU ER 2714/94, moteris, gim. 1974, muziejus).

Taigi, iš principo, termino *profesija* išplėtimas padidino potencialią darbuotojų, turinčių profesinę tapatybę, populiaciją. Profesinė tapatybė yra svarbus pažinimo mechanizmas, turintis įtakos darbuotojų požiūriui, poveikiui ir elgesiui darbo aplinkoje ir už jos ribų. Profesinė tapatybė – tai įvairios reikšmės, kurias asmuo priskiria tiek sau, tiek kitiems (Caza ir Creary 2016, p. 262). Todėl, siekiant įvesti aiškumo į tyrime vartojamas *bibliotekininko*, *muziejininko* bei *kultūros centro darbuotojo* sąvokas, reikia pažymėti, kad tai nėra išsilavinimo kategorijos. Jos vartojamos norint apibrėžti bibliotekose, muziejuose bei kultūros centruose dirbančius žmones, kurie gali būti įgiję įvairias su kultūros sfera susijusias specialybes, tačiau dirba būtent bibliotekose, muziejuose arba kultūros centruose.

Atsižvelgiant į tai, kaip kultūros darbuotojai apibūdina save, aiškėja, kaip yra konstruojama bibliotekininkų, muziejininkų ir kultūros centrų darbuotojų profesinė tapatybė. Šioje vietoje norėtųsi pažymėti, kad tapatybės konstravimo procesai nebuvo aptarti teorinėje darbo dalyje sąmoningai teoriniais darbo pagrindais išskiriant bendruomenės ir tradicijos konceptus. Tačiau, gilinantis į kultūros darbuotojų savęs apibūdinimus, sampratas, susiduriama ir su tapatybės klausimais, todėl čia trumpai aptarsime keletą aktualių profesinės tapatybės konstravimo niuansų.

Paprastai tapatybė žmogaus yra apibrėžiama remiantis savo subjektyvia patirtimi, o ne kokia nors objektyvia „tikrojo aš“ samprata (Vignoles et al. 2006, p. 309). Į profesinę tapatybę galima žiūrėti tiek iš tapatybės teorijos, tiek iš socialinės tapatybės teorijos perspektyvų. Laikantis tapatybės teorijos, įvairios individo tapatybės yra išdėstytos hierarchiškai pagal jų svarbą. Taigi, profesinio identifikavimosi stiprumas yra santykinis kiekvieno asmens profesinio matmens įsivertinimo lygmuo, lyginant su kitais asmens vaidmenimis bei priklausymu įvairioms socialinėms grupėms. Tapatybės teoretikai teigia, kad stiprus identifikavimasis reiškia, kad individas kurią nors socialinę grupę ar vaidmenį laiko tam tikra jo, kaip individo, savybe. Socialinės tapatybės teorija, teigianti, kad žmonės save ir kitus skirsto į įvairias socialines kategorijas, papildo šią perspektyvą, siūlydama, kad asmenų susitapatinimas su savo profesija yra motyvuojantis, nes tai sumažina netikrumo jausmą ir suteikia pasitikėjimo savimi. Susitapatinimas su vertinama profesija leidžia asmenims pasiekti ir išlaikyti teigiamus savo įvaizdžius. Tiek tapatybės, tiek socialinės tapatybės teoretikai sutinka, kad kai profesionalūs darbuotojai susitapatina su savo profesija, tuomet išskirtines profesines vertybes ir nuostatus jie perkelia į savo tapatybę ir įkūnija konkrečios profesijos vaidmens lūkesčius (Caza ir Creary 2016, p. 263–264). Mokslininkų teorijos tapatybės sąvokai priskiria dvi – individo ir kolektyvo – dimensijas. Individualus matmuo apima du aspektus: a) asmeninį, susijusį su socialinių pozicijų ir jų reikšmių internalizavimu, b) socialinį, susijusį su kultūrinių reikšmių ir socialinių situacijų

įtaka individo identifikavimuisi su grupe. Savo ruožtu kolektyvinė dimensija yra susijusi su suaktyvinamais procesais sutelkiant bendrus veiksmus tarp tos pačios grupės elementų (Cardoso, Batista ir Graca 2014, p. 84). Tapatybė – tai ir subjektyvus savęs, kaip individo, derinančio įvairius socialinius vaidmenis, supratimas, susijęs su siekiu išlikti savimi, iš kitos pusės, tai – ir socialiai išreikšto savęs dimensija, susijusi su vaidmenimis visuomenėje, darbo aplinkoje, lyginant savo bei kitų vaidmenis (Rastauskienė, Kardelis ir Šeščilienė 2009, p. 148). Profesinė tapatybė gali būti apibrėžiama tokiais raidos etapais: 1) priešprofesinis, kuris vyksta žmogaus vaikystėje ir paauglystėje, 2) mokymosi etapas, kai jau bandoma save sieti su tam tikra profesija, 3) profesinė stadija, kai asmuo jau dirba profesinėje srityje ir stiprina savo profesinį tapatumą, 4) poprofesinis etapas, kuris atspindi profesinės tapatybės pokyčius nebedirbant. Dėl to, kad vienos profesinės grupės atstovai pereina tuos pačius etapus, patiria tą pačią tikrovę, išsiugdo bendro likimo jausmą ir empatiją, tai mobilizuoja bendrus veiksmus ir išgrynina socialinę tapatybę (Cardoso, Batista ir Graca 2014, p. 84). Taigi, remiantis šiomis idėjomis, analizuojant kultūros darbuotojų sąvokos sampratas, kitaip tariant, apimant jų tapatybės konstravimo aspektus, dėmesio skiriama tiek asmeniniam, tiek kolektyviniam (grupės) tapatybės aspektams.

Mokslininkai yra atkreipę dėmesį, kad asmenys apibūdina save, pradėdami nuo asmeninių savybių, priklausymo socialinei grupei ir darbo vaidmenų, kad suteiktų reikšmę tam, kas jie yra ir ką jie veikia darbo vietoje (Ashforth, Harrison ir Corley 2008, p. 327). Tyrimo metu pastebėta, kad, apibūdindami kultūros darbuotoją, pateikėjai daug dėmesio skiria asmeninėms savybėms, iš kurių ypač išskirtas žinių siekimas, komunikabilumas, universalumas, kūrybiškumas, nuolatinis domėjimasis savo sritimi ir kultūra apskritai, gebėjimas suburti, suvienyti žmones: *Turi būti vis tiek išsilavinęs žmogus, mėgstantis skaityti, turi domėtis aplinkiniu gyvenimu ir šiaip visokiais įvykiais* (VDU ER 2714/9, moteris, gim. 1948, biblioteka); *Tai, pirmiausiai, yra labai žingeidus. Ir dažnai dirbantis iš idėjos, neskaičiuojantis nei laiko, nei savo jėgų, turėtų būti labai plataus profilio žmogus, kuris apima, supranta daug skirtingų dalykų* (VDU ER 2714/86, moteris, gim. 1989, muziejus); *Tai, pirmiausiai, kultūros kuo išsiskiria tai, kad kūrybiški, mėgstantys bendrauti, turintys savyje tokių, net nemoku pasakyt, prie tokių darbuotojų limpa žmonės tiesiog, iš karto gali pasakyt, kad tai kultūros žmogus. Atrodo, nei pusės žodžio nepasako, o daug aplink jį žmonių, toksai spinduliuojantis energiją vidinę* (VDU ER 2714/83, moteris, gim. 1991, kultūros centras); *Labai krapštukai, pedantiški gal tokie žmonės, tikslūs. Tas kūrybingumas, tai aš turiu minty – idėjos. Jie tokie idėjų generatoriai. Nesakau, kad įgyvendint gali, bet jų tikrai tų idėjų yra* (VDU ER 2714/30, moteris, gim. 1970, muziejus).

Kaip teigia Brianna Caza ir Stephanie Creary, šiandienos darbo vietose, kuriose gausu įvairių sričių darbuotojų, terminas *profesija* apskritai daug dažniau vartojamas kaip būdvardis, apibūdinantis, kaip žmonės gali atlikti savo darbą su turimomis asmeninėmis žiniomis ir įgūdžiais,

o ne daiktavardis, sietinas su konkrečiu darbu (Caza ir Creary 2016, p. 261). Kitaip sakant, pirmoje vietoje iškeliami tie bruožai ir savybės, kuriuos turi turėti darbuotojas, kad apskritai jis gebėtų dirbti tokio pobūdžio darbą. O į siauras specifines sritis, konkretų išsilavinimą kreipiama daug mažiau dėmesio. Taip pat sąsajų gali būti ir su tuo, kad kultūros darbuotojo įgyta konkreti profesija, išsilavinimas ne visada tapatu atliekamam darbui arba užimamoms pareigoms. Vis dėlto šiek tiek skiriasi bibliotekininkų, muziejininkų ir kultūros centrų darbuotojų išsakyti kultūros darbuotojo apibūdinimai. Pavyzdžiui, gebėjimas bendrauti, komunikabilumas, vietos bendruomenės subūrimas labiausiai akcentuojamas kultūros centrų darbuotojų, o, tarkim, muziejininkai šias savybes pabrėžė mažiau.

Taip pat pateikėjai kalbėjo apie itin svarbų darbo vaidmenį kultūros darbuotojo gyvenime: *Paprastai žmonės, kurie nueina į kultūros sferą, jie tuo gyvena. Jie tiesiog tuo gyvena. Ir ta prasme jie yra idealistai* (VDU ER 2714/5, moteris, gim. 1959, biblioteka); *Būna, kad, pavyzdžiui, ruošiesi renginiui ar spektakliui, tai visada galvoji. Net namo kartais nešiesi darbus* (VDU ER 2714/37, moteris, gim. 1961, kultūros centras); *Aš turbūt labai negerai pasakysiu, bet man darbas yra pirmoj vietoj [juokiasi]. Man darbas yra labai svarbu* (VDU ER 2714/44, moteris, gim. 1970, kultūros centras); *Tau turi patikti labai, nes jeigu tai iš prievolės kažkokios, tai ne – tu turi tuo gyventi* (VDU ER 2714/51, moteris, gim. 1978, kultūros centras); *Praktiškai čia turi būti dieną naktį ir pastoviai mąstyti, kaip čia padaryti, kad žiūrovas būtų patenkintas. Jeigu tu esi tam atsidavęs, tai tu galvosi dieną naktį ir grįžęs namo ir net ir atostogos eina link to, kad visada apie tai galvoji* (VDU ER 2714/69, moteris, gim. 1970, kultūros centras); *Bet uždaryt duris, užmiršt ne tiktai tada, kai aš direktorė buvau, kai vedėja, kai aš ir paskui dirbau, neišeina...* (VDU ER 2714/14, moteris, gim. 1940, biblioteka). Tai, kaip asmuo apibrėžia save atliekant savo profesinį vaidmenį, yra svarbi priemonė, kurią asmuo naudoja suprasti ir apibrėžti save ir savo gyvenimą apskritai (Caza ir Creary 2016, p. 263). Todėl iš pateikėjų interviu galima matyti, kad darbas, profesija yra glaudžiai susiję su asmeniniu kultūros darbuotojų gyvenimu: tiek dėl skiriamo laiko trukmės, tiek dėl negalėjimo atsiriboti nuo darbinių klausimų savo laisvo laiko metu. Kaip teigia organizacijų kultūrą tyrinėjęs Edgaras Sheinas, individų gyvenimas ir darbo patirtis taip pat turi daug įtakos profesinei tapatybei, savo prioritetų bei siekių supratimui (Slay ir Smith 2011, p. 87). Daugiausia apie tai, kiek laiko ir jėgų skiria darbui, kalbėjo kultūros įstaigų vadovai bei ilgamečiai darbuotojai. Tačiau neįmanoma to suabsoliutinti, nes panašius dalykus teigė ir jaunesni, trumpiau dirbantys pateikėjai, o tai rodo, kad svarbesnis rodiklis nei ilgas laikas, praleistas darbovietėje, yra asmeninis žmogaus nusistatymas ir savo laiko bei dėmesio skyrimas darbui. Taigi, čia tiesiogiai koreliuoja darbo įtaka asmeniniam gyvenimui ir asmeninių savybių, įpročių, charakterio bruožų įtaka darbinei veiklai.

Paprastai žmonės gali susikurti savo socialiniais ar darbo vaidmenimis pagrįstą darbo tapatybę, remdamiesi arba savo, arba organizacijos suformuluotais profesijos aspektais (Van Maanen ir Barley 1982, p. 18). Kultūros darbuotojai išskyrė tam tikras vertybes, tokias kaip atsakomybė už darbą, kitam žmogui bei pačiam sau, kurios yra jiems svarbios: *Man atrodo, kad galima būtų ir daug giliau „kasti“, koks tas žmogus yra bibliotekininkas, bet tikrai toks, kuriam rūpi kultūra, žmogus, išbandytas laiko, nes turėjo jau daug galimybių viską mest ir varyt į Gariūnus pardavinėt kažko, išeit į banką ar dar kažkur, bet jeigu jisai liko, tai jau yra toks pasitikrinęs ir patikrintas laiko, kad čia yra jo vieta* (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka); *Kažkaip toks dar yra net ir pačiai gal įpareigojimas, kiek įmanoma jau šiuo laiku, laikytis tų tradicijų* (VDU ER 2714/55, moteris, gim. 1975, muziejus). Dauguma kultūros darbuotojų pabrėžė savo asmenines vertybes ir įsitikinimus. Tik keletas pateikėjų vertybes siejo su konkretaus tipo organizacijų, profesinių grupių vertybėmis. Kaip pavyzdys galėtų būti vienos pateikėjos paminėtas Bibliotekininko etikos kodeksas: *Aš vadovaujuosi Bibliotekininko etikos kodeksu ir bibliotekos nuostatom, kad visa bibliotekos veikla ir tavo darbas yra nepriklausomai nuo to, koks žmogus, koks jo išsilavinimas, kokios jisai rasės, kokio tikėjimo, man pirmiausiai visi bibliotekos procesai yra atliekami dėl lankytojo, ir visiškai nesvarbu, koks jis yra. Koks jis bebūtų, jis turi būti aptarnautas. Tai va čia yra toks pirmas, pagrindinis ir vienintelis principas* (VDU ER 2714/5, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Dauguma pateikėjų pabrėžė, kad kultūros darbuotojas dirba ne dėl finansinio atlygio, kuris yra itin menkas, bet dėl jų pačių vidinės motyvacijos, pašaukimo, noro puoselėti šalies kultūrą ir istoriją bei perduoti kultūrines vertybes visuomenei. Skirtingų pateikėjų vertinime atsiskleidžia dvi pusės: vieni akcentuoja, kad dirba ne dėl atlyginimo, o pasitenkinimas darbu ir gautas rezultatas yra svarbiausia: *Kultūros darbe nėra toks dalykas, kad tu dirbi vien dėl pinigų, aišku, tai yra darbas, ne savanorystė, bet man, pavyzdžiui, kitą kartą nėra svarbu, kiek aš už tai gausiu, bet svarbu pats rezultatas, kas iš to išeis. Būna tikrai momentų, kai dirbi visiškai savanoriškai, bet suvoki, kad kultūra yra labai svarbus dalykas žmogui, nors valstybiniu lygmeniu nėra pakankamai pasirūpinama ja. Ir jeigu ne aš, tai kas tada?* (VDU ER 2714/11, moteris, gim. 1977, muziejus); kiti pateikėjai daugiau ar mažiau jaučia nuoskaudą dėl menko kultūros žmonių įvertinimo, kartais į situaciją žiūrima ir su ironija: *Visi jie yra idealistai, žinokit. Kažkokią jie turi... Kaip jums pasakyt... Nu tiesiog ant veido parašyta – jis yra kultūros darbuotojas. Vis tiek mąstysena, žinokit, yra kitokia. Kitokia mąstysena ir, aišku, tie, kas priiminėja įstatymus, galvoja, kad kultūros darbuotojai ir menininkai, ir dailininkai, ir kompozitoriai, tiesiog jie džiaugiasi tuo, kad jie turi tą laisvę, kad jie kuria, tai jiem nereikia nei tų algų mokėt, jiem nesvarbu ir tos pensijos, jie džiaugiasi ir leiskim jiem džiaugtis* (VDU ER 2714/22, vyras, gim. 1963, muziejus). Kaip teigia profesinę tapatybę tyrusi Jacqueline Baxter, viename asmenyje kartu su išmokta, įgyta

profesine tapatybe dažnai integruojasi ir kitos žmogaus tapatybės bei supratimai, taip sukuriant tam tikrų vertybių bei gyvenimo pažiūrų koliažą (Baxter 2011, p. 42). Todėl neužtenka tiesiog atlikti kultūros darbuotojo profesines funkcijas, tačiau darbas reikalauja daug didesnio atsidavimo ir apima tuos žmones, kurie dirba ne tiek oficialiai dėl atlygio, bet, visų pirma, remdamiesi vertybiniu pagrindu.

Pateikėjų pasisakymuose atsiskleidė ir skirtingų kultūros darbuotojų bei kultūros įstaigų niveliavimasis, supanašėjimas, funkcijų persipynimas: *Kad išsilaikytų tos bibliotekos, reikia daug tų funkcijų perimti įvairių ir susiniveliuoja: ir kultūros centro funkcijų tiem bibliotekininkam tenka, ir parodas organizuot, ir pristatinėti. Ir, vėlgi, daug kurios veiklos darosi panašios, man atrodo, gal šiaip ir panašėja* (VDU ER 2714/103, moteris, gim. 1969, biblioteka); *Dabar tai mes gal visi panašėjam, nes, kaip mes sakom, ko reikia liaudžiai – reikia duonos ir žaidimų, tai jeigu tos edukacijos, tai, žiūrėkit, ir kultūros centrai daro, ir bibliotekininkai. Aišku, mes gal daugiau tokia istorine tematika, bet šiaip tai mes ir labai skirtingi, ir panašūs. Visi vis tiek žmonės yra patriotai savo darbo, be proto mylintys darbą ir ačiū ministrui, kuris nuo kitų metų žada mums pakelti nors kažkiek atlyginimus* [juokiasi]. *Bet iš tikrųjų dabar tos profesijos, jeigu kažkada labai skyrėsi, tai jos dabar labai panašėja* (VDU ER 2714/35, moteris, gim. 1978, muziejus); *Pastaruoju metu muziejai yra ne vien muziejai, bet ir tokios daugiafunkcinės kultūrinės erdvės, kuriose vyksta, va, jūs matėte, ir kažkokia instaliacija ar koncertai...* (VDU ER 2714/91, moteris, gim. 1957, muziejus).

Vis dėlto kita dalis pateikėjų, lygindami skirtingas kultūros įstaigas atranda daugiau skirtumų negu panašumų: *Muziejuj tu darai kažką ir tai yra konkretu, konkretus renginys, konkreti tema, bibliotekoj lygiai taip pat – atvažiavo kažkoks poetas, eilės ir visa kita, kažkokia tema ir paminėjimai. O kultūros centre – amžinas chaosas. Amžinas. Tu tik vieną renginį atbuvai, jau kitas lipa ant galvos, ir tas toksai neapibrėžtas darbas, neapibrėžtos valandos...* (VDU ER 2714/1, moteris, gim. 1960, kultūros centras); *Muziejininkai turi tokį ryšį per eksponatų saugojimus, kažkokį dar su istorija tokį. Nes kultūros darbuotojai, tarkim, kultūros centruose ar bibliotekose, taip, jie skleidžia tas istorijas, bet jie gal ne visada turi į ką atsiremti, į tokį materialųjį, būtent, pamatą. Taip, mes turim kultūros ir nematerialios, kurią labai gražiai saugo ir kultūros centrai, ypač mažesniuose miesteliuose, bet ne visada mes turim tą tokį kad ir tą eksponatą, į ką tokį atsiremiam. Tai gal muziejininkai tuo yra išskirtiniai ir tokie laimingi, kad jie turi tokį būtent medžiaginį paveldą, į kurį gali atsiremti, tyrinėti ir saugoti* (VDU ER 2714/93, moteris, gim. 1995, muziejus). Šiose citatose labiau atsiskleidžia tai, kad visada lengviau vertinti kitų darbą, į kurių specifiką tu išsamiai nesi įsigilinęs, o sava sritis atrodo sunkesnė dėl to, kad tu puikiai žinai jos niuansus ir visas neigiamas patirtis.

Bibliotekininkai, muziejininkai ir kultūros centrų darbuotojai, apibrėždami kultūros darbuotojo sąvoką, išryškino universalumo, darbo ne dėl materialinės gerovės, laiko neskaičiavimo, bendruomeninio darbo bei savo tokių vertybių kaip meilė tradicijai bei kultūrai sąlygas. Savo apibūdinimuose kultūros darbuotojai nesiejo savęs su neišvengiama priklausomybe kultūros įstaigai, išsilavinimu, daugiau dėmesio jie skyrė charakterio, asmeninėms kultūros darbuotojo savybėms, prisitaikymui prie kintančio profesijos pobūdžio. Panašų reiškinį yra pastebėjusi ir T. Ščepanskaja, kuri teigia, kad profesinės bendruomenės neformaliajame diskurse dažnai pabrėžiamos ne tik žinios, gautos mokantis ar įgyjant tam tikrą specialybę, bet daugiau dėmesio skiriama kitokio pobūdžio žinioms. Tai gali būti emocinis prisirišimas prie veiklos objekto, įvairios nuojautos, charakterio savybės – visa tai apibūdinama kaip komunikacija tarp tam tikros srities profesionalo bei jo veiklos objekto (Щепанская 2003, p. 146–147).

Apibūdindami kultūros darbuotoją, pateikėjai apėmė tris dimensijas: savybes ir bruožus, kurie būdingi bet kuriam kultūros srityje dirbančiam žmogui, svarbūs kiekvienos profesijos atstovui apskritai bei vertingi konkrečiai asmenybei. Toks gana platus apibūdinimas remiasi į tai, kad profesinė tapatybė yra asmens, kaip profesionalo, įvaizdis, visa puokštė įsitikinimų, vertybių, motyvų ir patirties, kuriuos žmonės naudoja, norėdami apibūdinti savo profesinius gebėjimus (Shein 1978). Nors gana dažnai profesinės tapatybės rodikliai parodo asmens atliekamo darbo pobūdį ir atskleidžia, kiek asmuo yra išsilavinęs bei kokius įgūdžius turi, labai dažnai profesinė tapatybė žmonių yra suvokiama kaip socialinė tapatybė, nes susitapatinimas su profesija leidžia asmenims patekti į tam tikrą bendruomenę, kurią sudaro asmenys, turintys bendrą požiūrį į tam tikrą darbo pobūdį (Van Maanen ir Barley 1982, p. 18). Labiausiai kultūros darbuotojai ir atskleidžia savo socialinės tapatybės pusę, kadangi mažiau akcentuoja specifinius su konkrečios profesijos metodika, aktualijomis, išsilavinimu susijusius dalykus, o akcentuoja darbą kaip jų asmeninio gyvenimo dalį, darbo specifiką, per kurią atsiskleidžia jų, kaip asmenybių, bruožai, bendražmogiškos vertybės, socialinės ir kultūrinės aplinkos įtakos.

Kaip teigia Anthony'is Giddensas, vertybės ir idėjos, kurias pripažįsta bei jomis remiasi atskiri žmonės bei jų grupės, atskleidžia svarbiausius žmogiškosios kultūros įvairovės požiūrius (Giddens 2000). Taigi, remiantis kultūros darbuotojų *emic* požiūriu, galima apibrėžti, kad kultūros darbuotojas – kultūrai neabejingas, kūrybingas žmogus, nesiekiantis materialių tikslų, gebantis generuoti idėjas, savo veiklos visuma suburti aplinkines bendruomenes, o perduodamos visuomenei kultūrinės vertybės (dokumentinis, istorinis, nematerialusis ir kitokio pobūdžio paveldas) ir pats darbas jiems yra labai svarbi gyvenimo dalis.

2.3. Kultūros darbuotojų bendruomenių įvairovė

Sociologas Josephas Gusfieldas pažymėjo, kad bendruomenes nėra taip paprasta identifikuoti asmenų grupei priskirtų arba atrodančių akivaizdžių požymių pagrindu. Anot jo, du paplitę bendruomenių apibrėžimo kriterijai – teritorija ir panaši kilmė – yra ypač klaidinantys. Juk mažo kaimo gyventojai gali būti susiskirstę į dar smulkesnes grupes, konkuruojančias vienas su kitais, o žmonės, turintys skirtingą istoriją ir tradicijas, gali būti jungiami solidarumo jausmo. Be to, kadangi žmonių grupių tarpusavio santykiai yra daugialypiai, galima atrasti ar sugalvoti daugybę atributų, pagal kuriuos grupių nariai gali būti lyginami arba priešinami. Taigi, net jeigu grupės nariai tam tikru atžvilgiu yra panašūs, nėra jokios garantijos, kad juos galima apibūdinti bendruomene. Todėl daug svarbesni bendruomenių identifikavimo parametrai yra socialiniai matmenys, kuriuos patys nariai naudoja atpažindami vienas kitą, tarpusavio ryšių socialinės ribos ir situaciniai veiksniai, kurie sustiprina arba sumažina suvokiamą bendrą tapatybę (Gusfield 1975, p. 31–32). J. Gusfieldas, J. Van Maanenas ir S. Barley'us profesinės bendruomenės pagrindu laiko tas bendruomenės ribas, kurias nusako patys nariai (Van Maanen ir Barley 1982, p. 13). Kitaip sakant, vienas iš profesinės bendruomenės požymių yra tai, kad ši bendruomenė sudaryta iš žmonių, kurie patys laiko save tos pačios profesijos atstovais, ir tai yra nulemta vidinių, bet ne išorinių sąlygų. O profesine bendruomene šie mokslininkai apibūdina grupę žmonių, kurie laiko save užsiimančiais tokiu pačiu darbu ar veikla, daugiau ar mažiau tapatinasi su savo darbu, dalijasi vienas su kitu vertybių, normų ir perspektyvų rinkiniais, taikomais ne tik darbinėje veikloje ir kurių socialiniai santykiai apima ne tik darbą, bet ir laisvalaikį (Van Maanen ir Barley 1982, p. 12).

Jau aptardami kultūros darbuotojo sąvokos sampratą, profesinės tapatybės konstravimą esame nustatę, kad kultūros darbuotojai mažiau remiasi oficialiais struktūruotos formos apibrėžtais rėmais, išryškina, kad kultūros darbuotojai yra ir nedirbantys kultūros įstaigose, atiduodantys visas savo jėgas kultūrai žmonės, kuriuos kai kurie pateikėjai įvardijo kaip „tikrus" ir „netikrus" kultūros darbuotojus. Svarbia kultūros darbuotojų bendruomenės dalimi pateikėjai laiko ne tik tuos žmonės, kurie dirba kultūros įstaigose ir už savo darbą gauna atlyginimą, bet šiai grupei priskiria ir menininkus, visuomenininkus, vietos bendruomenių narius, artistus, muzikantus, kultūros politiką formuojančius asmenis bei kitus žmones, neabejingus kultūrai: *Manyčiau, kad yra kultūros darbuotojai pagal darbo vietą ir kultūros neformalai pagal idėją. Pirmieji gauna atlyginimą ir yra kokios nors kultūros įstaigos priimti į darbą, o antrieji užsiima kūryba ir yra savaime kultūrą kuriantis visuomenės sluoksnis* (VDU ER 2714/60, moteris, gim. 1958, biblioteka). Anot pateikėjų, yra kultūros įstaigose dirbančių darbuotojų, kurie, nors ir dirba už atlyginimą, nėra tie tikrieji kultūros kūrėjai ir puoselėtojai: *Tai tas, kuris iš tikrųjų kuria kultūrą, kuris kažką duoda kultūrai, kuris prisideda indėliu savo, darbu savo, veikla, savo menu, tai čia jau, sakyčiau, kultūros darbuotojas. Nes tu gali tik vadintis bibliotekininkas,*

kultūros darbuotojas, bet jis tik atneša knygelę, išneša knygelę, tarkim, jeigu pati paprasčiausia jo funkcija, bet gali būti tas kultūros darbuotojas, kuris kūrybiškai daro, kuria... (VDU ER 2714/4, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Absoliuti dauguma kultūros darbuotojų nubrėžia profesinės bendruomenės ribas išryškindami kultūros darbuotojo paveikslą ir jo išpažįstamas vertybes – tie kultūros darbuotojai, kurie dirba nuoširdžiai, yra atsidavę savo darbui, jų vertybinės pažiūros sukasi apie kultūros plačiąja prasme puoselėjimą, išlaikymą ir perdavimą – visi jie tarsi turėtų priklausyti vienai bendruomenei. Tačiau toks be galo platus kultūros laukas yra per daug sudėtingas ir daugialypis, apimantis skirtingas profesijas, asmenybes, žmonių tarpusavio saitus, geografines vietas ir įvykius. Juolab kad kultūros darbuotojai yra linkę lyginti bibliotekininkus, muziejininkus ir kultūros centrų darbuotojus. Todėl šiuo atveju galima identifikuoti pirmąjį bendruomenių tipą – **atskiras bibliotekininkų, muziejininkų ir kultūros centrų darbuotojų profesines bendruomenes.** Šių savarankiškų bendruomenių nariai apibrėžia savosios bendruomenės ribas pagal tai, kaip jie apibūdina ir tarpusavyje palygina skirtingas profesijas. Pavyzdžiui, muziejininkai apibrėžia savo bendruomenės narius per santykį su istorija, eksponatais, materialinėmis vertybėmis, bibliotekininkai išryškina skaitymo, informacinių technologijų savo darbe aspektus, kultūros centrų darbuotojai itin ryškiai apibūdina save per gebėjimą organizuoti, koordinuoti, spręsti įvairius iššūkius, lankstumą įvairiose situacijose:

Bibliotekininkai tai tiesiog jie kaip ir kultūros darbuotojai, bet jie daugiau turi tokias funkcijas kaip kad išrašyti knygas, sutvarkyti knygas, surūšiuoti, archyvuoti, o kultūros darbuotojai tiesiog turi kurti kūrybinį veiksmą, burti žmones, organizuoti renginius. Kiekviena diena – naujas iššūkis. Naujas renginys – naujas iššūkis. Nėra nustatyta tam tikrų taisyklių, kurių turi laikytis organizuojant renginį, viskas vyksta ekspromtu, nėra griežtų nurodytų taisyklių, kad taip daryti ar kitaip. O kitų kultūros darbuotojų, kaip ir bibliotekininko, vis tiek yra tam tikros funkcijos, kurias tu nori nenori turi atlikti (VDU ER 2714/83, moteris, gim. 1991, kultūros centras).

Kaip teigia J. Van Maanenas ir S. Barley'us, toks manymas ir tikėjimas, kad žmogaus atliekamas darbas, jo profesinės savybės ir ypatybės yra socialiai reikšmingos, skatina suvokimą, kad jis pats bei jo kolegos kažkuo skiriasi nuo kitų dirbančiųjų (Van Maanen ir Barley 1982, p. 26). Šiuo atveju, nuo kitų kultūros darbuotojų.

Kaip vienas svarbesnių bet kurios profesinės bendruomenės bruožų yra ne tik bendras darbas, bet ir laisvalaikis. Laisvalaikis gali apimti tiek panašius, bendrus pomėgius, tiek laisvą laiką, kurį kolegos leidžia kartu po darbo. Viena iš sąlygų bendram kolegų laisvalaikiui – tam tikros profesijos narių sutelktumas vienoje vietoje, būrimasis tam tikrose bendrijose, organizacijose, vienijančiose bendraminčius vienos profesijos atstovus, suteikiančiose jiems įvairių garantijų, įvairių pridedamųjų verčių. Tokios profesinės bendrijos pradėjo rastis jau

sovietiniais metais ir rūpinosi įvairiais buitiniais darbuotojų gyvenimo klausimais: butų skirstymu, talonais įvairiomis tuo metu laikytomis deficitinėmis prekėms (automobiliams, kilimams, skalbyklėms, televizoriams ir kt.), turistinių, sanatorinių, poilsinių kelialapių gavimu, įvairiomis pašalpomis. Tačiau tikėtina, kad daugiausia bendruomeniškumo į kolektyvus galėjo įnešti vadinamasis personalo kultūrinis ugdymas, kurio metu darbuotojams buvo organizuojamos ekskursijos, rengti naujametiniai renginiai darbuotojų vaikams, ruoštos bibliotekos jubiliejų ir sovietinių švenčių meninės dalys, pirkti bilietai į kultūrinius renginius, susitikimus su įdomiais žmonėmis. Dauguma šių veiklų bus aptartos tolesniuose skyreliuose, parodant ne tik jų turinį, bet ir atskleidžiant pačių kultūros darbuotojų požiūrį ir vertinimą, šių veiklų įtaką bendruomeniškumo, solidarumo kūrimui.

Šiandien profsąjungų reikšmė kultūros įstaigose gerokai mažesnė, tačiau profesinių bendruomenių tapatybės raiškai nemažai įtakos turi įvairios bendrijos, draugijos, tokios kaip Lietuvos bibliotekininkų draugija, Lietuvos muziejų asociacija, Lietuvos kultūros centrų asociacija ir kitos. Šios bendrijos rūpinasi profesinės bendruomenės narių apdovanojimais, rengia profesines šventes, rūpinasi profesinių bendruomenių prestižo kėlimu, informacijos sklaida. Dalyvavimas tokiose veiklose vienija skirtingose įstaigose, vietovėse dirbančius, esamus ir buvusius darbuotojus: *Man labai patiko, kadangi pati dalyvavau Bibliotekininkų draugijoj, tai aš buvau atsakinga vienu metu už darbą su senjorais, tai organizuodavom šventes senjorams, buvusiems darbuotojams. Mes juos aplankydavom ir būdavo laikas nuo laiko susitikimai tokie. Ir mūsų bibliotekoj buvo toks renginys ne vienas* (VDU ER 2714/9, moteris, gim. 1948, biblioteka); [Lietuvos bibliotekininkų draugija] *vienija mus ir mes turim tokių veiklų, kur įtraukia mus ir mes pasirašom ir mielai dalyvaujam, todėl kad tikslą matom* (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka). Vis dėlto dalyvavimas bendrijų veikloje labiau priklauso nuo pačių bendrijos narių noro užsiimti įvairia veikla. Pavyzdžiui, Lietuvos bibliotekininkų draugijos skyriai veikia daugumoje šalies bibliotekų ir tai, kokia veikla juose vykdoma, visiškai priklauso nuo atskiros bibliotekos. Galima manyti, kad dalis oficialiųjų profesinės bendruomenės apibrėžiamų kriterijų tik suteikia tam tikrą formą, ribas, kuriose galima veikti, bet tai, kokia veikla bus vykdoma, iš tikrųjų priklauso nuo atskirų įstaigų kolektyvų.

Nors manoma, kad fizinis artumas nėra nei būtina, nei pakankama sąlyga formuotis profesinei bendruomenei, vis dėlto tai skatina ir palengvina tarpusavio socialinę sąveiką (Van Maanen ir Barley 1982, p. 29). Apskritai fizinis ir geografinis artumas šiame tyrime ganėtinai svarbus, nes pastebėta, kad pateikėjai didžiausioje socialinėje sąveikoje yra su tais kultūros darbuotojais, su kuriais nuolat būna kartu. Tokiu atveju kyla klausimas dėl bendruomenės, kaip socialinės struktūros, vienijančios savo narius, galimybės egzistuoti organizacijose. Thomas J. Sergiovanni, analizuodamas mokyklų situaciją, atskyrė organizacijos bei bendruomenės

sąvokas. Jis pažymėjo, kad bendruomenė nėra sutartimis ar oficialiais saitais susieti žmonės, bendruomenės yra socialiai organizuotos, jų nariai susiję artimais tarpusavio ryšiais bei priklausomybe. Bendruomenė, kaip socialinė struktūra, vienija žmones ypatingais būdais ir susieja juos sąvokomis, vaizdiniais ir vertybėmis, kurios sudaro bendrą idėjos struktūrą. Gyvenimas organizacijose bei bendruomenėse skiriasi. Bendruomenėse žmonės kartu kuria savo socialinį gyvenimą su kitais, kurių ketinimai yra panašūs į mūsų. Organizacijose ryškiau matoma, kad santykiai yra kuriami kitų žmonių, ir daug įtakos čia turi hierarchija bei vaidmenų sistema. Taigi, bendruomenė labiausiai remiasi normomis, tikslais, vertybėmis, profesine socializacija, kolegialumu, emociniais ryšiais ir natūralia tarpusavio priklausomybe (Sergiovanni 1994, p. 7–8). Jam pritaria ir J. Van Maanenas bei S. Barley'us, kurie teigia, kad profesinė bendruomenė pasižymi tuo, kad žmonės yra siejami bendrų vertybių, interesų, tradicijų, solidarizuojasi vieni su kitais, jaučia pagarbą ir palaiko bendruomeninį gyvenimo būdą, ir kontrastuoja su organizacijomis, pasižyminčiomis konkurencija, individualizmu ir racionaliu savo interesų skaičiavimu, besiremiančiomis utilitarizmo principais (Van Maanen ir Barley 1982, p. 8). Tačiau reikia pažymėti, kad reta kultūros įstaiga pasižymi šiais išvardytais neigiamais organizacijų bruožais. Tikėtina, kad tai susiję ir su kultūros darbuotojų profesine tapatybe, jų nematerialiais siekiais, vertybėmis, pasaulėžiūra, biudžetinių įstaigų skirtumais nuo pelno siekiančių, privačių organizacijų. Be to, pateikėjai geriausiai jaučiasi būtent su savo įstaigos kolegomis, bendradarbiais, su kuriais jie kiekvieną dieną dirba kartu, mini įvairius įvykius, švenčia šventes. Profesinės bibliotekininkų, muziejininkų ir kultūros centrų darbuotojų bendruomenės paremtos bendromis idėjomis, vaizdiniais, profesinės tapatybės aspektais, tačiau atskirų organizacijų bendruomenės paremtos geografiniu artumu (vietos, laiko atžvilgiu), kuris lemia, kad atskirose kultūros įstaigose taip pat formuojasi bendruomenės. Kaip atsvara hierarchiniams ryšiams (vadovų ir pavaldinių santykiams), kurie mokslininkų įvardijami kaip kliūtis natūraliai susidarančioms struktūroms, kultūros darbuotojai teigia, kad vadovų gebėjimai kaip tik suburia kolektyvą, įkvepia savo pavyzdžiu bendroms veikloms (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka), skatina vidines kolektyvo šventes (VDU ER 2714/53, moteris, gim. 1987, muziejus). Pateikėjai pabrėžė ir tai, kad laikytis tradicijų svarbu ir dėl buvusių vadovų, kurie šiandien dirbantiems sukelia sentimentalius, malonius praeities prisiminimus. Jie lygina esamus ir buvusius vadovus, jų požiūrį, indėlį į kolektyvo bendruomeniškumo formavimą, pokyčius ir nerimą, kuris atsiranda pasikeitus vadovams. Pavyzdžiui, Nacionalinio M. K. Čiurlionio dailės muziejaus darbuotojai, patyrę vadovų kaitą, tiesiogiai vadovo asmenybę ir jo darbus sieja su muziejaus tradicijomis:

Kai yra stiprus direktorius – aš dabar pati tokias įžvalgas darau – kad muziejus tokius stipriausius direktorius turėjo tris – būta jų daugiau, pačių direktorių, jie trumpesnį laiką

darbavosi – bet patys stipriausi, patys ryškiausi ir šviesiausi žmonės, tai, manau, buvo trys – tai Paulius Galaunė, Petras Stauskas ir Osvaldas Daugelis. Ir dabar baigėsi tas etapas, jis vadovavo apie keturiasdešimt metų, aš kai atėjau, jis buvo ne taip ir seniai paskirtas direktorium. Dabar nežinau, kada vėl sušvis nauja žvaigždė. Nes tai yra visapusiškos asmenybės ir, kaip minėjau, kai yra stiprūs labai direktoriai, tada ir tos tradicijos – vienos tęsiamos, kitos užgimsta ir tęsiasi... (VDU ER 2714/94, moteris, gim. 1974, muziejus).

Analizavęs aukštą statusą turinčias profesijas Joelis E. Gerstlis teigė, kad net ir profesinės bendruomenės atspindi ne tik profesijos identifikavimo paplitimą, bet ir neformalių draugystės modelių ir kolegų santykių konvergenciją (Gerstl 1961). O tokie santykiai sunkiai įmanomi nuolat nebūnant kartu. Kitose disertacijos dalyse, kur aprašomos kultūros darbuotojų šventės, labiausiai atsiskleidžia, kad būtent buvimas kartu lemia itin artimus tarpusavio ryšius, kurie leidžia teigti, kad kolegos tampa vienos bendruomenės nariais.

Antrojo bendruomenių tipo – **atskirų organizacijų bendruomenių** – formavimosi pagrindinė priežastis yra bendradarbių susibūrimas vienoje įstaigoje, nuolatinis laiko leidimas kartu, ne tik darbinių, bet ir asmeninių tarpusavio ryšių užmezgimas, paprastesnės sąlygos įstaigų vadovams organizuoti bendras šventes, paremtas vienos kultūros įstaigos struktūra. Šiuo atveju išryškėja organizacijos, vietos ir kasdienių socialinių ryšių svarba, nuolatinis bendravimas tarp organizacijos darbuotojų. Kaip pastebi sociologai, organizacijose intensyviai veikia socialiniai tinklai, kuriuos galima apibrėžti kaip tiesioginių ar netiesioginių santykių rinkinį, susijusį su tam tikrais žmonėmis. Susiformavęs stiprus ryšių tinklas, sukūręs tarpusavio pasitikėjimo, neformalumo, bendruomeniškumo, saugumo, pagalbos ir draugystės atmosferą, suteikia galios tinklo nariams ir kuria kolektyviškumą (Bučaitė-Vilkė ir Rosinaitė 2010, p. 33). Šio tipo bendruomenės yra gana įvairios tiek savo dydžiu, tiek santykiais tarp kolegų, tiek jose kuriamomis tradicijomis. Paprastai jos pasižymi uždarumu ir savo viduje palaiko tradicijas, kurios vienija organizacijų narius. Atskirų organizacijų bendruomenės gali būti labai skirtingos savo dydžiu: nuo dešimties iki kelių šimtų darbuotojų. Didelės kultūros organizacijos paprastai veikia didžiuosiuose Lietuvos miestuose (yra ir veikiančių kaimiškose vietovėse, bet čia jos dėl savo dydžio, dažnai ir statuso, pasižymi tais pačiais bruožais kaip didžiosios miestų įstaigos). Vertėtų pažymėti, kad didelėse įstaigose nuolatinis artimas ryšys tarp darbuotojų kuriamas sunkiau, tačiau visi kartu susirenka per didžiąsias metų šventes, įstaigų jubiliejus ar kitomis progomis:

Ir kalendorinės šventės bibliotekoje visos yra paminimos, tiek profesinės šventės, tiek Nacionalinė bibliotekų savaitė. Yra renginiai visuomenei, kurią kviečiame, o atskirai turime susitikimus ir kolektyve pasidžiaugti, įvertinti tuos rezultatus. Kiekvienais metais pažymim ir tą pačią Bibliotekininko dieną pačioj bibliotekoj jau uždarai <...> Kalėdiniai, velykiniai, Užgavėnių, tos kalendorinės šventės irgi yra paminimos. Yra atsakingi žmonės, kurie inicijuoja

tam tikrus susitikimus, šventes, užduoda toną ir pakviečia kolektyvą prisijungti (VDU ER 2714/65, moteris, gim. 1980, biblioteka);

Kartais mes susiburiam dėl savęs. Stiprinti tai komandai. Tai vat, ne taip seniai plaukėm visi drauge laivu uždaryti / atidaryti sezoną. Sakau uždaryti / atidaryti, nes neaišku, kaip virusas[4] *pakreipė tą mūsų įprastą gyvenimo tempą ir ritmą šito centro. Tai mes susirinkom tą sezoną atidaryti ir tuo pačiu uždaryti, nes vasarą darbuojamės, kadangi prieš tai jau yra toks tarpas. Tai va, tai yra tokių progų, kai susirenkam. Tai vienos* [progos susitikti] *yra grynai darbinėms užduotims atlikti, o kitos yra dėl pačios komandos stiprinimo, tobulinimo, pažinimo* (VDU ER 2714/95, moteris, gim. 1992, kultūros centras).

Atskiros organizacijos pasižymi tuo, kad jų bendruomenės nariai kartu išgyvena įvairius bendrus įvykius, dalijasi tuo pačiu patyrimu: nerimu ir nežinia keičiantis vadovams, bendrais darbiniais iššūkiais, įvairiomis su kolektyvu susijusiomis situacijomis, žiniomis apie bendrus pažįstamus, su vietos bendruomene susijusiais įvykiais ir kt. Aplink tokias atskiras organizacijas dažnai yra susibūręs ir buvusių darbuotojų, jau išėjusių į pensiją, tinklas. Jie lanko savo buvusius kolegas, gražiai atsiliepia apie buvusį kolektyvą ir palaiko ryšius su kitais kultūros darbuotojais-senjorais.

Mažesnės atskirų organizacijų bendruomenės pasižymi artimais bendradarbių tarpusavio santykiais, betarpišku bendravimu, kolegų įsitraukimu į asmeninio gyvenimo įvykius: *Mes labai vieningi buvom. Kaip maža šeima. Ir tos mūsų asmeninės šventės, jos praeidavo muziejuje tada tais laikais, kai niekas nevaržė, susėsdavom tada prie stalo, vaišindavomės, juokaudavom, išdykaudavom, kiek mes ten sugebėjom* (VDU ER 2714/24, moteris, gim. 1950, muziejus); *Žodžiu, yra tas toks šeimos ar giminės jausmas* (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras); *Šitiek metų gyventa, sugyventa, kaip sakyt, kaip šeima* (VDU ER 2714/55, moteris, gim. 1975, muziejus); *Smagu dirbti mažam kolektyve, iš kitos pusės, mes esam didelio muziejaus dalis, nes esame Čiurlionio padalinys, bet vis tiek kolegos yra tie, su kuriais tu daugiausiai bendrauji, tie, kuriuos tu kas dieną matai. Smagu dirbt mažam kolektyve, jeigu kažko reikia, tai labai greitai visi susirenkam, jei kažkam reikia kažką pranešti, irgi labai greitai* (VDU ER 2714/93, moteris, gim. 1995, muziejus).

Atskirų organizacijų bendruomenėse svarbią reikšmę užima tradicijos ir bendri ritualai, kurie yra kuriami ir palaikomi taip kuriant draugišką atmosferą, gerus tarpusavio santykius, kurie apima ne tiek profesinės tapatybės momentus, kiek bendrumo jausmą. Bendruomenės gana dažnai ir yra apibrėžiamos per žmonių jausmus ir įsitikinimus, kurie sudaro sąlygas sukurti „mes“ jausmą

[4] 2020–2022 metais paplitęs koronavirusas, dėl kurio dauguma kultūros darbuotojų dirbo nuotoliniu būdu, buvo ribojami renginiai ir kitos kultūros įstaigoms būdingos veiklos, apribotas žmonių tarpusavio bendravimas fizinėse erdvėse.

remiantis savo individualia patirtimi (Sergiovanni 1994, p. 7). Būtent šiuo atveju pateikėjai ir pasakoja savo asmenines patirtis, jausmus, kurie juos apima galvojant apie savo organizacijos kolektyvą, jo narius. Jie savo bendruomenės ribas nubrėžia per artimo santykio su kolegomis palaikymą, bendrų tradicijų turėjimą, išlikusius prisiminimus.

Dažnai dėl oficialios kultūros įstaigų struktūros atskiri filialai ar padaliniai veikia nutolusiose nuo centro vietovėse ir, nors priklauso centrinei įstaigai, filialų darbuotojai su pagrindiniu kolektyvu nėra užmezgę tvirtų ryšių, todėl randasi bendruomenės atskirose, mažesnėse vietovėse. Šiuo atveju nutolstama nuo organizacine struktūra paremtų ryšių ir identifikuojamas trečiasis bendruomenių tipas – **mažų vietovių bendruomenės**, kurios nebėra paremtos organizacijos pagrindu, bet vėlgi remiasi geografine teritorija ir bendrais interesais. Žinoma, fizinis buvimas kartu pats savaime neužtikrina bendruomenės susikūrimo, tačiau dauguma bibliotekininkų, kultūros centrų darbuotojų, dirbančių po vieną, aplink save dažnai buria šalia esančią vietos bendruomenę: kitų įstaigų kultūros darbuotojus, mokyklos, parapijos, seniūnijos atstovus, kaimo bendruomenės aktyvą, vietos gyventojus. Dažnai tarp skirtingų įstaigų darbuotojų susiklosto draugyste paremti santykiai, todėl jie bendrauja tarpusavyje ne tik darbiniais klausimais, bet ir asmeninėmis progomis:

Mes jau čia kaip šeima, nes žinai, kas vyksta pas kiekvieną. Ateina, pasipasakoja, jau ir asmeniniai dalykai ten eina, viskas. Va, pavyzdžiui, Kultūros centre tai ten mes kaip ir kolegės, susibėgę vieną kartą į mėnesį apsitarti renginius, galbūt pasidalinti patirtim, matom vienos kitų ataskaitas, matom, kaip kas dirba <...> Va, pavyzdžiui, per Baltramiejų mes patys nedainuojam, mūsų kolektyvas nepasirodo, bet kviečiam kažką iš rajono ir mes keičiamės. Mes pas juos, jie pas mus. Tai tas bendravimas yra, bet ne toks artimas kaip miestely... Miestely taigi čia visi juk pažįstami, visi savi... (VDU ER 2714/13, moteris, gim. 1962, kultūros centras).

Tokiose lokaliose vietose nuolat būnant toje pačioje aplinkoje ir bendraujant randasi bendruomeniškumas, nes žmonėms daug patogiau ir lengviau bendrauti su šalia esančiais, tuo labiau taip pat turinčiais tuos pačius tikslus ir panašias vertybes:

Mūsų tas kolektyvas nėra toksai... kiekvienas turim savo, kiekviena organizatorė salės turi savo būrį, savo kolektyvą, su kuriuo bendraujam tarpusavyje. Ir ten tos ir šventės, ir pasibuvimai, ir darbai vyksta tarpusavyje. O kad mes taip bendrai, bendruomeniškai, visos kartu organizatorės – tai mus skiria atstumas didelis, skiria skirtingos bendruomenės, ir tokių bendrų dalykų kaip ir nelabai mes turim (VDU ER 2714/83, moteris, gim. 1991, kultūros centras).

Kadangi kaimo bibliotekininkai, kultūros centrų darbuotojai nuolat ieško bendraminčių, partnerių savo veikloms ir idėjoms įgyvendinti, yra nuolatiniame dialoge su visuomene, kada yra keičiamasi idėjomis, nuomonėmis, pasiūlymais, todėl jie žino ir pažįsta vietinius žmones, aktyviai stengiasi juos įtraukti į kultūrines veiklas. Dažnai tokiose mažose kaimiškose vietovėse kultūros

darbuotojas yra kaimo bendruomenės narys: kultūros darbuotojai neretai būna kaimo bendruomenių pirmininkai, dalyvauja saviveikloje, įvairiose bendrose iniciatyvose. Neretai pats kultūros darbuotojas ir gyvena toje vietovėje, kurioje dirba, todėl jis gerai pažįsta ir palaiko ryšius su tos vietos žmonėmis. Anot Roberto Nisbeto, tradicinė kaimo bendruomenė pasižymi stipriais gyventojų tarpusavio ryšiais, kolektyviniu bendrumu ir savęs, kaip atskiro individo, suvokimo trūkumu. Kaimo žmonės gyvena ir dirba kartu, kuria bendrą tapatumo jausmą, jiems svarbi jų gyvenvietės bendruomenė (Nisbet 2000). Tokiose kaimiškose vietovėse kultūros darbuotojas turi daugiau galios suvienyti žmones per bendrus renginius, juos įtraukdamas į bendras veiklas, kartu ir pats pasijusdamas svarbiu, reikalingu ir naudingu bendruomenės nariu.

Skirtumai tarp kultūros darbuotojo veikimo mieste ir provincijoje labiausiai išryškėja, kai kultūros darbuotojai, dirbantys kaimuose, labai dažnai nukrypsta į pasakojimą apie kaimo žmones, jų gyvenimą, jų dalyvavimą / nedalyvavimą kultūroje, pasakoja apie konkrečius žmones, juos įvardija vardais. Taip galima suprasti, kad kaimo bibliotekininkas ar kultūros darbuotojas save priskiria kaimo bendruomenei, kuri dažnu atveju jam yra svarbesnė negu jo įstaigos kolegos. Dažnu atveju, klausiami apie šventes, tradicijas kaimų ar miestelių kultūros darbuotojai pirmiausia pasakoja apie bendrus renginius ir veiklas, ruošiamas vietos bendruomenei. Tai rodo, kad jie save išties laiko tos bendruomenės dalimi ir neišskiria, neakcentuoja, kad šventės skirtos tik gyventojams, o jie tėra organizatoriai.

Pažymėtina ir tai, kad net jeigu kultūros darbuotojas nesutaria su kaimo bendruomenės pirmininku, kitos kaimo kultūros įstaigos darbuotoju, jis vis tiek yra to paties kaimo dalis ir viskas, kas vyksta – teigiamo ar neigiamo, – jam yra svarbu bei aktualu. Renkant medžiagą ir apsilankius pas kaimo ar miestelio kultūros darbuotojus, jie dažnai aprodo savo darbo vietą, pavedžioja ir po miestelį, nurodo svarbiausius lankytinus objektus, o tai rodo, kad kaime kultūros darbuotojas daugiau susijęs su aplinka, įsigyvenęs joje ir laiko šią aplinką sava. Provincijos, mažų vietovių svarba išsiskiria vienos vilnietės, kultūros darbuotojos, pasakojime:

Ką turi kaimeliai – tai jie tikrai turi bendruomenes, nes Vilniuj bendruomenė tai toks sudėtingesnis variantas, visi eina visur, visi išsibarstę, visi vieni kitus pažįsta, bet tu negalėtum pavadint tų žmonių bendruomene... Nes tai, kas yra ta tikroji bendruomenė, tai yra provincijose. Ir ką tie kultūros darbuotojai sugeba sukurti, tai Vilniuj iki to dar pasvajoti. Dėl tos visos gausos turbūt kitaip ir neįmanoma, bet va tos tikrosios bendruomenės yra sukuriamos tų mažesnių miestelių kultūros darbuotojų (VDU ER 2714/8, moteris, gim. 1983, kultūros centras).

Šiame pasakojime atsispindi dar išlikusi tradicinė samprata, kai kaimas siejamas su bendruomeniškumu, stipriais kaimynystės ryšiais, tradicijų ir papročių išsaugojimu, o miestas daugiau pasižymi anonimiškumu, uždaresnėmis bendruomenėmis, kurios yra atskiri savarankiški vienetai.

Atskiruose padaliniuose dirbantys darbuotojai stengiasi su kolegomis palaikyti ryšius ir per nuotolį, naudojantis elektroninėmis priemonėmis: *Mes dabar, kai esam feisbuke, mum tiesiog vieną progą reikėjo aptarti ir visiems nesuskambinsi vienu metu ir pokalby nedalyvausi, tai yra sukurta mūsų kolegių grupė, nu, ir mes ryte atėjai tai „labas rytas“, kažkas kažką sužinojo ir vėl, tai vat tu ir nesijauti, kad tu esi vienas* (VDU ER 2714/64, moteris, gim. 1969, biblioteka). Pažymėtina, kad taip dažniausiai bendraujama su kitų filialų, padalinių, o ne su centrinės įstaigos kolegomis. Kaimiškose vietovėse dirbantys kultūros darbuotojai labiau save tapatina su tais kolegomis, kurių darbo specifika ir sąlygos yra tokios pačios kaip ir jų:

Kadangi mes filialuose po vieną dirbame, tai tas mūsų kolektyvas toks įdomus yra. Trakuose, aišku, mes vis tiek renkamės, susirinkimai vyksta, pasitarimai visokie. Ten geros kolegės, aišku, yra asmeniniai ryšiai, kurios ten ilgiau dirba, tokie didesni. Bet ten kažkaip daugiau kaip į koleges žiūriu, nesusiklostė tokie labai draugiški santykiai, kad jau artimai po darbo laiką leistume. O su filialų darbuotojomis tai dabar paskutiniu metu šiaip labai keičiasi darbuotojos, bet susiklostė irgi turbūt savaime, kad pagal tokius regionus, tokios grupelės mūsų daugiau yra, va, kaip Aukštadvary trys bibliotekos yra, tai renkamės, kartais ir prieš darbą susibėgam, kad pasikalbėti, kavos išgerti ar dar kažką. Kitos ten vėl tokiom teritorinėm grupėm. O kai visos susirenkam, tai visos ir draugaujam, ir bendraujam (VDU ER 2714/3, moteris, gim. 1969, biblioteka).

Patys mažose vietovėse dirbantys žmonės akcentuoja konkrečios vietos svarbą ir joje besiburiančių žmonių ryšius: *Tiesiog tu turi labai gyventi šituo, ta vieta, kurioje tu dirbi <...> Čia yra bendruomenės ir visi žmonės, kurie čia gyvena, dirba, visų įstaigų, čia plačiaja prasme imant. Tiesiog specifika kiekvienos vietovės yra savotiška, poreikiai kiekvieno krašto yra skirtingi* (VDU ER 2714/69, moteris, gim. 1970, kultūros centras). Dalijantis bendra vieta, suvokiant ją kaip ypatingą ir svarbią, bėgant laikui atsiranda tarpusavio ryšiai ir kuriamos bei palaikomos tradicijos.

Rečiau, bet gali būti išskiriamas ir ketvirtasis bendruomenių tipas, kai skirtingų profesijų, įstaigų kultūros darbuotojai sudaro bendrą **vieno miesto kultūros darbuotojų bendruomenę.** Tokios bendruomenės dažniau kūrėsi sovietiniais metais, nes tada kultūros darbuotojai dalyvaudavo bendruose jiems visiems rengiamuose seminaruose, kur po darbinės dalies būdavo ir šventės, įvairios pramogos. Sovietmečiu paplito ir Kultūros darbuotojų dienos, kur visi kultūros darbuotojai susirinkdavo bendriems apdovanojimams, sveikinimams. Sovietiniais metais kultūros darbuotojai daugiau bendraudavo tarpusavyje, gerai pažinojo vieni kitus, dažnai kartu darydavo bendrus darbus. Tokios vieno miesto bendruomenės pavyzdys galėtų būti Ukmergės miestas:

Pas mus būdavo bendri seminarai. Anksčiau būdavo seminaras trijų dienų. Pirma diena būdavo bendra – kultūros namai, bibliotekos ir muziejus. Tai buvo bendros paskaitos, o paskui dvi dienos jau būdavo bibliotekininkų atskirai, kultūros – atskirai, muziejus tai ne, jie ten darbuotojų neturėjo, nebuvo jokių. Buvo kartu šventės ir tos pačios tradicijos, visi ten

soclenktynių suvedimai, profsąjungų ataskaitiniai, dar kokie, net ir Dainų šventė įtraukdavo bibliotekininkus taip pat. Būdavo tokių darbų kaip koloną pažiūrėti, padaboti kažką, svečiais pasirūpinti. Ir mes tada visas šventes švęsdavom. Kovo 8-ąsias, Vaikų eglutes... Iš pradžių buvo bendros, paskui po centralizacijos mūsų pasidarė daugiau, mes pradėjom daryti pas save bibliotekoje (VDU ER 2714/14, moteris, gim. 1942, biblioteka).

Sovietiniais metais kultūros darbuotojai gaudavo pakankamai dėmesio – jiems buvo organizuojami profesiniai seminarai ir pramoginės veiklos, nuolat buvo įvertinami padėkomis bei garbės raštais. Tuo laikotarpiu visų Ukmergės kultūros įstaigų – bibliotekos, kultūros centro ir muziejaus – darbuotojai vieni su kitais palaikė glaudžius ryšius, kartu dalyvaudavo profesinėse veiklose ir švęsdavo šventes. Nors iš pateikėjų pasakojimų galima justi sovietmečio valdžios primestų reikalavimų naštą, vienus slėgusią mažiau, kitus – daugiau, tačiau bendri susibūrimai skatino ir kultūros darbuotojų tarpusavio bendravimą, draugiškumą, visi susirinkdavo švęsti bendrų švenčių, kurios po oficialiosios dalies dažnai buvo tęsiamos ir neoficialiai jau pačių žmonių iniciatyva. Kadangi miesto bendruomenė pakankamai nedidelė, kultūros darbuotojai pažįsta vieni kitus, yra susiję įvairiais tarpusavio ryšiais:

Nu, vis tiek, būna, kad pašneki, tą kitą prisimeni, nėra didelė bendruomenė, tu vis tiek žinai. Jei būtų kokia didelė, tai taip, o kai nėra daug, tu vis tiek žinai, nes aš, kai atėjau, ir tuos senuosius aš vis tiek žinau. Kitus iš pasakojimų pažįstu, iš visokių istorijų. Pavyzdžiui, kaip Leningradan visi važiavo [juokiasi] (VDU ER 2714/15, gim. 1964, biblioteka).

Vienoje iš Klaipėdoje įsikūrusių kultūros įstaigų dirbanti pateikėja pasakojo, kad Klaipėdoje ir šiandien visos kultūros įstaigos labai gražiai bendradarbiauja:

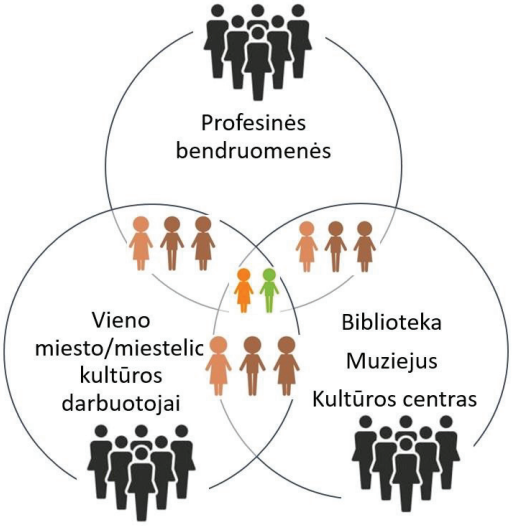
Sakykim, tie, su kuriais mes daugiau kontaktuojam, tai – vis dėlto esam savivaldybės įstaiga – ir irgi daugiau visokie susiėjimai, aišku, ne vien su savivaldybinėm, ir su, sakykim, valstybinio ir respublikinio pavaldumo ten filialais ir panašiai, tai gal yra tų skirtumų šiek tiek, nes yra darbo specifika. Bet iš esmės, Klaipėdoj vėlgi visos įstaigos, visos savivaldybės kultūros įstaigos yra šiek tiek skirtingos savo struktūra, savo darbais. Tarkim, muziejus, ten yra tiriamieji darbai būtinai, istoriniai, bibliotekos – savo, yra specifika... Bet, nežinau... Jaučiamės artimi vieni kitiems ir jaučiamės kaip bendruomenė. Iš tikrųjų, ar kažkokios pagalbos, ar pasitarti, ar kažką... Aš kalbu apie savo miestą, bet iš tikrųjų juntamas tas toks bendrumas, kontaktas, visada gali kreiptis. Iš tikrųjų toks kolegiškumas didelis juntamas tarp mūsų miesto įstaigų (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras).

Šiuo atveju pateikėjus tarsi suvienija priklausomybė savo miestui, supratimas, kad visi kaip bendruomenė dirba dėl vieno tikslo.

Sąvoka *bendruomenė* nebūtinai reiškia bendrą buvimą, aiškiai apibrėžtą identifikuojama grupe arba socialiai matomomis ribomis. Tai reiškia dalyvavimą veiklos sistemoje, apie kurią

dalyviai dalijasi bendru supratimu, kad tai, ką jie daro, yra svarbu tiek pačiai bendruomenei, tiek jų asmeniniam gyvenimui (Lave ir Wenger 1991, p. 98). Mokslininkai, analizavę praktikos bendruomenes, dideles bendruomenes apibūdino kaip išdalytas į tam tikrus fraktalinius sluoksnius, kuriuos sudaro daugybė asmenų, kurių tapatybė pasižymi skirtingais įsipareigojimo ir ryšių su kitais asmenimis laipsniais. Jeigu bendruomenė didelė, ji gali būti struktūrizuojama sluoksniais, sukuriant atskiras subbendruomenes. Turėdami tokią fraktalinę struktūrą, priklausydami konkrečiai savo subbendruomenei, individai kartu gali patirti ir priklausymą daug platesnei bendruomenei (Wenger 2004, p. 8). Kultūros darbuotojų bendruomenės taip pat yra gana fragmentuotos ir įvairialypės. Šiame skyriuje aprašyti kultūros darbuotojų bendruomenių tipai nėra gryni, tačiau persidengiantys, o vienas ar keli konkrečios bendruomenės nariai gali priklausyti ne vienai, o kelioms bendruomenėms. Pavyzdžiui, konkretaus muziejaus kolektyvas gali veikti kaip atskiros organizacijos bendruomenė, tačiau muziejininkai priklauso ir platesnei muziejininkų bendruomenei (2 diagrama).

2 diagrama. Kultūros darbuotojų bendruomenių persidengimas



Apibendrinant, galima išskirti, kad kultūros darbuotojų bendruomenės formuojasi jų narių bendrų vertybių, pasaulėžiūros, profesinės tapatybės pagrindu, tačiau ne mažiau įtakos turi lokaliai apibrėžtos vietovės bei glaudūs darbiniai bei asmeniniai žmonių tarpusavio ryšiai, kartu kuriamos ir palaikomos tradicijos. Nors pamatiniai profesinę kultūros darbuotojo tapatybę formuojantys veiksniai yra labai svarbūs, vis dėlto bendruomenių, vertinant pačių pateikėjų požiūriu, pagrindas – bendruomeniškumas, kuris yra kuriamas institucionalizuotose, geografiškai apibrėžiamose erdvėse.

3. BENDRUOMENES VIENIJANČIOS ŠVENTĖS: TRADICIJŲ TĄSA IR POKYČIAI

Šventės pasižymi socialine prasme ir yra susijusios su priklausomybe konkrečiai grupei, jos paprastai liudija bendruomenines ar kolektyvines tapatybes (Kuznecovienė 2008, p. 76). Šventės, kaip ir ritualai, atlieka panašų vaidmenį kiekvienoje bendruomenėje, o jų atsiradimas ir tęstinumas susijęs su tos bendruomenės pasaulėjauta bei socialiniu, kultūriniu ir politiniu kontekstais (Šidiškienė 2013, p. 54). Atlikdami ritualus, individai ne tik susivienija garbindami bendrus objektus, bet ir dalijasi patirtimi, išgyvenimais, kurie yra labai svarbūs palaikant santykius bei ryšius tarp kiekvienos bendruomenės narių (Etzioni 2000, p. 44).

Šventės organizacijose, profesinėse bendruomenėse pasižymi savitais aspektais. Kaip yra pažymėjusi I. Šidiškienė, laisvas laikas darbovietėse yra apibrėžtas darbo kodekso, tačiau darbo intensyvumas ir poilsis susijęs su įvairiomis išorinėmis ir vidinėmis sąlygomis, susiklosčiusiomis pagal darbo pobūdį, betarpišką arba oficialų bendradarbių bendravimo stilių. Laisvu nuo darbo laiku bendradarbiai paprastai yra linkę pažymėti įvairias asmenines, kalendorines, profesines ar kitokias šventes (Šidiškienė 2014, p. 213).

Praktiškai kiekvienoje kultūros organizacijoje galima rasti įvairių vidinių tos bendruomenės švenčių, atskiromis šventėmis bei tradiciniais renginiais pasižymi atskirų profesijų (pavyzdžiui, bibliotekininkų) bendruomenės ar konkretaus miesto kultūros darbuotojai. Švenčių organizavimas ir minėjimas kultūros įstaigose dažniausiai kyla arba iš oficialios organizacijos politikos, arba iš bendruomenės narių poreikių. Skirtingomis šventėmis išsiskiria ir sovietmečio bei nepriklausomybės laikotarpiai, įvairūs yra švenčių atsiradimo būdai, priežastys, tęstinumas ir reikšmė. Vienos šventės bendruomenės narių laikomos svarbesnėmis ir reikšmingesnėmis nei kitos. Šventės ir tradicijos kultūros organizacijose šios bendruomenės narių įvardijamos kaip galimybė pabūti kartu su bendradarbiais ne kasdieniuose darbo reikaluose, o neoficialioje aplinkoje, kur galima pabendrauti tarpusavyje, kartu paminėti svarbius įvykius. Galimybė susiburti kultūros darbuotojams suteikia bendruomeniškumo su kolegomis jausmą, sustiprina kolektyvo vienybę.

Šioje darbo dalyje pristatomos tos šventės ir tradicijos, kurios yra labiausiai paplitusios kultūros darbuotojų bendruomenėse:

- Darbinio gyvenimo ciklo įvykiai (darbuotojo priėmimas, darbo stažo jubiliejai, išlydėjimas iš darbo, įstaigų atidarymai bei jubiliejai, darbuotojų pagerbimai ir įvertinimai);
- Asmeninio gyvenimo ciklo šventės (gimtadieniai, vardadieniai, sutuoktuvės, vaiko gimimas, laidotuvės);

- Kalendorinės šventės (šv. Kalėdos, šv. Velykos, Naujieji metai, kitos kalendorinės šventės);
- Profesinės šventės (Kultūros diena, Nacionalinė bibliotekų savaitė, Bibliotekininko diena, Tarptautinė muziejų diena).

Toks grupavimas leidžia struktūruotai pažvelgti į švenčių grupes, jų kaitą nuo sovietmečio iki šių dienų, pačios bendruomenės atskirų švenčių ir jų grupių vertinimą. Kadangi vienos iš švenčių buvo populiarios sovietiniais metais, kitos – atsikūrus nepriklausomybei, abiejų šių istorinių laikotarpių analizei siekiama skirti vienodai dėmesio.

3.1. Darbinio gyvenimo ciklo ritualai

Darbinio gyvenimo ciklo ritualais laikoma veikla, kuri tiesiogiai nėra susijusi su darbinėmis užduotimis, tačiau inicijuojama tiek vadovybės, tiek pačių darbuotojų kuria organizacijos klimatą, palaiko savitą vidinę kultūrą, konstruoja kolektyvo narių tarpusavio ryšius. Darbinio gyvenimo ciklo ritualai apima laiką nuo pat darbuotojo įsiliejimo į kolektyvą iki išėjimo iš jo. Anot antropologo Edwardo L. Schieffelino, tiriant ritualą labai svarbu atsižvelgti į tarp dalyvių bei auditorijos, dalyvių tarpusavio kuriamus santykius bei ryšius (Schieffelin 1985). Ritualai susideda iš viešų, emociškai ryškiausių, formalizuotų elgesio praktikų, suvienijančių ritualo dalyvius bendrų socialinių prasmių dalijimuisi. Ir, nors, kalbant apie šiandienes modernias organizacijas, gali atrodyti, kad ritualai bei apeigos labiausiai susijusios su ikimodernistinėmis, ne vakarietiškomis kultūromis, vis dėlto potradicinėse institucionalizuotose organizacijose taip pat galima rasti pakankamai ritualizuotų veiksmų, kuriais siekiama gauti tam tikrą rezultatą (Islam 2015, p. 543).

Daugumoje įstaigų ar organizacijų gyvuoja įvairūs darbinio gyvenimo ciklo ritualai ir apeigos: naujo darbuotojo priėmimas, darbo stažo paminėjimai, apdovanojimų įteikimai, įvairių progų ir jubiliejų minėjimai, darbuotojo išlydėjimas į pensiją. Tokie ritualai Lietuvoje atsirado sovietiniais metais kaip oficialiosios organizacijų politikos dalis ir įsitvirtino praktiškai visose įstaigose. Dalis šių tradicijų tebetęsiamos ir šiandien, kitos jau nunykusios arba pakeistos naujomis. Pagal įstaigų pobūdį, kolektyvo sutelktumą, darbuotojų skaičių, kolegų tarpusavio santykius, politines bei socialines įtakas ir kitus niuansus darbinio gyvenimo ciklo paminėjimai gali būti labai įvairūs savo tematika ir intensyvumu. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, valstybinėms įstaigoms nebeliko prievolės minėti primestas šventes, todėl nuo šio laikotarpio pradžios organizacijoms ir jų bendruomenėms atsirado daugiau laisvės pačioms pasirinkti, ar toliau laikytis buvusių tradicijų, jų atsisakyti, ar kurti naujas.

3.1.1. Naujo darbuotojo priėmimas

Kiekvieno žmogaus darbinis ciklas prasideda nuo įsiliejimo į darbo kolektyvą, susipažinimo su pačiu darbu, būsimais kolegomis ir vadovais. Sovietiniais metais buvo rengiamos įvairaus pobūdžio metodinės rekomendacijos, kuriose ne tik nurodoma, kaip kultūros darbuotojai turėtų dirbti savo tiesioginį darbą, bet ir reglamentuojama vidinė kolektyvų gyvenimo tvarka. Pavyzdžiui, pateikiama informacija, kaip priimti į darbą vadinamuosius jaunuosius specialistus ir išlydėti į pensiją jau paliekančius darbovietę. Atėjusiems jauniems, neseniai kultūros darbuotojo specialybę įgijusiems, darbuotojams buvo siekiama sudaryti kuo geresnes sąlygas, kad jie galėtų lengviau adaptuotis naujoje darbo vietoje. Nurodymuose pateikiami tokie siūlymai: reikia stiprinti rajonuose ir miestuose įsikūrusių jaunųjų specialistų tarybų veiklą, jaunuosius specialistus su rajono kultūros darbuotojais supažindinti ne tik oficialioje aplinkoje, bet ir neoficialiomis aplinkybėmis, kur kolektyvas galėtų susidraugauti. Pabrėžiamas ir naujojo darbuotojo bei jo tiesioginio viršininko – kultūros vedėjo bei kultūros įstaigos vadovo – gerų santykių palaikymas (Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų seminaro planas ir rekomendacijos 1983).

Sovietiniais metais neseniai pradėjusiems dirbti kultūros darbuotojams buvo skiriamas didelis dėmesys. Tokių darbuotojų garbei dažnai buvo rengiamos specialios šventės. Į vieną šventę neretai būdavo sujungiamas jaunųjų specialistų ir darbuotojų-veteranų (mininčių darbo stažo jubiliejus) sveikinimas. Šios darbuotojų šventės buvo organizuojamos metai iš metų skirtingose šalies kultūros įstaigose. Tokiose šventėse iš kultūros darbuotojų daugiausia dalyvaudavo bibliotekų ir kultūros centrų specialistai, rečiau – muziejininkai. Švenčių eiga būdavo įvairi: kartais didesnę arba visą renginio dalį apimdavo oficiali dalis, kartais vykdavo mažesni kolektyvų vidiniai renginiai.

Oficialių švenčių metu paprastai kultūros darbuotojus sveikindavo valdžios atstovai, įstaigų vadovai, rajono Kultūros skyriaus vedėjas. Jauniesiems specialistams bei veteranams būdavo įteikiami atminimo medaliai, gėlės, kitokios dovanėlės. Po sveikinimų bei apdovanojimų dažnai būdavo surengiama ir koncertinė programa. Tokios didesnės oficialios šventės paprastai vykdavo tose įstaigose (dažniausiai bibliotekose ir kultūros centruose), kur būdavo susitelkęs didesnis darbuotojų kolektyvas. Jaunųjų specialistų ir veteranų šventės aprašytos ir to meto rajono spaudoje ar respublikiniuose leidiniuose, pavyzdžiui, „Bibliotekų darbe“ (Ramelienė 1979, p. 29) arba „Kultūros baruose“ (Andrašiūnas 1980, p. 52). Gana išsamiai šios šventės aprašytos kultūros įstaigų, daugiausia bibliotekų, metraščiuose, aprašymai papildyti nuotraukomis.

Neoficialiųjų švenčių metu kolektyvai organizuodavo renginius, kurie buvo skirti, tarkim, tik bibliotekininkams arba tik kultūros centro darbuotojams, jau be pašalinių žmonių. Tokių renginių metu jaunieji specialistai turėdavo atsakyti į jiems užduodamus klausimus, „išlaikyti“

kultūros darbuotojų egzaminus, atlikti tam tikras užduotis. Pavyzdžiui, Tauragės viešojoje bibliotekoje vyko tokie jaunųjų specialistų išbandymai ir vadinamosios krikštynos:

Patikrinama, kaip jaunieji specialistai orientuojasi tamsoje, ar vaikščiodami neišvarto knygų lentynų. Eiga: 3–4 žmonės laiko ilgą virvę, per kurią būtų galima praližti ir perlipti. Jaunieji specialistai pasižiūri, kaip laikoma virvė, po to jiems užrišamos akys. Žmonės su virve pasitraukia į šalį, kad netrukdytų specialistams lįsti ir lipti per virvę (kurios nėra). Tada išbandoma specialistų orientacija tamsoje. Eiga: kiekvienas nusiauna po vieną batą. Visi batai sudedami į vieną vietą, žaidimo paįvairinimui paimami kartu ir kitų žmonių batai. Jaunieji specialistai užrištomis akimis susiranda savo batą. Visi jaunieji specialistai jiems skirtus išbandymus išlaikė ir nori pasivaržyti su veteranais. Iškviečiami veteranai, kurie išsirenka iš savo tarpo kapitoną. Tokią pat komandą sudaro ir jaunieji specialistai. Komandų nariai patikrinami, ar pažįsta darbo įrankius. Eiga: iš kiekvienos komandos dalyvauja po vieną narį. Jiems užrišamos akys. Ant dviejų kėdžių sudedami įvairūs įrankiai. Laimi tas, kuris daugiau pažįsta darbo įrankių (apčiuopiant per skarelę) [...] Jauniems specialistams, išlaikius visus išbandymus, leidžia skaityti priesaiką. <...> Su šluotele ir šaltu vandeniu apkrikštijus ir uždėjus antspaudus, jaunieji specialistai priimami į bibliotekininkų gretas (Zacharauskienė 1987, p. 100–101).

Terminas *krikštynos*, apibūdinantis jaunų darbuotojų priėmimą į kolektyvą, aptinkamas apie sovietmečio šventes pasakojusių pateikėjų pasakojimuose, taip pat įstaigų kronikose, metraščiuose. Šventės metu atliekami tam tikri imitaciniai veiksmai kaip „krikštijimas“ šluotele ir vandeniu – aliuzija į tikras krikštynas. Tokios šventės paplitusios ir kitose bendruomenėse, pavyzdžiui, universitetuose rengiamose pirmakursių krikštynose (Klusienė, Narkevičienė ir Puišo 2018, p. 33).

Kaip teigė vienas žymiausių ritualų tyrinėtojų Arnoldas Van Gennepas, perėjimas iš vieno statuso į kitą apima tris būsenas: atsiskyrimą nuo senojo statuso, pačią perėjimo būseną ir įsitraukimą į naująjį statusą (Van Gennep, 1960). Victoras Turneris (Turner 1967, 1969, 1975), savo teorijose itin akcentavęs perėjimo apeigas, kuriose išskyrė tris ritualų kaitos būsenas – preliminalinę (atskyrimo), liminalinę (perėjimo) bei poliminalinę (sujungimo). Daugiausia dėmesio šis antropologas skyrė būtent liminalinei fazei, kai individas jau nebėra jam įprastos būsenos, yra labai pažeidžiamas, o tik paskui jam suteikiamos naujos galios ir statusas (Turner 1975). Žmogaus perėjimas iš studentiško gyvenimo ir patekimas į profesinę bendruomenę yra ganėtinai ryškus ir svarbus pokytis gyvenime, pasižymintis perėjimo būsenomis.

Tokių jaunųjų specialistų priėmimo švenčių metu naujieji darbuotojai prisijungia prie profesinės bendruomenės, tampa pilnateisiais jos nariais. Kaip teigia Victoras Turneris, liminalinės būsenos metu žmogus atsiranda tarp įstatymų, papročių, susitarimų ir ritualo metu paruoštų tradicijų, įgydamas galimybę eksperimentuoti, patirti naujus potyrius ir pakeisti savo

visuomeninį statusą taip įsitraukiant į norimą bendruomenę (Turner 1969). Norint tapti kultūros darbuotojų bendruomenės nariu, reikia atlikti įvairias užduotis, išbandymus, būna skaitomos priesaikos, teikiamos dovanos, sakomos kalbos. Kultūros darbuotojų bendruomenėje vykstančių perėjimo ritualų metu išryškėja jaunųjų specialistų ir veteranų lyginimas – veteranai pristatomi kaip teigiamas šios bendruomenės nario, senbuvio, pavyzdys, kuriuo turi sekti ir naujai atėjusieji. Šventėje paprastai būna keletas naujų būsimų darbuotojų, vienam darbuotojui atskirai tokios įvesdinimo šventės nerengiamos. Tokias šventes paprastai ruošia jau esami darbuotojai: rengia šventės vietą, atributiką, perka arba gamina dovanas, ruošia vaišes, galvoja priesaikos žodžius, užduotis ir žaidimus – taip pasirengia priimti naujus narius.

Šios šventės gausios karnaviališkumo, performatyvumo, humoro elementų. Su humoru parengiami įvairūs tekstai, tokie kaip įsakymai, prašymai priimti į darbą, pasižadėjimai ir kt. Jų turinys, atspindintis profesinės bendruomenės gyvenimo aktualijas ir problemas, paprastai ironizuojamas, hiperbolizuojamas. Paruošiamos ir humoristinės dovanos. Pavyzdžiui, Ukmergėje jauniems kultūros darbuotojams būdavo įteikiami suvenyrai – mediniai viščiukai ant ilgų kojų, taip akcentuojant tiek naujo darbuotojo jauną amžių, tiek profesinį nepatyrimą. Toks naujų darbuotojų priėmimo ciklas kartojosi kiekvieną rudenį – kai baigusieji studijas kultūros darbuotojai prisijungdavo prie skirtingų kultūros įstaigų kolektyvų.

Pateikėjai, dirbę kultūros įstaigose sovietiniais metais, prisimena, kad, ir be atskiros šventės, naujo darbuotojo socializacijai būdavo skiriama nemažai laiko:

Jeigu darbuotojas ateina, tai beveik visą laiką, kiek aš atsimenu, tai būdavo tokie lygtai apmokymai, lygtai supažindinimai. Anksčiau netgi būdavo iki mėnesio. Kiekvieną skyrių pereina ir supažindina su jo darbu, po keletą dienų, kad žinoti, kas yra, sakykim, apie fondus, apie katalogus, apie darbuotojus, kad žinoti, kas ką daro, kaip daro, kodėl daro... Ir kiekvienas žmogus praeidavo taip (VDU ER 2714/9, moteris, gim. 1948, biblioteka).

Pavyzdžiui, Rokiškio viešojoje bibliotekoje visiems jauniesiems specialistams buvo paskiriami globėjai, turintys didelę darbo patirtį. Nemažai prisidėdavo ir bibliotekoje veikusi jaunųjų specialistų taryba, kurios nariai aptardavo jauniesiems specialistams aktualius klausimus, rengdavo išvykas į gerai dirbančias bibliotekas, būdavo organizuojami mokymai, o vėliau – ir žinių patikrinimai (Viskaitienė 2019). Ukmergėje veikė Jaunųjų specialistų klubas, kuris taip pat padėdavo naujiems darbuotojams, juos kuravo, kiekvienam naujokui taip pat buvo skiriamas žmogus, kuris pagelbėdavo iškilus įvairiems klausimams ar problemoms (VDU ER 2714/102, moteris, gim. 1961, kultūros centras).

Tikėtina, kad šis dėmesys naujam žmogui kolektyve iš dalies buvo susijęs ir su tuometinės valdžios metodinėmis rekomendacijomis, kuriose buvo nurodyta, kaip reikia naujoką supažindinti tiek su darbu, tiek su aplinka.

Atsikūrus šalies nepriklausomybei, sovietmečiu intensyviai minėtos Jaunųjų specialistų ir veteranų šventės pamažu nunyko. Dar galima aptikti įstaigų, kuriose matomi anksčiau buvusių šių švenčių atgarsiai. Kai kuriuose kolektyvuose dažniausiai kalėdinio arba naujametinio laikotarpio metu aptinkami atskiri šventiški elementai, skirti būtent naujiems darbuotojams priimti. Kaip pavyzdys galėtų būti Klaipėdos apskrities viešosios Ievos Simonaitytės bibliotekos kolektyvas, kuriame naujo darbuotojo priėmimui šventinio renginio metu skiriamas atskiras dėmesys:

Visų pirma, tai jeigu oficialiai, tai visuotinis toks susirinkimas yra, kada darbuotojas pristatomas, ir mes turime tokią tradiciją savo kalėdiniame vakarėlyje, turime jau jį eilę metų, nežinau, kaip bus šiemet, eilę metų organizuojamas gruodžio mėnesį kažkokią dieną bibliotekos kalėdinis vakaras, tai ten viena iš to vakaro krypčių yra jubiliejų – yra žmonių, kurie švenčia darbo jubiliejus – pasveikinimas, ir naujų „pakrikštijimas“, jų kaip čia pirašymas į kolektyvą. Nesvarbu, kiek išdirbę, metus ar mažiau, bet būtent per kalėdinį vakarą jie, jeigu taip galima pasakyti, prirašomi kolektyvo (VDU ER 2714/65, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Šiandien naujo darbuotojo atėjimo / priėmimo švenčių beveik nebelikę. Dažniausiai naujokas yra supažindinamas su įstaiga, kolegomis, darbo vieta, kartais vienam ar keliems darbuotojams suorganizuojama ekskursija po įstaigą. Dažnai nauji darbuotojai kitiems kolektyvo nariams pristatomi per bibliotekose esančią sanitarinę dieną, švenčiant Naujuosius metus ar per gamybinius susirinkimus:

Paprastai, supažindinam su pagrindiniais skyriais, jų funkcijom, kurie yra atsakingi už visos sistemos veiklą, paskui jau padaliny žmogus mokosi, tobulinasi, priimam visada su bandomuoju laikotarpiu. Paskui, jeigu jau pasilieka pas mus, tai būna pristatomi per susirinkimus (VDU ER 2714/60, moteris, gim. 1958, biblioteka).

Pažymėtina ir tai, kad kartais įstaigos, kurios turi vidines darbuotojų interneto svetaines, ten skelbia įvairią informaciją, susijusią su kolektyvo gyvenimu, taip pat supažindinama ir su naujų kolegų atėjimu:

Nauji visada pasveikinami per tą mūsų naujametinį, žodžiu, Veteranų dieną. Bet šiaip, va, dabar, kai tą darbuotojų svetainę mes turime, tokią uždarą, kurią mes tiktai matom, tai ten visada būna nuotrauka, kažkoks pristatymas. Dabar kai naujas ateina, tai kai kuriuos tik taip ir pažįstam [rodo darbuotojams skirtą interneto svetainę]. *Čia yra jau toks tarnybinis priėjimas, ta platforma vadinamoji, va, darbuotojams. Tai va, pavyzdžiui, šiandien, liepos 10 Vilniaus žydų viešojoj bibliotekoj pradeda dirbt Karina* (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Vilniaus universiteto biblioteka apie naujus darbuotojus kolegas taip pat informuoja savo sukurtame naujienlaikraštyje „Raketa“, kuris 2020 metais buvo išleistas jau šimtąjį kartą. „Raketą“ pakaitomis ruošia kiekvienas skyrius ir jame atsispindi vidinis bendruomenės

gyvenimas, skelbiami interviu su darbuotojais, kuriais siekiama vieni kitiems labiau atsiskleisti, atrasti dar nežinotus vienas kito pomėgius, talentus, kitas įdomybes (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Didžioji dalis pateikėjų paminėjo, kad priimant naująjį darbuotoją vyksta nedideli, kartais tik įstaigos skyrių viduje, pasisėdėjimai prie vaišių, pabendraujama, naujokas papasakoja apie save, susipažįsta su kolegomis, darboviete. Kai kurių pateikėjų manymu, naujas žmogus turėtų įsilieti į kolektyvą pamažu, neverta jam sukelti streso ir prašyti oficialiai prisistatyti kolektyvui, pasakoti apie save – tai turėtų būti natūralus procesas.

Galima išskirti, kad yra tokių kultūros organizacijų, kurios naujo žmogaus atėjimą ir priėmimą į kolektyvą išskirsto tam tikrais etapais – kolektyvo informavimas, kad bus ieškomas naujas žmogus, darbuotojo paieška, pirminiai pokalbiai, atrinkto darbuotojo supažindinimas su aplinka, tolesni pokalbiai po bandomojo laikotarpio (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka). Vis dėlto apie tokius struktūrizuotus, dažnai ir oficialiai apibrėžtus naujo darbuotojo įvesdinimo etapus pasakojo kultūros įstaigų vadovai, personalo specialistai, o kiti pateikėjai-kultūros darbuotojai daugiau dėmesio skyrė tarpusavio ryšio užmezgimo ir palaikymo su nauju darbuotoju aspektams.

Kartais tradicijos, puoselėtos tiek sovietmečiu, tiek pirmaisiais nepriklausomybės metais, linkusios vėl atgyti. Pavyzdžiui, pasakodama apie Nacionalinį M. K. Čiurlionio dailės muziejų, pateikėja pateikė savo įžvalgas apie tradicijų kaitą:

Turim mes tuos vadinamus susirinkimus visuotinius. Aha, tai gerai, dabar apie susirinkimus. Visuotiniai – tai skirti įvairiems reikalams aptarti, bendramuziejiniams, tai vat tų susirinkimų metu pristatomas naujas darbuotojas. Tarkim, mano atveju ir mano kursiokių atveju, kai mes panašiu laiku atėjom darbuotis į šitą muziejų, buvo tokia labai gera praktika supažindinti su kitais padaliniais, su saugyklomis skyrių, vykdavo tokios mažutės ekskursijos ir kai jau beveik viską aplankėm savo muziejuj, tada dar už muziejaus ribų ėjom į mažus memorialinius muziejus. Tai aš manau, kad tą reikėtų nuolat praktikuoti. Buvo čia ne taip seniai atgaivinta šita tradicija, bet taip tik truputį blykstelėjo ir vėl prigeso. Aš manau, kad reiktų taip įvesdinti žmones, kad jie įsivaizduotų, kas čia per struktūra šito muziejaus, koks jis yra turtingas (VDU ER 2714/94, moteris, 1974, muziejus).

Pasitaiko, kad kolektyvai įdomiai, netradiciškai sutinka ir naujus vadovus. Pavyzdžiui, meniniais gebėjimais pasižymintis Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejaus kolektyvas originaliai pasitiko naująją direktorę:

Net ir mūsų muziejaus direktorės inauguracijos proga mes padainavom jai Vytauto Kernagio dainą „Rytą, vakarą, žiemą, vasarą, saulei šviečiant, lietui lyjant, ryto rasą nuo žiedo nubrauksiu...“. O kodėl nesudainuot dainos? Tada atėjo iš Kultūros ministerijos, pristatė

viceministrė, tai aš sakau, mes nebūsim kažkuo išskirtiniai, turbūt nedaug teko girdėt muziejuos direktoriaus pristatymo proga kolektyvas kažką padainuotų. O mes padainavom. Turbūt jie nelabai ir nustebo ir dar patys padainavo (VDU ER 2714/22, vyras, gim. 1963, muziejus).

Jauno darbuotojo socializacijos šventės, sovietiniais metais organizuotos masiškai įvairiose Lietuvos kultūros įstaigose, buvo panašios ir savo turiniu, ir struktūra. Jos buvo gausiai aprašomos to laikmečio spaudoje, vertinamos kaip svarbus dėmesio pradedantiesiems darbuotojams parodymas, taip skatinant siekti kuo geresnių darbo rezultatų. Atsikūrus nepriklausomybei, natūralu, kad jos iš karto nenunyko, likę šių švenčių elementai ar ritualų dalys išliko, tačiau, tikėtina, buvo skatinami ir palaikomi pavienių organizacijų darbuotojų ar vadovybės. Kuo toliau, tuo labiau atskirų švenčių nebeliko, o šiandien dirbantys pateikėjai dažniausiai įvardija tik kuklias vaišes ar darbuotojo supažindinimą su kolektyvu, įstaigos pristatymą. Vertėtų pažymėti tai, kad sovietiniais metais naujas darbuotojas buvo atitinkamai jaunas amžiumi darbuotojas – į kolektyvą dažniausiai įsiliedavo jauni, tik ką mokslus baigę ar išklausę kursus darbuotojai, dažnai tokių jaunuolių vienu kartu rudenį priimdavo ne po vieną, o iš karto po kelis, todėl ir buvo aktualu organizuoti didesnio masto šventes.

3.1.2. Darbo stažo jubiliejai

Analizuojant kultūros įstaigų darbuotojų sąrašus, pateiktus kultūros įstaigų metraščiuose bei publikuotuose leidiniuose, matyti, kad pirmaisiais sovietmečio dešimtmečiais kultūros įstaigose buvo didelė darbuotojų kaita. Dėl sudėtingų materialinių sąlygų, mažų atlyginimų, nelengvo darbo, išsilavinimo trūkumo kultūros centrų ir bibliotekų darbuotojai, ypač kaimuose, išeidavo vos po kelerių metų. Pavyzdžiui, Ignalinos rajone 1973 metais į rajono bibliotekas buvo priimti 23 žmonės, tačiau tiek pat buvo ir atleista, į kultūros namus – atitinkamai 30 ir 28 darbuotojai (Švirinas 1974, p. 1). Sudėtinga situacija buvo netgi didžiųjų miestų įstaigose. 1950 metais įkurtoje Vilniaus sritinėje bibliotekoje nebuvo tinkamų darbui patalpų (biblioteka laikinai glaudėsi tuometinio Kultūros-švietimo įstaigų komiteto prie LTSR Ministrų Tarybos patalpose), trūko darbuotojų, o esami neturėjo darbo patirties. 1950 metais bibliotekoje dirbo 20 darbuotojų, iš kurių tik vienas turėjo aukštąjį išsilavinimą (Lingė 1970, p. 14).

Situacija pradėjo taisytis, kai buvo pradėti organizuoti kultūros darbuotojų seminarai, atsirado daugiau galimybių įgyti atitinkamą išsilavinimą, plėtėsi ir didėjo kultūros darbuotojų skaičius miestų kultūros įstaigose. Pavyzdžiui, Kauno viešojoje bibliotekoje etatų skaičius 1963–1989 metais padidėjo nuo 72 iki 326 (Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija 2015, p. 165). Panašiai darbuotojų skaičius plėtėsi ir kitose įstaigose.

Nors kultūros įstaigų kūrimasis ir plėtra suintensyvėjo po 1950 metų, tačiau tik maždaug nuo 1970–1980 metų jau buvo kultūros darbuotojų, sukaupusių solidesnius darbo stažo metus. Tokių ilgamečių darbuotojų galima rasti tiek rajonų kultūros įstaigose, kurios įsikūrė dar tarpukariu, o po karo toliau plėtojo savo veiklą, tiek naujai atsiradusiose įstaigose. Pavyzdžiui, 1941 metais įsikūrusiuose tuometiniuose Respublikiniuose liaudies kultūros namuose buvo darbuotojų, kurie pradėję darbą 1950–1958 metais čia pradirbo daugiau kaip trisdešimt metų (Rastenienė 2001, p. 184–186), 1950 metais įkurtoje Vilniaus viešojoje bibliotekoje buvo darbuotojų, kurie, pradėję darbą nuo pat įstaigos įkūrimo, čia taip pat išdirbo ne vieną dešimtmetį (Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka, 1982 p. 139–144). Yra kultūros darbuotojų ir kultūros įstaigų vadovų, kurie, pradėję dirbti jaunystėje, darbui kultūros srityje skyrė po trisdešimt, keturiasdešimt, kartais ir daugiau metų. Pavyzdžiui, Lietuvos liaudies buities muziejaus įkūrėjas ir pirmasis direktorius Vytautas Stanikūnas muziejuje dirbo 1966–2006 metais (Levickaitė-Vaškevičienė ir Žukauskaitė 2019), profesionali bibliotekininkė, buvusi ilgametė Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos direktoriaus pavaduotoja Dalia Stanevičienė bibliotekoje dirbo 1965–2010 metais (Dalia Stanevičienė: bibliografija (1965–1995) 2016) – šie ir dar daug kitų kultūros darbuotojų visą savo profesinį gyvenimą paskyrė kultūriniam darbui.

Sudėtinga įvardyti visas priežastis, kodėl kultūros įstaigose, ypač bibliotekose ir muziejuose, pamažu ilgėjo dirbančių specialistų darbo stažas, tačiau iš ilgamečių kultūros darbuotojų pasakojimų, užrašytų prisiminimų galima matyti, kad daug įtakos tam turėjo ir geri santykiai kolektyve, vienas kito supratimas, vadovų palaikymas: *Iki šiol geriausius prisiminimus paliko šilti ir draugiški santykiai su bendradarbiais. Į darbą visada eidavau su gera nuotaika. Tik tas darbas man suteikdavo dvasinės ir fizinės tvirtybės. Tuo metu apie mažą atlyginimą nebegalvojau. Ir dabar dar malonu prisiminti, kad priekaištų darbe neturėjau. Gal tai ir nulėmė tą ilgametį darbą rajoninėje bibliotekoje* (Iš bibliotekų ir bibliotekininkų praeities 2021).

Vis gausėjant ilgamečių darbuotojų, sovietiniais metais darbo stažo jubiliejai buvo aktyviai minimi. Buvo populiarios Veteranų arba anksčiau minėtos Jaunųjų specialistų ir veteranų šventės. Kadangi darbuotojai vienoje darbo vietoje vis dažniau pasiekdavo solidų darbo stažą, buvo labai populiaru minėti šias sukaktis. Pavyzdžiui, Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje nuo 1977 metų rugsėjo mėnesį buvo švenčiama Veteranų diena, pažymint darbuotojų 10-ies, 15-os ar daugiau darbo metų bibliotekoje jubiliejų. Būdavo minimi ne tik asmeniniai darbuotojų darbo stažo jubiliejai, bet ir atskirų skyrių steigimo jubiliejai (Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka 1982, p. 124). Šioje įstaigoje Veteranų šventė buvo paminima itin išradingai – bibliotekoje veikusio darbuotojų teatro aktoriai ta proga surengdavo specialų pasirodymą, paruoštą būtent jubiliejus minintiems darbuotojams (žr. 5 priedo

9 ištrauką). Įdomu tai, kad šioje bibliotekoje Veteranų diena yra išlikusi bei tebeminima ir šiandien – palydint senus ir sutinkant Naujus metus, sveikinami ir darbo stažo sukaktis minintys darbuotojai:

Tų metų, kam suėjo kažkoks darbo jubiliejus, tada tie žmonės jau pagerbiami, kažkokius gauna apdovanojimus, tai ten išrūpina tai iš Vyriausybės, tai iš Kultūros ministerijos, tai iš Seimo ten, Kultūros komiteto, kažkokius raštus gauna, tai kokius rašiklius, tai dar kažkokią tokią dovanėlę, tai kokį laikrodį yra kas gavęs, tai kokių tų mecenatų priieško. <...> Kiekvienais metais vis kitas atsakingas už tą organizavimą tos šventės. Tai būna labai puikios tos šventės. Labai. Labai įdomios. Tai būna arba spektaklis, arba kažkokios linksmybės, visokių visokiausių. Kažkokia tema būna paskelbiama, kaip ten apsirengti ar kažką... Nu, labai... Labai išmoningos ir labai įdomios tos šventės būna (VDU ER 2714/20, moteris, gim. 1952, biblioteka).

Darbo veteranams būdavo skiriami įvairūs apdovanojami. Pavyzdžiui, Kauno viešoji biblioteka 1974 metais įsteigė „Darbo veterano“ medalius, kuriais apdovanojo „daugiau kaip 60 bibliotekos kolektyvo narių, turėjusių reikiamą darbo stažą, 1979 m. medalį gavo 20, 1983 m. – 21, 1985 m. – 10, 1987 m. – 2 darbuotojai. Norėdami pagerbti ypač pasižymėjusius darbuotojus, KVB vadovai, partinė organizacija ir profsąjungos komitetas 1985 m. spalio 25 d. patvirtino Darbo veterano garbės vardo suteikimo nuostatus. Pagal nuostatus šis vardas galėjo būti suteiktas darbuotojams, pasižymėjusiems darbe bei visuomeninėje veikloje ir turintiems 20 m. nepertrauktą darbo stažą bibliotekoje“ (Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija 2015, p. 184). Už ilgametį darbą buvo suteikiama ir materialinių privilegijų, pavyzdžiui, Šiaulių apskrities viešosios bibliotekos darbo veteranei „buvo paskirta mašina – naujos laidos „Moskvičius“ (ŠAVB Kraštotyros skyriaus kronika 1986–1990 m. 1991, p. 32). Vis dėlto sveikinimai ir medaliai daugiausia buvo teikiami ne tiek už pasižymėjimą darbinėje veikloje, o tiesiog už ilgametį darbą.

Sovietiniais metais bibliotekose specialiai darbo veteranams būdavo parengiami išsamūs albumai, kuriuose pateikiama ilgamečio darbuotojo biografija, pelnyti apdovanojimai, publikacijų apžvalga, bibliografija, pačių darbuotojų atsiminimai, albumas iliustruojamas nuotraukomis iš darbo bei asmeninio gyvenimo. Pavyzdžiui, Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešojoje bibliotekoje buvo parengtas dviejų tomų 181 puslapio albumas (Bibliotekininkai darbo veteranai 1988). Šioje bibliotekoje buvo įkurta ir viešosios bibliotekos veteranų draugija – VIVEDRA, vienijanti darbuotojus, atšventusius penkiasdešimtąjį gimtadienį. Tokiems veteranams būdavo iškilmingai įteikiamas nario bilietas, suteikiama galimybė dalyvauti VIVEDROS organizuojamuose renginiuose bei išvykose.

Darbo stažo jubiliejai minimi ir atkurtos nepriklausomybės laikotarpiu. Tik dažniausiai jiems nėra organizuojama atskira šventė, o paminima kitų progų metu. Tačiau ši proga šiandien minima rečiau, skiriant jai mažiau laiko ir dėmesio: *Tiesiog tą dieną, kai pietų laikotarpis, nuo*

dvylikos iki pirmos, jau neišeinam namo, o susėdam čia tokių šventinių pietų (VDU ER 2714/51, moteris, gim. 1978, kultūros centras); *Kai kas sau pasiskaičiuoja, yra, bet čia taip improvizuotai. Kadangi, sakau, vat, čia yra kultūroje, kad dažnai tai būna ne kažkoks nusistovėjęs, kadangi žmonės irgi skirtingi. Vieni, sakykim, mėgsta gimtadienius savo, kiti nemėgsta. Tiesiog ne tai, kad nemėgsta, bet gal nori labai intymiai, žodžiu, skirtingi yra žmonės labai. Taip, kai kas sako, aš vietoj gimtadienio tortą atsinešiu per savo darbo tą sukaktį. Kiti ir nelabai atsimena tą dieną, kuri ten buvo ta diena, kada atėjo, žodžiu, čia įvairiai labai yra. Kažkada bandėm skaičiuot, bet supratau, kad čia toks individualus dalykas. Kas ką sureikšmina* (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras); *Skyriuje tiesiog pasikviečiami kolegos, su kuriais dirbo kartu, žmogus su kuo bendravo, kaip jau žmogus nori, taip ir pasidaro* (VDU ER 2714/66, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Dažnai darbo stažo jubiliejai paminimi prijungiant juos prie kažkokios kitos šventės – įstaigos jubiliejaus, darbuotojų apdovanojimo už darbo rezultatus ar Naujųjų metų sutikimo. Kartais norint paminėti kolegos darbo jubiliejų yra rašomi ir publikuojami straipsniai profesiniuose ar kultūriniuose leidiniuose[5], kuriuose aprašomi per darbo metus nuveikti darbai, pasiekimai, žmogaus indėlis į kultūros bei profesinį lauką.

Didesnis dėmesys ir šventinis renginys pastaraisiais metais organizuojamas nebent žmonėms, minintiems itin ilgą darbo stažą (nuo trisdešimt iki penkiasdešimt metų) vienoje įstaigoje. Pavyzdžiui, Lietuvos liaudies buities muziejuje 2020 metais buvo iškilmingai paminėtas muziejuje jau 50 metų besidarbuojančio muziejininko Eligijaus Morkūno darbo stažo ir 75 metų asmeninis jubiliejus. Ta proga muziejuje buvo surengta šventinė programa, kolegą sveikino bendradarbiai, valdžios atstovai, kiti kultūros žmonės. Pasveikinti buvusio ilgamečio kolegos atvyko ir muziejaus įkūrėjas, pirmasis direktorius Vytautas Stanikūnas. Šia proga muziejininkai parengė ir virtualią parodą muziejaus interneto svetainėje, publikavo straipsnį žurnale „Lietuvos muziejai“ (Šapranauskaitė ir Levickaitė-Vaškevičienė 2020). Šis muziejus yra parengęs ne vieną virtualią parodą, skirtą darbuotojų darbo stažo sukaktims paminėti[6]. Kai kuriose įstaigose minint

[5] „50 metų muziejuje“ 2001: [straipsnis skirtas muziejininkės, archeologės Bronės Tautavičienės 50 muziejinio darbo jubiliejaus paminėjimui. B. Tautavičienė dirbo Vilniaus kraštotyros muziejuje, vėliau – Mokslų akademijos Istorijos ir etnografijos muziejuje (dabar Lietuvos nacionalinis muziejus). Lietuvos nacionaliniame muziejuje įrengė pirmąją archeologijos ekspoziciją, aktyviai dalyvaudavo archeologinėse ekspedicijose. Straipsnyje apžvelgta profesinė muziejininkės veikla, išsakyti linkėjimai sukakties proga] *Muziejininkystės biuletenis*, nr. 2–3 [interaktyvus] [žiūrėta 2021 m. kovo 9 d.] Prieiga per internetą <50 metų muziejuje. Straipsnis apie Bronę Tautavičienę („Muziejininkystės biuletenis“, 2001'2) (archive.org)>.
Brigys, J. 2007, „50 bibliotekai atiduotų metų“, *Tarp knygų*, nr. 11, p. 16–17: [straipsnis skirtas 50 metų darbo jubiliejų mininčiai Raseinių viešosios bibliotekos direktorei Gražinai Jonienei. Straipsnyje pateikiama bibliotekininkės biografijos faktų, išvardijami svarbiausi pasiekimai profesinėje srityje, teigiami asmenybės bruožai, turėję įtakos jos užsibrėžtų tikslų Raseinių krašto kultūros srityje įgyvendinimui].
[6] 2013 metais parengta virtuali paroda „Keturiasdešimt muziejinio darbo metų“, skirta muziejininkui Vingaudui Baltrušaičiui. Parodoje pateikta muziejininko biografija, nuotraukų iš ekspedicijų, kartu su kolegomis, iš asmeninio gyvenimo. Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. 2020 metais LLBM darbuotojai parengė virtualią parodą kolegai dr. Eligijui Juvencijui Morkūnui, mininčiam 50 darbo stažo ir 75 metų sukaktis. Parodoje – muziejininko biografija, bibliografija, pirmųjų darbo metų dokumentai, nuotraukos ir darbinio bei asmeninio

darbo stažo jubiliejus dovanojama ir originalių dovanų, tokių kaip paveikslai, albumai, suvenyrai su išgraviruotais užrašais. Pavyzdžiui, Plungės rajono savivaldybės viešojoje bibliotekoje darbo jubiliejų proga darbuotojams dovanojamos didelės stiklinės vazos su išgraviruotu bibliotekos bokštu ir užrašu, kam, kokia proga ir kelintais metais teikta ši vaza.

Sovietmečiu itin paplitusios darbo veteranų šventės ir sveikinimai darbo sukakčių proga išliko iki šių dienų. Esminė šio minėjimo transformacija susijusi su pačios šventės organizavimu, tačiau pagrindinė idėja – pagerbti ilgamečius darbuotojus – išliko. Darbo stažo jubiliejų minėjimas vystėsi paraleliai su pačių įstaigų vystymusi ir plėtra, šių švenčių intensyvumas stebimas 1970–1990 metais, kai didelių kultūros įstaigų kolektyvai suformavo ilgamečių darbuotojų branduolį. Kadangi darbo stažo minėjimus galima tiesiogiai sieti su įstaigų plėtra ir struktūriniais pokyčiais, tose įstaigose, kurios įsikūrė jau po 1990 metų arba buvo paliestos įvairių reorganizacijų, dalies darbuotojų stažas nutrūkdavo arba nebuvo spėtas įgyti. Taigi, tokiose įstaigose šie jubiliejai menkai minimi.

3.1.3. Išlydėjimas iš darbo / į pensiją

Išėjimas iš darbo, ypač į pensiją, užbaigiantis žmogaus profesinės veiklos metus, žymi socialinio statuso ir vaidmenų pasikeitimus. Buvę kolektyvo nariai palieka kolegas ir pradeda naują savo gyvenimo etapą. Tradicinėje bendruomenėje vieno ar kito svarbesnio darbo pabaigą arba socialinio statuso kaitą žymėjo šventės (Šaknys 2005, p. 36). Panašiai vyksta ir kultūros darbuotojų bendruomenėse, kur išėjimas iš darbo / į pensiją buvo minimas ir sovietmečiu, ir atkurtos nepriklausomybės laikotarpiu.

Sovietiniame leidinyje „Civilinės apeigos“ žmogaus palydos į pensiją priskiriamos prie perėjimo į kitą amžiaus grupę apeigų. Išėjimas į pensiją buvo laikomas svarbiu žmogaus gyvenimo įvykiu, todėl buvo populiaru organizuoti palydų iškilmes, kuriose paprastai dalyvaudavo išeinantys į pensiją kolektyvo nariai, kiti kolegos bei darbo veteranai, pensininkai, kurie priimdavo į savo tarpą naują narį. Akcentuojama, kad į užtarnautą poilsį žmogų palydi ne šeima, bet darbo kolektyvas. Iškilmėse skambėdavo padėkos už darbui paskirtus metus, buvo prisimenami išeinančiojo į pensiją nuveikti darbai, pabrėžtinai kviečiama ir toliau palaikyti ryšius su buvusia darboviete, bendrauti su buvusiais kolegomis (Civilinės apeigos 1979, p. 53–55).

gyvenimo, nuorodos į įvairias publikacijas. Prieiga per internetą <Dr. Eligijus Juvencijus Morkūnas. 50 metų Lietuvos liaudies buities muziejuje (llbm.lt)>. Minėdami muziejininkės Irenos Saulutės Špakauskienės 90 metų jubiliejų ir 25 metų darbo muziejuje sukaktį, kolegos taip pat parengė parodą, kurioje sudėtos nuotraukos iš pastarųjų jubiliatės muziejuje praleistų metų. Prieiga per internetą <Untitled Document (llbm.lt)>. 2013 metais muziejininkės 85 metų gimtadieniui buvo skirta išsami paroda, iliustruota nuotraukomis, apimančiomis visą sudėtingą muziejininkės ir jos šeimos gyvenimą. Prieiga per internetą <Untitled Document (llbm.lt)>.

Daugiau reikšmės šiam ritualui skiriama tada, kai žmogus, ypač ilgametis darbuotojas, išeina į pensiją, negu tiesiog keičiant darbovietę. Darbuotojo išlydėjimas dažniausiai būna pakankamai uždaras organizacijos renginys / įvykis. Iš tų pateikėjų, kurie kad ir skirtingais laikotarpiais dirbo kultūros įstaigose, pasakojimų galima suprasti, kad išėjimas iš darbo jiems buvo svarbus ir reikšmingas įvykis. Didelių skirtumų lyginant išeinančius kultūros darbuotojus sovietmečiu ir atkurtos nepriklausomybės laikotarpiais nepastebėta. Išeinantys darbuotojai palydimi įvairiai: nuo kuklaus pasisėdėjimo prie vaišių stalo tame skyriuje, kur jie dirbo, iki išleistuvių šventės su programa ir daug svečių. Pateikėjai, kalbėdami apie darbuotojų išlydėtuves, pabrėžė, kad yra ir tokių žmonių, kurie nenori, kad jų išėjimas būtų kažkaip sureikšmintas, ypatingai pažymėtas: *Į pensiją tai išlydim visus. Anksčiau buvo tokia tradicija tikrai labai gražiai išlydėti. Tik ne visi nori žmonės... Ir tie, kurie nori, mes tikrai mielai padarom kažkokį tai renginį, organizuojam ir išlydim gražiai su palinkėjimais, kartais mes surašom, kartais pasakom, kartais atsisveikinam vienaip ar kitaip, bet visuomet tas vyko* (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Kolegos išėjimas iš darbo keičiant darbo vietą, sritį ar gyvenamąją vietovę, dažnai pažymimas daug mažiau negu išeinant į pensiją. Su išeinančiuoju iš darbo tiesiog pabendraujama prie vaišių stalo, padėkojama už darbą ir atsisveikinama.

Kadangi kultūros darbuotojams netrūksta kūrybiškumo, išlydėdami kolegas į pensiją jie dažnai pasistengia padaryti originalų, įdomų, išskirtinį renginį savo kolegai: *Aš galvoju, reikia artimiausią pensininką susirasti, kuris išėjo* [juokiasi]. *Tai buvo Kino skyriaus tokia darbuotoja, tai mes jai sudainavom tokią dainą, sukūrėm specialiai jai tą dainą. Kažkokią tai liaudies dainą tiesiog perdarėm į tą proginę. Ir visi kartu mes ten po gabaliuką kiekvienas gavo asmeniškai padainuoti ir dainavome tokį kartu. Priedainį kartu ir kiekvienas po gabalėlį, po posmelį atskirai. Po vieną ar ten keletą posmelių. Tai va čia toksai buvo ir darėm tokį kaip išleistuvių balių* (VDU ER 2714/21, moteris, gim. 1968, muziejus).

Išeinantys į pensiją darbuotojai gauna ir dovanų atsiminimui. Dovanos būna įvairios – nuotraukų albumai su palinkėjimais, surinkta medžiaga apie išeinantį žmogų (nuotraukos, dokumentų, straipsnių kopijos, kolegų prisiminimai ir palinkėjimai), gėlės, suvenyrai, kartais ir patys išeinantieji ne tik išleistuvių proga ruošia vaišes, bet ir įteikia suvenyrinių dovanėlių pasiliekantiems kolegoms. Apie iš kolegų išėjimo į pensiją proga gautą dovaną pasakojo Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos ilgametė darbuotoja:

Čia kai aš išėjau iš darbo, man darbuotojai sudarė kartoteką [rodo dovanų gautą kataloginę dėžutę]. *Tai čia yra visi skyriai, kurie... Čia ir palinkėjimai su nuotraukomis, čia mano irgi publikacijos, ką aš per tiek gyvenimo esu parašiusi, sudarė bibliografiją. Nu, tai čia, žodžiu, tokia dovana prisiminimui* (žr. 5 priedo 1 nuotrauką). *Ir kai man būna liūdna, kai aš pasiilgstu bibliotekos, aš pasiimu ją ir pradedu skaityti – tokių gražių žodžių, tokių šiltų atsiliepimų...*

Tiesiog, priklausomai nuo nuotaikos, kartais, būna, net apsiverkiu. O kai būna gera nuotaika, tai pasikvatoju, prisimenu tuos laikus... Vis tiktai keturiasdešimt penki metai, praleisti vienoj vietoj, vis tik padaro savo (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Dovanos socialinės ir kultūrinės reikšmės pabrėžtos antropologo M. Mausso veikale „Dovana“, kur jis akcentuoja, kad dovanos įteikimas kuria socialinį ryšį, siejantį dovanojantįjį ir apdovanotąjį, o priėmus dovaną reikalinga atsidėkoti lygiaverte (Mauss 1966). Vis dėlto galima manyti, kad apsikeitimo dovanomis ciklas šioje vietoje užsidaro, nes žmogus išeina iš kolektyvo ir sunku pasakyti, ar jis norės / galės palaikyti tolesnius ryšius su jo nariais. Johnas F. Sherry'is, analizavęs dovanų įteikimą iš antropologinės perspektyvos, išskyrė tris dovanų dovanojimo dimensijas: ekonominę – paremtą nauda; socialinę – susijusią su socialinio ryšio užmezgimu; asmeninę – pažyminčią savojo bei kito identiteto atpažinimą renkant ir įteikiant dovaną (Šliavaitė 2017, p. 102). Šiuo atveju įteikta dovana – kataloginė dėžutė – atspindi ne materialiąją, bet moralinę dovanos vertę. Rankų darbo dovana rodo, kad kolegos ilgą laiką ruošėsi bendradarbės išėjimui, rinko apie ją medžiagą, ją tvarkė, suteikė tam tikrą formą, kiekvienas norėjęs į šią dovaną galėjo įdėti savo indėlį. Tokia dovana gali nurodyti ir tai, kad apdovanotas išeinantis darbuotojas užėmė aukšto statuso poziciją organizacijoje, buvo mėgstamas kolektyvo narys, todėl kolegos vienijasi ir savo atminimo dovana parodo pagarbą, dėkingumą ir sentimentus.

Būna, kad į pensiją išeinantį kultūros darbuotoją palydi ne tik organizacija, bet ir, pavyzdžiui, vietovės, kurioje jis dirba, bendruomenė: *Prieš kelis čia, prieš tris metus išėjo ilgametė mūsų bibliotekos darbuotoja, tai tiesiog labai gražiai atsisveikinom – visa bendruomenė <...> Iš tikrųjų tai gal vieną vienintelę bibliotekininkę, nes jinai labai ilgai, be galo ilgai atėjusi dirbusi, tai pakvietėm ir mokyklą, ir bendruomenę, sakau, visus tuos, su kuriais jinai bendravo, ir tokį atsisveikinimo vakarą padarėm* (VDU ER 2714/44, moteris, gim. 1970, kultūros centras).

Įstaigų vadovai į pensiją dažnai išlydimi iškilmingai, ta proga organizuojami renginiai, koncertai, sveikina ir už darbą dėkoja valdžios atstovai, kitų kultūros įstaigų vadovai, bendradarbiai.

Verta pažymėti, kad su išėjimu į pensiją kultūros darbuotojai dažnai neatsiriboja nuo savo buvusios darbovietės kolektyvo gyvenimo – jie yra linkę palaikyti santykius su buvusiais kolektyvo nariais. Nors ryšiai daugiau ar mažiau palaikomi ir kultūros centruose, ir muziejuose, labiausiai tai praktikuojama bibliotekose – tą skatina ir Lietuvos bibliotekininkų draugija, ir pavienės bibliotekos, kurios kviečiasi buvusius bibliotekininkus į renginius, siunčia sveikinimus švenčių proga. Pavyzdžiui, Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešojoje bibliotekoje nuo 1995 metų veikia bibliotekininkų-senjorų klubas, kurio nariai važiuoja į keliones, švenčia šventes, dalyvauja bibliotekos gyvenime, organizuojasi kalėdinius vakarėlius ir kitus susitikimus (VDU ER 2714/58, moteris, gim. 1948, biblioteka). Bibliotekoje saugomas ir

albumas, kuriame fiksuojamos visos bibliotekininkų-senjorų klubo gyvenimo akimirkos. Dar vienas pavyzdys – Kėdainių viešojoje bibliotekoje 1995 metais taip pat vykęs senjorų susitikimas, kurio metu buvusios kolegės prisiminė profesinio darbo metus, dalijosi prisiminimais ir pasakojimais apie dabartinį savo gyvenimą. Susitikimo dalyviams prisiminimui įteikta knygų, suvenyrų, buvo klausomasi koncerto, aplankyti buvusių kolegių kapai (Prisiminimai visada jaudina 1995, p. 1). 2021 metais Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje taip pat buvo organizuotas buvusių darbuotojų susitikimas – bibliotekos 70 metų jubiliejaus proga šios bibliotekos darbuotojai pasikvietė buvusius kolegas apsilankyti atsinaujinusioje bibliotekoje, pasidalyti savo prisiminimais apie darbą, pabendrauti. Buvusios bibliotekininkės pasakojo apie pirmuosius savo darbo metus, darbuotojų keliones, bibliotekos teatro veiklą. Viena iš darbuotojų prisiminė ir tai, kaip 1961 metais bibliotekos didžiojoje salėje, tuometinėje skaitykloje, atšventė savo vestuves (Stanionytė 2020).

Šiandien išlikusį tokį organizacijos ryšių palaikymą su buvusiais kolegomis galima laikyti sovietmečiu atsiradusios tradicijos tąsa. Kita vertus, kai dabar tam griežtų nurodymų nebėra, greičiausiai patys buvę kolegos mielai bendrauja, dalyvauja buvusios darbovietės renginiuose.

Muziejuose ir kultūros centruose daugiausia palaikomi tik asmeniniai santykiai su buvusiais bendradarbiais. Kartais su savo buvusiais kolegomis draugiškai ir šiltai bendrauja buvę vadovai: dalyvauja įstaigų šventėse, darbuotojų jubiliejuose, įvairiomis progomis atvyksta į buvusias darbovietes. Yra tokių vadovų, kurie jau nedirba keletą dešimtmečių, bet vis dar iniciatyviai paskambina tebedirbantiems kolegoms ir pasveikina asmeninių švenčių proga, domisi bendruomenės gyvenimu ir veikla.

Su kolegomis, kurie tiesiog išėjo iš darbo, bet taip pat liko darbuotis kultūros lauke, dažnai palaikomi tiek asmeniniai, tiek profesiniai, su darbu susiję santykiai: *Taip, palaikom. Išvis su buvusiais kolektyvo nariais, jeigu jie išvažiuoja kažkur tai dirbti į kitą rajoną, ypatingai jeigu ten suburia kažkokius kolektyvus, visada yra nenutrūkstamas ryšys, atvažiuoja, kviečiame dalyvauti įvairiuose renginiuose, kolektyvai bendradarbiauja. Taip pat žmogų visada kviečiame buvusį narį – jeigu tiktai nori, tai visada dalyvauja* (VDU ER 2714/68, moteris, gim. 1969, kultūros centras); *...mes pabendraujam. Net sakyčiau, kad labiau paintensyvėjo bendravimas, kai aš pradėjau dirbti bibliotekoje, nes seniau muziejus nelabai palaikydavo su biblioteka ryšių* (VDU ER 2714/11, moteris, gim. 1977, muziejus).

Žmogaus atsisveikinimas su darboviete, kolegomis, ypač jeigu yra išeinama į pensiją, žymi naują gyvenimo etapą, tam tikrą pabaigą, todėl šiame rituale ganėtinai ryškiai atsiskleidžia įvairios emocijos: vienus lydi neigiami jausmai, kiti išeina su džiaugsmu arba bent jau priimdami išėjimą kaip natūralų, neišvengiamą pasikeitimą. Šiuos jausmus ir emocijas pateikėjai nusakė pasakodami savo gyvenimo istorijas. Vis dėlto iš dalies būtent kultūros organizacijų specifika – visiems atviros

ir prieinamos erdvės kūrimas – leidžia buvusiems darbuotojams ir toliau aktyviai dalyvauti šios bendruomenės, buvusios jų darbovietės, gyvenime. Tačiau verta pastebėti, kad kultūros įstaigų darbuotojai ir patys savo iniciatyva skiria nemažai laiko ir dėmesio savo buvusiems kolegoms, taip stiprindami savo profesinę bendruomenę.

3.1.4. Įstaigų atidarymai, jubiliejai ir kitos proginės šventės

Įstaigos jubiliejus – viena oficialiausių progų, minimų kultūros organizacijose, kuri kartais apima dvi dalis – oficialiąją, skirtą visuomenei, ir neformaliąją – darbuotojams. Į šventinius renginius, skirtus plačiajai visuomenei, būna kviečiami įstaigų lankytojai, kuriems dažnai ruošiamos dovanos, staigmenos, įvairūs pasirodymai, ekskursijos ir kitos pramogos. Minėdami jubiliejus, muziejai leidžia leidinius apie šiose įstaigose saugomus eksponatus, bibliotekose populiaru leisti leidinius apie įstaigų istoriją, čia dirbusius žmones, organizuotus renginius, kultūros centrai dažnai rengia parodas, koncertus. Į tokius renginius kartais kviečiami ir buvę darbuotojai. Kultūros centruose dažnai minimi ir juose veikiančių meninių kolektyvų įsteigimo jubiliejai. Įstaigų jubiliejus atskirai pamini ir kaimuose ar miesteliuose įsikūrę bibliotekų ar kultūros centrų padaliniai, tačiau čia šventės būna mažesnės, kuklesnės.

Sovietiniais metais oficialių įstaigų jubiliejų metu būdavo organizuojamos didelės šventės visuomenei, dažnai su koncertine ar kitokia pramogine programa, vietos ir respublikinės valdžios atstovų sveikinimais, iškilmingomis kalbomis. Pavyzdžiui, Raseinių viešoji biblioteka savo jubiliejus pradėjo minėti nuo 1971 metų (pati biblioteka įkurta 1921 metais): „Kas dešimtmetį švenčiami jubiliejai sudarė galimybę rajono bendruomenei netradiciškai priminti apie biblioteką, jos veiklą. Ta proga rajono laikraštyje spausdinti reportažai apie bibliotekos darbą, jos kasdienybę ir pasiekimus. Jubiliejinių renginių kulminacija paprastai tampa iškilmingas minėjimas, kuriame neapsiribojama oficialia dalimi: bibliotekos lankytojai pakviečiami į susitikimus su iškiliais Lietuvos žmonėmis, vakarones <...>“ (Raseinių rajono savivaldybės viešosios bibliotekos istorija 2009, p. 181).

Tačiau pasitaikydavo, kad šventė buvo organizuojama ir darbuotojams. Tokie jubiliejai, kurie nors ir buvo mažesnio masto, vykdavo artimesniame rate ir pateikėjams paliko malonesnius įspūdžius: *Istorija bibliotekos, prisiminimai darbuotojų, apdovanojimai... Sueidavo darbuotojai ir Kultūros namų, ir bibliotekos – visi, mes visi buvom kartu, tai prisiminimai, apdovanojimai... Vien darbuotojam* (VDU ER 2714/14, moteris, gim. 1942, biblioteka); <...> *buvo pakviesti visi bibliotekos darbuotojai, aišku, ne taip kad visi, bet atitinkamai pradirbę, nes jeigu kas ten pradirbę pusę metų, tai, aišku, ne. Buvo pakviesti visi darbuotojai, labai įdomu, kai buvo pakviesti ir direktoriai, ir nesvarbu, ar valytoja, ar bibliotekininkas, ar vyriausias, ar skyriaus vedėjas, tai*

visi buvo suėję, ir buvo toks bendras renginys tai tas buvo labai įspūdingas ir labai buvo daug džiaugsmo, kur žmonės, sakykim, seniai išėję ir seniai nesimatę (VDU ER 2714/9, moteris, gim. 1948, biblioteka).

Atkurtos nepriklausomybės laikotarpiu, įstaigai minint jubiliejų, jis visada būna organizuojamas visuomenei – kaip reprezentacinis renginys, pristatantis organizaciją bei jos veiklas. Apie tai, kad įstaigos visuomet pamini vienus ar kitus jubiliejus, pasakojo dauguma pateikėjų, taip pat buvo pabrėžiama ir jų svarba bei reikšmė: *Jubiliejai yra pabrėžtini ir skatina ir savivaldybė, ir Kultūros skyrius, ir Kultūros rūmai. Tiek žmonių jubiliejai, kultūros rūmuose dirbančių, tiek kolektyvų, tiek įstaigų jubiliejai, bendruomenių jubiliejai, jie yra pabrėžtini labai, skatinami ir švenčiami. Palaikymą turi* (VDU ER 2714/69, moteris, gim. 1970, kultūros centras). Renginių struktūra būna ganėtinai panaši: vyrauja šventinės kalbos, apdovanojimai, prisiminimai, pramoginė programa: pavyzdžiui, 2008 metais, minint Zanavykų krašto muziejaus 80 metų jubiliejų, buvo pristatyti prie muziejaus kūrimosi labiausiai prisidėjusių žmonių surinkti eksponatai, prisiminti tie asmenys, kurie prisidėjo įvairiais darbais, parama, eksponatais prie muziejaus kūrimo, prisiminimais pasidalijo ilgametė muziejaus direktorė (Zanavykų krašto muziejus šventė jubiliejų 2008).

Kartais patys darbuotojai susiorganizuoja šventę ir sau: *Kai buvo įstaigos jubiliejus, tai buvo koncertas mūsų visų, mes visi koncertavom, darėm kažkokius tai numerius. Visokiausius. Mes turėjom du jubiliejus jau tokius, tai buvo tokie, grupelėmis tenais, tai buvo ir folklorinis, paskui ir sutartinę ruošėm, dainą tokią ir rūbais, kostiumais įvairiais rengėmės, tokiais kiek įmanoma scenos kostiumais, visi buvom persirengę. Tai čia vienas toksai buvo. O kitas jau buvo toks labiau eklektiškas, bet labai buvo daug įvairovės – ir arabai šoko, ir buvo kabaretas, ir mes visi darėm po kažkokį numerį* (VDU ER 2714/21, moteris, gim. 1968, muziejus).

Kultūros centrai į savo jubiliejų šventes būtinai įtraukia ir savo meninių kolektyvų narius, taip pat beveik visada šiuos kolektyvus sveikina jų veiklos jubiliejų proga: *Padarėm kolektyvams retro stiliuje, visi atėjo apsirengę retro stiliuje, įdomiai pasirodė, kolektyvai turėjo savo programą, ta irgi buvo labai linksma, visiems labai patiko* (VDU ER 2714/37, moteris, gim. 1961, kultūros centras); *Taip pat minime visų kolektyvų jubiliejus. Yra kviečiami įvairiausi rajono darbuotojai, kai kolektyvų jubiliejus ir ne tik tas kolektyvas švenčia, bet yra ir kiti darbuotojai ir mes kartu vieno ar kito kolektyvo jubiliejų švenčiam* (VDU ER 2714/68, moteris, gim. 1969, kultūros centras).

Artima įstaigų jubiliejų šventei būna ir įstaigų atidarymai, įstaigų vardo suteikimo iškilmės, atidarymai po renovacijų, įstaigų susijungimai ir panašios progos. Pavyzdžiui, 1974 metais Ignalinos rajone, „Pergalės“ kolūkyje, buvo organizuota naujų kultūros namų atidarymo šventė, kurios metu buvo sakomos sveikinimo kalbos, statybininkai naujiems namų šeimininkams įteikė

raktą, buvo pradėtas rašyti „Pergalės“ kolūkio metraštis, susirinkusieji klausėsi koncerto (Daktaraitytė 1974). Labai panašiai 1975 metais vyko ir naujų Ukmergės kultūros rūmų atidarymas, kur dalyvavo daug kviestinių svečių, buvo parengta koncertinė programa, statybininkai įstaigos direktorei įteikė simbolinį raktą, o patys buvo apdovanoti garbės raštais (Ukmergės kultūros rūmų atidarymas, VAA, f. 141, ap. 1, b. 28, l. 2–3).

Vertėtų papildomai paanalizuoti įstaigų vardo suteikimą. Įstaigoms paprastai suteikiamas tame krašte gyvenusio, dirbusio ar iš šio krašto kilusio nusipelniusio Lietuvos kultūrai garsaus žmogaus vardas. Dažniausiai tokių žmonių vardai suteikiami bibliotekoms bei muziejams. Memorialiniai muziejai dažnai ir atidaromi kaip ryškių mūsų šalies asmenybių atminimo saugojimo ir sklaidos vietos. Pavyzdžiui, 1989 metais Šiaulių viešajai bibliotekai buvo suteiktas visuomenės ir kultūros veikėjo, literatūros kritiko, publicisto Povilo Višinskio (1875–1905) vardas. Kaip teigia pati biblioteka, „prisistatydama šiuo vardu, biblioteka vis iš naujo suvokia P. Višinskio ir su juo susijusių asmenybių reikšmę skirtingoms epochoms, mato ir girdi šios kultūros, politikos ir visuomenės gyvenime reikšmingos figūros teikiamus impulsus kalbėtis įvairiomis temomis, nagrinėti jas, keliant XIX a. ar šiomis dienomis aktualius klausimus“ (Pauliuščenka ir Jakaitė 2020, p. 24). Ši biblioteka minėjo ne tik vardo suteikimą, bet ir vardo suteikimo metines: 2019 metais, minint 30 metų P. Višinskio vardo suteikimo bibliotekai jubiliejų, buvo organizuota konferencija, kiti renginiai (Pauliuščenka ir Jakaitė 2020, p. 26). Vardo įteikimo iškilmių metu sakomos iškilmingos kalbos, dalyvauja kultūros žmonės, būna atidengiama vardą įamžinanti lenta. Miestą tyrinėjusi Rasa Čepaitienė apibrėžia vietos tapatumą kaip daugiareikšmę ir įvairialypę simbolių sistemą, savo materialiu ir dvasiniu pavidalu užkodavusia ją sukūrusios ir tebekuriančios visuomenės pasaulėžiūrą. Miestas – tai ne tik fizinė erdvė, bet ir kultūrinės-ideologinės konkrečių vietų reikšmės, miestietiškas gyvenimo būdas, išskirtinės asmenybės, miesto legendos ir padavimai (Čepaitienė 2013, p. 57). Tokie vardų suteikimai kultūros įstaigoms jas įgalina būti tarpininkais tarp visuomenės ir kultūrinės praeities, savo darbais suartina kultūros įstaigų darbuotojus, visuomenės narius su mūsų šalies kultūriniu palikimu. Vardo suteikimas ir turėjimas dar labiau sutapatina kultūros įstaigos bei vietos bendruomenę.

Jubiliejinių įstaigos sukakčių proga tiek sovietiniais metais, tiek atkurtos nepriklausomybės laikotarpiu rašomi straipsniai ir rajono spaudoje. Pavyzdžiui, 1973 metais minint Biržų muziejaus 45 metų įkūrimo jubiliejų buvo aprašyta įstaigos istorija, veiklos raida, darbuotojų indėlis, pateikiami darbuotojų prisiminimai (Butkevičius 1973, p. 3).

Paminimos ir kitos šventės bei progos. Pavyzdžiui, naujai susikūrusiai Elektrėnų savivaldybei įsteigus Elektrėnų savivaldybės viešąją biblioteką, šiai atsiskiriant nuo Trakų viešosios bibliotekos, pastarojoje 2000-aisiais metais vyko „atsiskyrimo ir atsisveikinimo šventė“. Visos darbuotojos dovanų gavo keramines pasagas bei specialiai šiai progai pagamintus

ženklelius. Buvo sakomos kalbos, vaišinamasi, fotografuojamasi (Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos 2000 m. kronika 2002, p. 14).

Mūsų visuomenėje įprasta pažymėti tiek žmogaus, tiek organizacijų jubiliejus. Kultūros įstaigų šventėse išryškėja vietos ir istorinis aspektai, sujungiantys praeities liudytojus, svarbius krašto žmones, kurių atminimas įamžintas kultūros organizacijose, šiandienos vietos bendruomenę. Vietos bendruomenei yra svarbu pažymėti jos teritorijoje tam tikru metu susikūrusių įstaigų, kurios turi daug reikšmės bendruomenės gyvenime, šventes. Įstaigų jubiliejai ir panašaus tipo šventės iš analizuotų kultūros darbuotojų švenčių yra labiausiai vietos bendruomenę įtraukiantys renginiai. Taip sudaroma galimybė iš arčiau susipažinti su įstaiga, jos darbuotojais, sužinoti įvairių su organizacijomis susijusių istorijų.

3.1.5. Darbuotojų pagerbimai ir įvertinimai

Sovietmečiu darbuotojų pagerbimai, įvertinimai ir apdovanojimai užėmė svarbią vietą kiekvienos įstaigos gyvenime. Nusipelnę kultūros darbuotojai būdavo apdovanojami per įvairius renginius, konferencijas, šventes.

Sovietinių laikų bibliotekose vyko socialistinis lenktyniavimas, kurio metu rodydamos kuo geresnius savo darbo rezultatus tarpusavyje turėjo varžytis skirtingos bibliotekos, bibliotekų skyriai ar pavieniai darbuotojai. Į tokius primestus reikalavimus dalis darbuotojų žiūrėjo neigiamai, tačiau jų išvengti nepavykdavo. Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorijoje rašoma, kad „rengiantis minėti Spalio revoliucijos 50-metį, 1966 m. LSSR Ministrų Taryba ir respublikinė profesinių sąjungų taryba priėmė specialų nutarimą, o Kauno miesto DŽDT [Darbo žmonių deputatų taryba] įpareigojo visų žinybų kultūros įstaigas ir organizacijas iki spalio 10 d. priimti socialistinius įsipareigojimus, be to, sudarė socialistinio lenktyniavimo komisiją. Suprantama, Kauno viešoji biblioteka parengė jubiliejui skirtus įsipareigojimus“ (Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija 2015, p. 167). Dalyvavimas tokiose veiklose hierarchiniu principu buvo primetamas bibliotekoms, kurios buvo visų gautų nurodymų vykdytojos.

Kaip vieną iš apdovanojimų rūšių galima išskirti pačių kultūros įstaigų darbo įvertinimą. Apdovanojimai būdavo įteikiami susumavus apžiūrų rezultatus, geriausios kultūros įstaigos gaudavo Lietuvos TSR Kultūros ministerijos garbės raštus ir kitus įvertinimus. Paplitę buvo ir jau minėti darbo veteranų apdovanojimai, kai ilgamečius ir savo veikla pasižymėjusius gerus darbuotojus valdžia apdovanodavo „Darbo veteranų medaliu“. Pavyzdžiui, „norėdami pagerbti ypač pasižymėjusius darbuotojus, Kauno viešosios bibliotekos vadovai, partinė organizacija ir profsąjungos komitetas 1985 m. spalio 25 d. patvirtino Darbo veterano garbės vardo suteikimo nuostatus. Pagal nuostatus šis vardas galėjo būti suteiktas darbuotojams, pasižymėjusiems darbe

bei visuomeninėje veikloje ir turintiems 20 m. nepertraukiamą darbo stažą bibliotekoje. <...> 1982 m. gruodžio 1 d. įvykusioje pirmojoje KVB darbo veteranų šventėje buvo pagerbta 18 darbuotojų, tuomet dirbusių bibliotekoje. 1987 m. į tradicinę veteranų ir jaunųjų specialistų šventę buvo pakviesti jau nebedirbantys ilgamečiai bibliotekos darbuotojai“ (Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija 2015, p. 184–185).

Kultūros darbuotojai būdavo apdovanojami „Lietuvos TSR kultūros žymūno“, „Lietuvos TSR meno saviveiklos žymūno“, „Knygos bičiulio“ ženklais, pelnydavo *kultūrinio darbo pirmūno* vardą, įvairiomis progomis LTSR Kultūros ministerija įteikdavo Garbės raštų. Nemažai darbuotojus skatindavo, apdovanodavo ir pačių įstaigų vadovybės. To meto kultūros darbuotojų santykis su sovietmečio apdovanojimais yra dvejopas. Dalis pateikėjų vis dar saugo tuo metu gautus apdovanojimus, garbės raštus, tačiau greičiausiai tai galima sieti ne su pagerbimo sureikšminimu, bet su prisiminimais apie buvusį profesinį gyvenimą. Vis dėlto ne vienas pateikėjas yra pasakęs ar leidęs suprasti, kad tie apdovanojimai nei jų asmeniniam, nei profesiniam gyvenimui didelės reikšmės neturėję:

Bet, žinai, kažkaip kai dirbi, kaip sakau, iš idėjos, skaityk už dyką, tai tie man apdovanojimai absoliučiai nei svarbūs, nei jų reikšmini, nei nori (VDU ER 2714/32, moteris, gim. 1948, muziejus); *Nu, tai tokių įvertinimų nelabai buvo, nes ministerija labai skūpa buvo tokiem dalykam, labai skūpa... Aš nežinau, nu, man tai davė Nusipelniusio muziejininko vardą. Aš turėjau tą. O šiaip tai nelabai. Nu, ten tų medalių tai padalindavo ministerija. Šimtmečio turiu revoliucijos, dar kažkokio ten... Tų medalių gal ir palikę pas mane koks, neatsimenu... Bet jų nieks nevertino tada, per daug tų medalių* (VDU ER 2714/75, vyras, gim. 1924, muziejus); *Paminėdavo Kultūros skyrius, kartais ir mus pagerbdavo. O kai atidarėm tą ekspoziciją, tai Kultūros ministerija, bet ne jinai, o čia jau tuo metu Tarybų Sąjungos arba Sovietų Sąjungos, iš Maskvos buvo gautas rusiškas garbės raštas, kuris dabar pas mane padėtas, bet tiktai tiek* [juokiasi] (VDU ER 2714/24, moteris, gim. 1950, muziejus).

Atsikūrus Lietuvos nepriklausomybei, Lietuvoje susikūrė kultūros darbuotojų asociacijos ir draugijos, kurios nemažai dėmesio pradėjo skirti kultūros įstaigų darbuotojų nuopelnų įvertinimui ir jų apdovanojimams.

1989 metais buvo atkurta Lietuvos bibliotekininkų draugija. Draugija dar 1931 metais įkurta profesoriaus Vaclovo Biržiškos kartu su bendraminčiais, vienija Lietuvos bibliotekų specialistus ir skatina įvairiapusišką tarpusavio bendradarbiavimą. 1941 metais, Lietuvos okupacinei valdžiai uždraudus visuomenines organizacijas, draugija nutraukė savo veiklą. 1989 metais draugija buvo atkurta ir šiandien jos skyriai veikia beveik visose Lietuvos bibliotekose. Bibliotekininkai, priklausantys šiai draugijai, stengiasi ne tik didinti bibliotekininkų bendruomenės matomumą, kelti profesijos prestižą, vykdyti įvairius mokymus, bet ir organizuoja įvairias akcijas, buria

esamus ir buvusius bibliotekininkus įvairioms veikloms, kartu organizuoja renginius bei šventes (Lietuvos bibliotekininkų draugija 2019). Vertėtų pažymėti, kad draugija daug dėmesio skiria būtent vidinėms bibliotekininkų tradicijoms: skatina jaunų darbuotojų įsitraukimą į bendruomenę, ryšių palaikymą su bibliotekininkais-senjorais, sveikina švenčių proga, teikia įvairius apdovanojimus. Draugija yra įkūrusi Senjorų grupę ir Jaunųjų specialistų sekciją. Senjorų sekcijoje yra rūpinamasi buvusiais bibliotekininkais: kaupiami duomenys apie Lietuvos bibliotekininkų draugijos narius senjorus, sveikinama juos asmeninių sukakčių progomis, organizuojamos ekskursijas po bibliotekas, aplankyti įvairius kultūros ar architektūros objektus, senjorai kviečiami į bibliotekose vykstančius renginius ir kitas veiklas. Jaunųjų specialistų sekcijos tikslas – burti jaunus Lietuvos bibliotekininkus, raginti juos dalytis idėjomis, ieškoti kvalifikacijos kėlimo galimybių, skatinti saviraišką, bendrauti su užsienio kolegomis.

Dalis Lietuvos bibliotekų draugijos iniciatyva organizuoja geriausio metų bibliotekininko konkursus, kurių metu apdovanojami labiausiai nusipelnę tais metais darbuotojai. Kadangi Lietuvos bibliotekininkų draugijos skyriai veikia daugelyje Lietuvos viešųjų, mokyklų, aukštųjų mokyklų ir kitokio tipo įstaigose, draugija nuo 2009 metų organizuoja „Metų geriausio LBD skyriaus“ konkursą. Sudaryta komisija vertina praėjusių 3 metų skyrių veiklas: LBD skyriaus bendradarbiavimą su jaunaisiais kolegomis, jų įtraukimą į skyriaus veiklas, skyriaus ryšius su senjorais, skyriaus dalyvavimą LBD veiklose, bendradarbiavimą su kitų miestų skyriais, renginių kolektyvui ir LBD nariams organizavimą, kolektyvo tradicijų puoselėjimą, skyriaus indėlį puoselėjant bibliotekininko profesiją, tiriant reikšmingus bibliotekų istorijos faktus bei jų sklaidą, skyriaus ryšius su užsienio kolegomis, indėlį atstovaujant regiono, šalies bibliotekų ir bibliotekininkų veiklą bei interesus tarptautinėse visuomeninėse organizacijose (Konkurso „Metų geriausio Lietuvos bibliotekininkų draugijos (LBD) skyriaus“ nuostatai 2013).

Metų bibliotekininkai pradėti rinkti ir įvairiose Lietuvos bibliotekose. Pavyzdžiui, nuo 1995 metų Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje pradėtas rengti geriausio metų bibliotekininko, kuriam suteikiamas „Pelėdos“ vardas, konkursas (Metraštis. 1992–1996: Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka. 1999, p. 14). Apie apdovanojimo atsiradimą pasakojo ilgametė šios bibliotekos darbuotoja:

Sugalvojom, kad reikia padaryti tokį apdovanojimą kasmetinį, sprendėm, kaip čia pavadinti. Tai išsirutuliojo, kad pas mus vadinasi „Pelėdos“ konkursas. Aš siūliau tada pavadinti „Knygos žiurke“, bet visi labai pasipiktino, nes jiems labai jau baisu tas gyvūnas, o man labai simpatiškas atrodo. Nu, tai dabar turim „Pelėdą“ ir labai seniai, gal nuo tų devyniasdešimt trečių metų ją ir teikiam. Būna vienas didysis prizas – „Didžioji pelėda“, paskui „Mažoji pelėda“ gali būti, gali būti net kelios tos mažosios, dar būna paskatinamieji diplomai. Įdomiausias dalykas yra paskatinamieji diplomai. Kadangi čia yra tokia labai laisva forma, tai už įvairiausius dalykus gali

būti jie suteikiami, pavyzdžiui, už kažkokį pirmą rimtą pranešimą, ten dar kažkokią veiklą tokią. Gali būti ir už kažką tokio visai žaismingo. Pavyzdžiui, vienais metais, atsimenu, buvo <...> už metų posakį. Gal aš pati net pristačiau tada. Jelena buvo pasakius kažkada: Nesvarbu, kaip daryti, svarbu teisingai kalbėti. Nu, ir čia tikrai metų posakis buvo (VDU ER 2714/20, moteris, gim. 1952, biblioteka).

Nuo 1997-ųjų metų bibliotekininkas pradėtas rinkti Jonavos, nuo 1998-ųjų – Ukmergės viešosiose bibliotekose. Panašiu laiku tokių nominacijų atsirado ir kitose bibliotekose. Metų bibliotekininkai būdavo tais metais geriausiai dirbę darbuotojai, juos sveikindavo dažniausiai Nacionalinės bibliotekų savaitės metu, įteikdavo dovanų, gėlių, garbės raštų. Dažnoje bibliotekoje ši nominacija būdavo fiksuojama ir vadinamojoje „Garbės knygoje“ – joje sudėdavo tų metų geriausiųjų nuotraukas, apdovanojimų renginio momentus (žr. 5 priedo 6 nuotrauką). Kai kurios bibliotekos metų bibliotekininko konkurso proga organizuoja ir didesnes šventes. Pavyzdžiui, Šilutės rajono savivaldybės Fridricho Bajoraičio viešojoje bibliotekoje šia proga organizuojama ir teatralizuota šventė, kurios metu „programa organizuojama pagal žaismingą scenarijų, nestinga gero humoro, pakilios nuotaikos. Geriausią metų bibliotekininką sveikina ne tik bendruomenė, bet ir savivaldybės vadovai, seniūnai, politikai, bibliotekos rėmėjai ir bičiuliai“ (Biblioteka – durys, atviros visiems 2015, p. 56–57).

Pateikėjai, pasakodami apie metų bibliotekininką, pabrėžė, kad šis įvykis bendruomenėje buvo mėgstamas ir laukiamas, buvo spėliojama, kas šiais metais taps geriausiais darbuotojais, kaip vyks šventinės iškilmės: *Mes šios šventės laukdavom, nes tai buvo susibūrimas ir ne šiaip susibūrimas, o šventinis susibūrimas – kitaip pasipuoši, kitaip apsirengi eidamas į tą šventę, nes tai buvo šventė ne tik tiems, kurie apdovanojami, bet ir tiems, kurie laukia. Nes žinodavo gal tik pagrindiniai, kuriuos apdovanos, o juk buvo dar visokių ir diplomų, ir pagyrimo raštų visokių buvo. Ir mes nežinodavom, kas juos gausim <...> Tiesiog mes laukėm kaip šventės. Ir spėliodavom, kas šiemet bus, dar prieš tą šventę, kai žinojom, kad artėja, ir galvojom, kas bus šiais metais, ką šiemet apdovanos. Buvo įdomus laukimas <...> Aišku, labai buvo svarbu, kad tave kažkas pamato, kad tave kažkas įvertina, kad tave kažkas už kažką pastebėjo – tai irgi labai svarbu, bet man buvo ir pati šventė labai svarbi, nes tai kažkas nekasdieniško* (VDU ER 2714/113, moteris, gim. 1971, biblioteka).

Lietuvos muziejai taip pat turi savo organizaciją – 1995 metais buvo įkurta Lietuvos muziejų asociacija, atstovaujanti Lietuvos muziejams. Asociacija skatina Lietuvos muziejininkystės pažangą, muziejininkų profesinį tobulėjimą, leidžia ketvirtinį žurnalą „Lietuvos muziejai“ bei kasmet pagerbia labiausiai profesinėje veikloje pasižymėjusius muziejininkus (Lietuvos muziejų asociacija 2021). Nuo 2004 metų Lietuvos muziejininkų asociacija renka Metų muziejininką. Metų muziejininko vardas suteikiamas už Lietuvos muziejininkystės plėtrą; muziejų veiklos

propagavimą; reikšmingų ir unikalių eksponatų kaupimą, saugojimą, restauravimą ir tyrimą; materialinių, dvasinių ir gamtos vertybių eksponavimą bei populiarinimą; novatoriškumą; tradicijų gaivinimą ir puoselėjimą; naujų veiklos formų diegimą; aktyvų metodinį darbą; patirties sklaidą; publikacijas muziejininkystės temomis; aktyvų dalyvavimą Lietuvos muziejų asociacijos veikloje (Metų muziejininko vardo suteikimo ir premijos skyrimo nuostatai 2021).

2003 metais Vilniuje susikūrė Lietuvos kultūros centrų asociacija, vienijanti kultūros centrus bendrai veiklai, besirūpinanti kultūros darbuotojų profesionalumu ir socialine gerove bei siekianti gerinti kultūros centrų veiklos kokybę. Asociacija taip pat rūpinasi, kad būtų sudarytos galimybės didinti kultūros ir meno darbuotojų atlyginimus, kad kultūros centrų darbuotojai turėtų galimybę dalyvauti įvairiuose tarptautiniuose bei respublikiniuose seminaruose, konferencijose, stažuotėse, įsteigė ir teikia „Auksinio Fenikso“ apdovanojimą nusipelniusiems kultūros darbuotojams.

Nuo 2012 metų Lietuvos kultūros centrų asociacija teikia apdovanojimą „Auksinis Feniksas“ – anot Lietuvos kultūros centrų asociacijos, tai prestižinis kultūros apdovanojimas mūsų šalyje, pristatantis aukščiausio profesionalumo regioninę kultūrą ir įprasminantis kultūros centrų išskirtinę svarbą kuriant kultūrą. 2020 metų apdovanojimo įteikimo ceremonijoje dalyvavo ir Lietuvos Respublikos Prezidentas Gitanas Nausėda, kultūros ministras Mindaugas Kvietkauskas, kiti šalies valdžios atstovai, kultūros bendruomenės nariai. Renginyje koncertavo nacionalinės premijos laureatas, profesorius Petras Vyšniauskas, Plungės kultūros centro simfoninis orkestras, Šakių kultūros centro cirko mokykla ir Jonavos šokių klubo „Bonus“ šokėjai (Lietuvos kultūros centrų asociacija 2020). Lietuvos kultūros centrų asociacija yra inicijavusi ir įvairių valstybinių kultūros premijų kultūros ir meno darbuotojams.

Kultūros darbuotojų apdovanojimais rūpinasi ir kitos organizacijos. 1999 metais tuometinis Lietuvos liaudies kultūros centras [dabar – Lietuvos nacionalinis kultūros centras] ir Pasaulio lietuvių dainų švenčių fondas įsteigė mėgėjų meno kolektyvų ir jų vadovų metų nominacijas „Aukso paukštė“. „Aukso paukštės“ apdovanojimai meno kolektyvams teikiami už aktyvią pastarųjų metų veiklą: naujų programų parengimą, koncertus, dalyvavimą svarbiausiuose šalies renginiuose, konkursuose pelnytus prizus, festivalių, konkursų, seminarų inicijavimą. Laureatus renka kiekvieno žanro kolektyvams vertinti sudaryta komisija. Apdovanojimų ceremonijos rengiamos savivaldybėse, kurių mėgėjų meno kolektyvai pelnė nominacijas. Pažymėtina, kad šie apdovanojimai tenka ne tik kultūros centrų, bet ir kitų įstaigų kolektyvams (Aukso paukštė 2019). Kultūros centruose veikiančių meninių kolektyvų apdovanojimai yra labai paplitę, jie organizuojami ir šalies, ir regionų bei savivaldybių mastu. Apdovanojant meninius kolektyvus, įvertinamas ir kolektyvo vadovas – dažnai kultūros centro darbuotojas.

2002 metais Lietuvos nacionalinis kultūros centras, pritarus Lietuvos Respublikos kultūros ministerijai, už aktyvią ir reikšmingą praėjusių metų veiklą įsteigė respublikinę nominaciją „Geriausias kultūros centras“. 2005 metais Lietuvos Respublikos kultūros ministerija įsteigė ir keturias pinigines Geriausio kultūros centro premijas. Tais pačiais metais ministerija, siekdama skatinti Lietuvos kultūros centrų kultūros ir meno darbuotojų profesinę veiklą, įvertinti jų laimėjimus ir darbą, įsteigė ir Kultūros darbuotojo premiją už aktyvią, kūrybingą veiklą kultūros centruose (Gučienė 2005, p. 59).

Nemažai įvairių premijų, apimančių skirtingas kultūros sritis, skiria ir Kultūros ministerija. Pavyzdžiui, 2020 metais buvo teikiamos šios premijos: Premija už bibliotekininkystės, bibliografijos, knygotyros mokslinius tyrinėjimus bei praktinę veiklą; Muziejininkystės premija; Muziejų vertybių restauravimo premija; Balio Buračo fotografijos meno premija; Martyno Mažvydo premija už nuopelnus Lietuvos valstybės kalbai, raštijos istorijai ir knygos menui; Bronio Savukyno premija; premijos už publicistinius kūrinius; premijos už tradicinės kultūros puoselėjimą ir sklaidą; premija už aktyvią, kūrybingą veiklą kultūros centruose; premijos už geriausias kultūrinės edukacijos veiklas; Metų debiuto premija; Jaunojo muzikos atlikėjo premija; Jaunojo kūrėjo premijos (Paskelbti 2020 m. Kultūros ministerijos premijų laureatai 2021). Atkreiptinas dėmesys, kad Kultūros ministerijos premijomis apdovanojami ne tik kultūros įstaigų (bibliotekų, muziejų ir kultūros centrų) darbuotojai, bet ir kiti specialistai. Vis dėlto yra premijų, kurių laureatai dažniausiai gali būti tik kultūros įstaigų darbuotojai.

Nuo 1999 metų Kultūros ministerija suteikia geriausio metų bibliotekininko vardą ir premiją. Šio konkurso nuostatai keitėsi kelis kartus ir nuo 2008 metų yra teikiamos šios nominacijas: metų geriausio bibliotekininko, metų geriausio jaunojo bibliotekininko bei metų geriausio bibliotekos direktoriaus vardas.

Geriausi darbuotojai renkami ir skirtinguose regionuose, apskrityse. Pavyzdžiui, Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje yra skelbiamas geriausio metų Vilniaus regiono bibliotekininko konkursas „Riešutas“, kurio metu apžvelgiami Vilniaus regiono metų bibliotekininkų darbai ir įvertinami geriausieji (Sveikiname konkurso „Riešutas“ nugalėtojus 2019). Panašaus pobūdžio nominacija teikiama ir Klaipėdos regione, kur 2012 metais Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešoji biblioteka įsteigė dvi nominacijas – „Išminties marės“ ir „Jonvabalis“: *Kadangi esame apskrities biblioteka ir kuruojam vienuolika regionų bibliotekų, tai tos bibliotekos yra Klaipėdos ir Tauragės apskritis, tai patys esam įsteigę kolegoms dvi nominacijas, kurios yra teikiamos pavasarį. Tai yra „Išminties marės“ ir „Jonvabalio“ nominacija. „Išminties marių“ nominacija yra skirta regiono bibliotekai, už kažkokius praeitus metus, už ypatingus darbus, už laimėjimus. O jau „Jonvabalio“ nominacija yra skiriama bibliotekininkui. Ar tai už skaitymo skatinimo srityje veiklas įgyvendintas, ar tai už kažkokias*

inovacijas (VDU ER 2714/65, moteris, gim. 1980, biblioteka). Nuo 2017 metų Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešoji biblioteka „Ad astra“ ženklu apdovanoja kūrybiškai ir inovatyviai dirbančius Panevėžio regiono bibliotekininkus. Šią nominaciją biblioteka įsteigė siekdama informuoti visuomenę apie regiono bibliotekų darbuotojų veiklą, įvertinti jų aukštą profesionalumą ir reikšmingus darbus savo organizacijos bei bendruomenės labui. Laureatui įteikiamas Alfrido Pajuodžio sukurtas ženklas „Ad astra“ – taip pavadintas vienas rašytojos G. Petkevičaitės-Bitės kūrinys. Kasmet regiono viešųjų bibliotekų, viešųjų bibliotekų filialų ir mokyklų bibliotekų kategorijose išrenkant po vieną laureatą šiam apdovanojimui gauti (Švedienė 2020, p. 27).

Atskiros savivaldybės teikia Geriausio kultūros darbuotojo, Kultūros šviesuolio, Garbės piliečio, įvairias literatūrines ir kitokio pobūdžio premijas, kurios skirtos arba tik kultūros darbuotojams / kultūros lauko veikėjams, arba ir kitiems nusipelniusiems žmonėms. Apdovanojimų įteikimo laikas labai įvairus: dažniausiai darbuotojai sveikinami per Nacionalinę bibliotekų savaitę (paskutinę balandžio savaitę), Kultūros dieną (balandžio 15-ąją), pasitinkant Naujuosius metus. Nors kartais dar akcentuojamas apdovanojamo darbuotojo ilgas darbo stažas bibliotekoje, tačiau šiandien apdovanojant darbuotojus daugiau dėmesio skiriama nuveiktiems darbams ir jų reikšmingumui – tuo šie apdovanojimai skiriasi nuo sovietmečio, kada darbuotojai būdavo apdovanojami vien už ilgametį darbo stažą.

Kultūros įstaigų darbuotojai gautus apdovanojimus, įvertinimus, padėkas, įvairias statulėles dažniausiai laiko ir saugo savo darbovietėse, vėliau, išėję iš darbo, arba juos palieka, arba pasiima kartu.

Kartais į apdovanojimus kultūros darbuotojai žiūri su humoru, ta tema pasidarydami sau pramogą: *Daugumą iš mūsų apdovanojo kaip ir nominacijomis. Reiškia, kiekvienas mūsų turėjo kažką tokio, kuo jis išsiskiria iš kitų, tokį požymį kažkokį. Ten buvo „Geroji muziejininkė“ ir ant kaspino, prisipirko daug tokio balto kaspino, čia gal dar nuo sovietmečio, čia, sakau, nuo tų laikų, ir ant to kaspino užrašė, pavyzdžiui, „Geroji muziejininkė – muziejietė netgi“, kita ten kokia „Mis“, tai reiškia gražiausioji. Kita – „Stilius, mada“, aš buvau „Dvasingoji muziejietė“, kitų neprisimenu kažkaip, bet, žodžiu, visos gaudavom, tokius perrišdavo kaip apdovanojimą kokį. Tai čia mes savo muziejuj. Paskui buvo, kaip sakiau, gera ta pavaduotoja, linksma, tai jinai sugalvojo visiems tokias kalėdines nominacijas, ir jinai mum garbės raštus išduodavo. Pavyzdžiui, aš kažkada pravedžiau seminarą Europos parke kažkada ir tenai pravedžiau spektaklį tokį, na, ne spektaklį, bet edukacinį užsiėmimą vaikams „Jaučio trobelė“, tai aš gavau nominaciją „Už jaučio trobelės statymą Europos parke“* [juokiasi]. *Suprantat, va tokiam tuo pačiu ir su humoru, bet tau ir pagyrimas* (VDU ER 2714/21, moteris, gim. 1968, muziejus).

Nors sovietiniais metais daug švenčių, progų ir įvykių buvo tiesiog „nuleidžiama iš viršaus“, žvelgiant į po nepriklausomybės atkūrimo likusias tebetęsiamas šventes, galima daryti prielaidą, kad dalis jų patiko darbuotojams ir vadovams ir ta pačia ar kita forma pasiliko kultūros įstaigose. Viena iš tokių ilgaamžių ir šiandien tebegyvuojančių tradicijų – geriausių darbuotojų apdovanojimai. Įvairaus pobūdžio apdovanojimai, paskatinimai ir įvertinimai mūsų visuomenėje egzistuoja jau seniai. Anot Bruno S. Frey’aus, apdovanojimai paplitę ne tik viešame, bet ir privačiame sektoriuje, kur, atrodo, pagrindinis paskatinimas darbuotojams yra finansinis, tačiau ir čia egzistuoja „mėnesio pardavėjo“ ar „savaitės darbuotojo“ įvertinimai, o tai parodo, kad darbuotojams svarbu ne tik finansinis paskatinimas, bet ir socialinis įvertinimas. Apdovanojimo įteikimas sukuria tam tikrą ryšį tarp įteikiančiojo ir priimančiojo, suteikia darbuotojui galimybę pasijusti išskirtam iš kolegų rato (Frey 2007, p. 3). Šių dienų tyrimai taip pat atskleidžia, kad darbuotojams skiriami apdovanojimai, jų ryšys su vadovais jiems yra svarbūs ir tai gerina organizacijos klimatą (Schneider, Ehrhart ir Macey 2013). Galima tik akcentuoti, kad apdovanojimų reikšmė ir prasmė skirtingais istoriniais laikotarpiais skyrėsi. Sovietiniais metais apdovanojimų tradiciją tarp kultūros darbuotojų palaikė ne idėja apie nusipelnytą įvertinimą ar santykis su praeitimi, bet šių švenčių svarba konsoliduojant bendruomenę. Po nepriklausomybės atkūrimo, nors apdovanojimų forma liko panaši, jie bendruomenėje yra įgiję papildomą prasmę – pateikėjai apdovanojimus vertina ne tik kaip bendruomenę suburiančią veiklą, bet ir kaip pagarbą už profesinius nuopelnus.

3.1.6. Kitos veiklos

Kultūros darbuotojai nuo pat sovietinių metų aktyviai dalyvauja įvairiose išvykose, organizuojasi keliones, rengia stažuotes, seminarus, konferencijas. Galima išskirti darbines keliones su ilgesne ar trumpesne pramogine dalimi, taip pat grynai pramogines, kultūrines kolektyvų keliones.

Bent keletą kartų per metus daugumoje šalies rajonų kultūros darbuotojams buvo organizuojami seminarai, kurių metu darbuotojai gilindavo profesines žinias, dalydavosi patirtimi, gaudavo nurodymus, kaip organizuoti renginius ir kokias jų temas rinktis. Tokių seminarų metu po darbinių reikalų apsvarstymo būdavo organizuojamos pramogos ir renginiai patiems kultūros darbuotojams. Dar 1968 m. parengta Kultūros švietimo įstaigų darbuotojų seminaro-stovyklos metodinė medžiaga nurodo, kad „rajono kultūros skyriaus vedėjas ir komjaunimo komiteto sekretorius kartu su rajoninės bibliotekos vedėju bei rajoninių kultūros namų direktoriumi parenka seminaro-stovyklos vietą arčiau ežero ar upės. Kultūrinio laisvalaikio metu reikia organizuoti žaidimus, vakarones, įvairias varžybas. Viskas priklauso nuo seminaro-stovyklos vadovų, dalyvių sumanumo ir išradingumo“ (Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų

seminaro-stovyklos pavyzdinis planas ir metodinė medžiaga 1968). Tokiuose seminaruose dalyvaudavo ir rajono Kultūros skyriaus vedėjas, kuris rūpindavosi profesiniais, ūkiniais bei kitais kultūros darbuotojų klausimais. Seminarai dažnai vykdavo gamtoje, pasirinkus kokią nors gražią rajono vietą, kultūros darbuotojai įsikurdavo su palapinėmis, kartu spręsdavo darbinius klausimus, o vakarais vykdavo koncertai, žaidimai, įvairios varžybos. Būdavo, kad seminaruose ir apdovanodavo kultūros darbuotojus. Pavyzdžiui, 1975 metais Ignalinos rajone vykusiame kultūros darbuotojų seminare buvo apdovanoti tiek ilgamečiai darbuotojai, tiek jaunieji bei neseniai mokslus baigę specialistai – jiems įteiktos atminimo dovanos (Jasiūnas 1975, p. 3).

Tradicija buvo Lietuvos, Latvijos ir Estijos mokslų akademijų bibliotekų bendradarbiavimas ir kas antri metai vienoje iš šių šalių organizuojama bibliotekininkų stovykla. Tokie susirinkimai turėjo ir „Bibliopolio miesto“ pavadinimą. Stovykloje buvo pakeliama vėliava, „skelbianti, kad vėl atgijo „Bibliopolio“ miestas, turintis savo herbą, nuostatus, privalomus visiems jo gyventojams“. Po vykusių mokslinių-praktinių konferencijų Baltijos šalių bibliotekininkai, stovyklos dalyviai dalyvaudavo ir vakaronėje, kurioje mokydavosi liaudies šokių, žaidimų, organizuodavosi ir kitų pramogų (Labanauskienė 1978, p. 9).

Nepriklausomos Lietuvos metais darbiniai seminarai, konferencijos išliko panašios struktūros. Mažiau įvairių tokio tipo renginių būna vienoje vietoje skirtingų sričių kultūros darbuotojams – daugiausia renkasi atskirai tiek bibliotekų, tiek muziejų, tiek kultūros centrų darbuotojai.

Visais laikais paplitusios pramoginės bendradarbių kelionės, įvairios ekskursijos. Sovietiniais metais kultūros darbuotojai dažniausiai vasarą, atostogų metu, keliaudavo ir po Lietuvą, ir į kitas Sovietų Sąjungos šalis. Dažnai kultūros darbuotojai keliaudavo ir su kolegomis, ir su šeimos nariais, būdavo, kad keliaudavo su palapinėmis, ne po vieną savaitę.

Prie įvairių išvykų galima pridėti sovietmečiais labai populiarias kultūrines išvykas į teatrus, muziejus, renginius – veiklas, kurios yra artimos kultūros darbuotojų profesijai. Čia daug prisidėdavo organizacijų profesinės sąjungos komitetai, kurie rengdavo keliones, parodų, teatrų, koncertų, paskaitų lankymą, valstybinių švenčių minėjimus, kuravo įvairius meno saviveiklos būrelius (dramos, muzikinius, skaitovų ir kt.). Būdavo, kad darbuotojus *kultūrintis* skatino ir įstaigų vadovai: *Labai tikrai inteligentiška tokia moteris buvo* [buvusi direktorė]. *Jinai mus skatindavo eiti į parodas, va, būdavo per sanitarinę, kas eina į parodą, galit eiti, o kas neina į parodą, tai sėdi darbe, namo tikrai neina. Ir mes pradėjom į Parodų rūmus vaikščiot, kažkaip paskatino ta puse domėtis, pradėjo bendraut su dailininkais, prisimenu, Kovo 8-ąją pas mus ateidavo architektų, menininkų, vat jinai užmezgė ryšį, ir nuo tada pas mus pradėtos parodos rengti tokios gerų menininkų, toks bendravimas ne vien per parodas netgi, dar, būdavo, ir į šventę*

pasikviečia. Kažkaip skatino iš vidaus šviestis mus ir ne vien knygomis, jau nekalbant apie knygas, spaudai (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Keliaudavo kultūros darbuotojai ir ne tik kultūriniais, pažintiniais tikslais, kartais tiesiog papramogauti, pabūti gamtoje: *Oi, kokiom tik nori – patys prikurdavom ir primąstydavom tų progų. Pavyzdžiui, pagrybauti – puikiausia proga. Didelis įvykis. Turėdavom tradiciją važiuoti į Labanorą. Ir visi svajodavo ir norėdavo ir tai yra gražiausi prisiminimai <...>* [buvusi direktorė], *tai jinai visada suorganizuodavo kelionę į Nidą* (VDU ER 2714/62, moteris, gim. 1960, kultūros centras).

Atkūrus nepriklausomybę, kolektyvai taip pat intensyviai keliauja tiek po Lietuvą, tiek po užsienio šalis. Kartais atskiros kelionės organizuojamos įstaigų vadovams arba darbuotojams. Keliauja tiek vienos įstaigos kolegos, tiek atskirų miestų bibliotekininkai, muziejininkai ar kultūros centrų darbuotojai. Būna organizuojami ir bendri profesinės bendruomenės seminarai. Pavyzdžiui, Klaipėdos etnokultūros centro direktorė pasakojo apie etninės kultūros specialistų susitikimus:

Kartą per metus, gegužės mėnesį apie vidurį, rengiamas jau daug metų, nuo kokių gal devyniasdešimt šeštų netgi kokių gali būti maždaug – Lietuvos nacionalinis kultūros centras rengia etninės kultūros specialistų tokį kaip ir seminarą, oficialiai tai vadinasi seminaras, etnininkai tai vadina „atlaidais“. Tai vadinasi Etninių atlaidai mūsų žargone. Žodžiu, ten ir regioninių nacionalinių parkų kultūrologai ar etninės kultūros, kas ką turi, specialistai suvažiuoja, centrų, nu, įvairiausi. Ir ten jau būrys būna iki kokio pusantro šimto žmonių. Labai stengiasi, tikrai, visi, kas gali, atvažiuoti, nes tai yra, vėlgi, tokia siauresnė sritis ir iš karto tos visos... Labai įdomūs lektoriai būna pakviečiami. Bet čia viena pusė, o kita – bendravimo. Visada – turbūt dar niekada nesikartojo rajonas, kiek prisimenu – žodžiu, vis kitam rajone rengia. Ir tada dar būna kažkokia ekskursija po įdomiausias vietas. Ten jau vietiniai suorganizuoja tie, kas rengia. Ir kitas dalykas – tas pabendravimas, vakaronės ir visa kita, ir tos problemos, nu toks, labai artimas būna pasidalinimas. Nes jeigu tu skambini žmogui su kažkokiu reikalu ar ką, tai čia tikrai lenkiamės Nacionaliniam centrui, nes čia būna visų laukiami Etninių atlaidai. Nes taip pasikrauni, pabendrauji, nes tikrai taip per metus laiko su visais tais žmonėm nepasimatysi. Galų gale, matai, kas kur atsinaujino, atsijaunino, žmonių naujų ateina, susipažįsti (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras).

Dažnai kartu keliauja to paties miesto skirtingų kultūros įstaigų darbuotojai: *Šiaip aš imuosi organizuoti kartą į metus muziejininkų išvyką kažkur. Kovidas viską nutraukė, bet šiaip irgi pasirenkame kažkokius muziejus ir vieną dieną, bet jau labai intensyviai. Į kurį nors Lietuvos kraštą, esam važiavę į Vilkaviškio pusę, esam važiavę į Kauną, esam važiavę į Žemaitiją. Tai gal pasiseks kažkaip ir šiemet <...> šiaip į savo mašinas ir draugiškai visi nuvažiavom, net stebėjomės*

su vedėja – reiškias, žmonėms reikia. Jiems reikia to pakvietimo, dėmesio parodymo, kad jie galėtų išeiti, padalyvauti. Ta rutina gal tikrai užmuša, jei tu matai tik tuos eksponatus ir tuos lankytojus, kurie eina čia šniūrais. Tai yra iš tikrųjų labai svarbu (VDU ER 2714/91, moteris, gim. 1957, muziejus).

Būna ir tradicinės kelionės, pavyzdžiui, į kasmet vykstančią Knygų mugę arba įvairias parodas, kitas kultūros įstaigas. Daug keliauja kultūros centrų darbuotojai, ypač meninių kolektyvų vadovai. Su kolektyvais vykstama į kitus Lietuvos miestus, užsienio šalis, važiuojama ne tik koncertuoti, bet ir aplankyti gražias vietas, pabendrauti su kolegomis.

Kelionės vyksta ir buriantis skirtingoms kultūros darbuotojų grupėms – keliauja bibliotekininkai-senjorai, vieno miesto kultūros darbuotojai, įvairių Lietuvos miestų organizacijų vadovai, regionų kultūros darbuotojai, bendrų projektų dalyviai, Lietuvos bibliotekininkų draugijos nariai, meninių kolektyvų nariai ir t. t.: *Sugalvojom, kad mes galim plaukti Šventosios upe, kad būtų gražus maršrutas, ir kad nebūtų toks tik plaukimas, tiesiog prie Puntuko akmens mes pasirašėm Bendradarbiavimo sutartį su Anykščių biblioteka. Tiesiog tarp mūsų draugijos skyriaus ir Anykščių bibliotekos draugijos skyriaus pasirašėm iškilmingą tokią sutartį. Buvo labai smagu, kai nuvažiavom į Anykščius su savo mašinom, ir paskui, kur mes jau turėjom pradėti plaukti, atvažiavo Anykščių bibliotekininkės, išlydėjo iškilmingai, paskui visi susitikom prie Puntuko, pasirašėm sutartį, ir mes plaukėm toliau. Plaukėm tada jau link Kavarsko, tai ten irgi aplankėm ten tokio kulinarinio paveldo tokią įstaigą, nežinau, ten kaip valgykla ar kavinė, ten papietavom, tada važiavom į Ažuožerių biblioteką. O vežėm jiems surinktų knygų. Padarėm tokią akciją – padovanok bibliotekai knygą. Vietoj to, kad mūsų bibliotekai, tai mes tada sukontaktavom su ta bibliotekininke ir klausėm, ko jums reikia. Tai jinai pasakė, kad knygų, naujų knygų. Tai vat mes kelias dėžes parinkom tų knygų ir nuvežėm padovanot. Tai mums spektaklį padovanojo ir mes ten pabuvom labai smagiai* (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Vertėtų pažymėti, kad kultūros centrų darbuotojai, meno kolektyvų vadovai, kartu su savo kolektyvais gana dažnai keliauja į koncertus, pasirodymus, šventes, o tokį laiką vertina itin teigiamai:

Prasmingesnės yra išvykos su meno kolektyvais nei šventės su kolegomis (VDU ER 2713/37, moteris, gim. 1990, kultūros centras).

Įvairaus pobūdžio savo turiniu veiklų kultūros darbuotojų bendruomenėse išties gausu. Išvykos, kelionės, kitokie susibūrimai teigiamai veikia darbuotojus, suteikia galimybę kolektyvų nariams pabendrauti neoficialioje aplinkoje, pakeliauti. Veiklos būna organizuojamos tiek po darbinių reikalų, tiek skirtos tiesiog prasmingam bendradarbių laisvalaikiui praleisti. Pažymėtina, kad čia nėra aptartos visas įvairiausių veiklų spektras, kuris priklauso tiek nuo skirtingų įstaigų ir jų galimybių, tiek nuo pačių darbuotojų noro ir iniciatyvų.

***

Apibendrinant darbinio gyvenimo ciklo šventes, svarbu akcentuoti, kad pastarosios kultūros darbuotojų bendruomenėse atsirado ir buvo išpopuliarintos sovietiniais metais. Šios šventės buvo sugalvotos tuometinės valdžios, kad būtų galima įnešti naujovių į kolektyvus, skatinti juos minėti tuo laikotarpiu aktualius įvykius, o kartu pasinaudojant politine galia ir kontroliuoti pačias organizacijas bei jose dirbančius kolektyvų narius. Tačiau tradicijas organizacijose analizavę mokslininkai pažymėjo, kad nors institucijose tradicijos dažnai būna sukurtos aukštesnio hierarchinio lygmens iniciatyva, gebėjimas jas išlaikyti ir puoselėti, o ypač perduoti vėlesnėms kartoms priklauso ne nuo aukščiausią poziciją užimančių vadovų, o atvirkščiai – nuo paprastų darbuotojų, kurie emociškai investuoja į kolektyvinio identiteto augimą (Dacin, Dacin ir Kent 2019, p. 388). Šiuo atveju, kultūros darbuotojų bendruomenėse nors dauguma darbinio gyvenimo ciklo švenčių (darbuotojų pagerbimai, apdovanojimai, įstaigų jubiliejai ir kt.) kaip visiškai ar iš dalies oficialūs renginiai buvo organizuojami administracijos atstovų, sovietiniais metais šio tipo šventės kultūros darbuotojų buvo mėgstamos, vertinamos, kultūros darbuotojai patys įdėdavo daug laiko ir pastangų, kad šventės būtų originalios, karnavališkos, kartais net pompastiškos. Tuo metu per šventes buvo galimybė užmiršti kasdienybę, atskirti šventinę ir darbinę erdves.

Atsikūrus nepriklausomybei, darbinio gyvenimo ciklo šventės buvo minimos ir toliau, tačiau keitėsi jų intensyvumas ir turinys. Labiausiai sumenko naujo darbuotojo priėmimo į kolektyvą ceremonijos – šis įvykis dažniausiai paminimas tik simboliškai, neberengiama atskirų švenčių. Tai gali būti susiję su tuo, kad vienu metu naujoje darbovietėje retai pradeda dirbti toks didelis skaičius žmonių kaip anksčiau, kai baigę studijas kultūros darbuotojai masiškai įsiliedavo į kultūros organizacijų kolektyvus. Tačiau yra ir beveik nesikeitusių švenčių, tokių kaip palydos į pensiją, įstaigų jubiliejai ir darbuotojų apdovanojimai. Tikėtina, kad įstaigų jubiliejų ir darbuotojų apdovanojimų populiarumas išliko dėl to, kad tai daugiau reprezentacinės šventės, kuriomis visuomenei parodoma įstaigos svarba bendruomenėje, didžiuojamasi darbuotojų pasiekimais, išryškinama kultūrinio darbo reikšmė.

Darbinio gyvenimo ciklo šventės labiausiai paplitusios atskirų organizacijų bendruomenėse. Pačios oficialiausios šventės ir minėjimai, tokie kaip įstaigų atidarymai, geriausiųjų darbuotojų apdovanojimai, paplitę ir vieno miesto bendruomenėse. Tas ypač matėsi sovietiniais metais, kai švenčiama buvo viso miesto mastu ir šventėse dalyvaudavo visų kultūros įstaigų darbuotojai. Geriausių darbuotojų apdovanojimai taip pat paplitę ir profesinėse bendruomenėse, kur įvertinami geriausieji Lietuvos ar konkretaus regiono mastu.

3.2. Asmeninio gyvenimo ciklo šventės

Sovietiniais metais visose organizacijose buvo diegiamos ne tik darbinio gyvenimo ciklo apeigos, tačiau kolektyvai įvairiais būdais buvo skatinami įsitraukti ir į kolegų asmeninio gyvenimo šventes (Šidiškienė 2018). Kultūros darbuotojų kolektyvuose buvo paplitusios tokios asmeninės šventės kaip gimtadieniai, vardadieniai, sutuoktuvės, vaiko gimimas, dalyvaujama ir kolegų ar jų artimųjų laidotuvėse. Populiariausia džiugi šventė kolektyvuose – gimtadieniai, kurie nuo sovietmečio iki šių dienų minimi praktiškai visose įstaigose. Taip pat visuose kolektyvuose yra dalyvaujama kolegų ar jų artimųjų laidotuvėse. Sovietiniais metais kolektyvai masiškai minėdavo kolegų asmeninio gyvenimo įvykius, tačiau pastaraisiais metais pastebima, kad žmonės asmenines šventes vis labiau laiko savo privataus gyvenimo įvykiu, taigi, čia susiduria vieša ir privati sferos. Palyginimui, darbinio gyvenimo ciklo įvykiai darbovietėse dažnai minimi oficialiai, įtraukiant gana didelį skaičių žmonių, o asmeninio gyvenimo šventės – privati kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis, todėl jų minėjimas su kolegomis yra paremtas ne tiek oficialiomis taisyklėmis, kiek vidinėmis bendruomenės narių iniciatyvomis.

3.2.1. Gimtadieniai

Anot gimtadienio bei vardadienio švenčių paplitimą ir populiarumą tyrinėjusio Žilvyčio Šaknio, sovietmečiu Lietuvoje buvo populiarūs tiek vardadieniai, tiek gimtadieniai. Tačiau gimtadienio šventės pozicijos stiprėjo labiau, tai galima sieti ne tiek su sovietizacija, bet laikyti modernizacijos padariniu (Šaknys 2008, p. 25). Anot Angelės Vyšniauskaitės, gimtadienio šventimo tradicija sovietiniais metais vis labiau įsigalėjo tarp jaunesnių žmonių, o vardadienius, arba kitaip – vardines, labiau palaikė vyresni žmonės (Vyšniauskaitė 1967, p. 65). 1988–1990 metais atlikti tyrimai parodė, kad gimtadieniai yra švenčiami dvigubai dažniau negu vardo diena, o XXI amžiuje gimtadienis buvo įvardijamas kaip pati laukiamiausia ir viena svarbesnių švenčių (Šaknys 2008, p. 25).

Gimtadienių šventimus kultūros įstaigose galima suskirstyti į oficialius ir neoficialius. Neoficialių minėjimų metu paprastai būna neformalus pasisėdėjimas, pramogavimas be jokios atskiros formalios dalies. Pasitaiko ir oficialių gimtadienių – kai sveikinama per visuotinius susirinkimus, jų metu dažniausiai kažkas iš administracijos pasako sveikinimo kalbą, viešai įteikiama gėlių, dovanų, padėkos raštų. Oficialūs gimtadieniai buvo labiau paplitę sovietmečiu, tačiau, nors ir rečiau, šiuo metu jų taip pat pasitaiko.

Sovietiniais metais kultūros įstaigų kolektyvai mielai pažymėdavo kolegų gimtadienius, ypač jubiliejinius. Gimtadienio proga bendradarbiai susirinkdavo, kartu pasėdėdavo, pasivaišindavo, jubiliatui įteikdavo dovanų ir gėlių. Kartais, jei kolektyve būdavo kuriančių

kultūros darbuotojų, gimtadienio proga būdavo sukuriama ir eilių. Pavyzdžiui, Ukmergės viešojoje bibliotekoje, sveikinant buvusią kolegę su gimtadieniu, jai parašytas toks eilėraštis:

Bėgo dienos, nubėgo, kaip Šventosios vanduo,
Ėjo vasaros, žiemos, ir atėjo ruduo.
O juk buvo jaunystė, tarsi saulė graži,
Buvo darbas prie knygų ir vaikeliai maži.
Kiek nuveikti svajojom visos mes tuo metu,
Kaip vedėjo bijojom ir drebėjom kartu.
O paskui susiradom savus likimus,
Bet kažkas nuolat traukia ir suveda mus.

(Ukmergės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos darbuotojų prisiminimai 2016)

Išradingai kultūros darbuotojai sveikindavo ir savo vadovus. Pavyzdžiui, Vilniaus viešojoje bibliotekoje 1988 metais buvo paminėtas direktorės jubiliejus: *Gerokai iš anksto šiai šventei pradėjo ruoštis bibliotekos teatras, šįkart vadovaujamas R. Janauskaitės (Meno sk. ved.). Daug išmonės, kaip visada, parodė ir antroji rež. E. Skuodytė. Jai pasiūlius Direktorės darbo kabinetas tapo savotiška dovana. Tik pravėrus duris, mūsų vadovė atsidūrė prieš spalvotą kaspinų voratinklį – tarpdurys buvo išvingiuotas ryškiom juostelėm, o prie jų pritvirtintas lapelis su užduotim... <...> Ant darbo stalo gulėjo raudona juosta su tiesiog profesionaliai padarytais įvairaus laipsnio „ordinais bei medaliais“ ir atitinkamais komentarais, už ką šie „apdovanojimai“ įteikiami. Ir dar VVB vadovės laukė kolektyvo dovana ir daugybė gėlių* (Metraštis. 1988–1989. Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka 1990, p. 52–53).

Gana dažnai gimtadieniai buvo minimi ir ką tik atkurtos nepriklausomybės metais. Paprasčiausias, dažniausias būdas pasveikinti gimtadienio proga – darbovietėje kolegai įteikiama gėlių, dovana, pabendraujama prie torto ir kavos. Retkarčiais vietoj dovanos įteikiama pinigų arba dovanų kuponų, kad žmogus pats galėtų išsirinkti tai, kas jam patinka. Kartais kolegos gimtadienius pamini organizuodami ir didesnes šventes: pasitaiko iškilmingas gimtadienių, dažniausiai jubiliejinių, šventimas po darbo, susirenkant kokioje nors kavinėje, kada kolegos vaišinasi, bendrauja tarpusavyje. Taip pat bendradarbiai jubiliatą stengiasi nustebinti ir įvairiomis originaliomis dovanomis, staigmenomis: *Čia pas mus gal būtų gimtadienių šventimas, tada mes tikrai sveikinam jubiliejaus proga, arba prie to paties tęsiant mintį, tai galvojam kažką, kažkur važiuojam, sugalvojam visokių ir su vaidinimais ir su pašokimais, šokėjus, muzikantus kviečiam, kad tam žmogui ne tik kažkokios gėlės ir vokelis, bet kaip tą žmogų nustebint. Tai pasigilinam, ką jisai mėgsta, ar jisai mėgsta keliauti, ar galbūt žmogus mėgsta skaityti, tai prie to ir lenkiam* (VDU ER 2714/54, moteris, gim. 1969, muziejus).

Nors gimtadienis – asmeninė šventė, pasitaiko, kad kultūros darbuotojus ar kultūros įstaigų vadovus gimtadienių, ypač jubiliejinių, proga kolegos sveikina ir parengdami straipsnį į spaudą arba pats jubiliatas duoda interviu rajono laikraščiui (Mano metai atiduoti kultūrai 1997, p. 5). Straipsniuose, be jubiliejaus paminėjimo, dažnai rašoma ir apie kultūros darbuotojo gyvenimo istoriją, pomėgius, laiką, praleistą dirbant kultūros srityje, profesinius nuopelnus, pateikiami išleistų leidinių, publikuotų straipsnių sąrašai (Kantautienė 2001; Su kolege Janina Samulionyte 2001). Būna, kad laikraščiuose, žurnaluose ar profesiniuose leidiniuose pasirodo ir tiesiog sveikinimo žodžiai nuo bendradarbių, taip pat šia proga rengiamos ir virtualios parodos. Pavyzdžiui, Lietuvos liaudies buities muziejaus darbuotojai savo kolegės gimtadieniui parengė virtualią parodą „Apie kolegę Eriką Nenartavičiūtę: paroda skiriama Buities, amatų ir verslų skyriaus vyresniosios muziejininkės E. Nenartavičiūtės gimtadieniui“. Parodoje eksponuojamos nuotraukos iš muziejininkės asmeninio ir profesinio gyvenimo, pradedant vaikystės, studijų metais, pirmaisiais pokalbiais su pateikėjais, o vėliau ir vaizdais iš muziejaus vedant ekskursijas, su kolegomis ir muziejaus svečiais (Apie kolegę Eriką Nenartavičiūtę 2021). Lietuvos liaudies buities muziejuje yra ir daugiau įvairių tradicijų. Pavyzdžiui, darbuotojai jubiliejaus proga gauna nuotrauką su išsirinktu muziejaus vaizdu:

Padovanoja visą laiką nuotrauką su mūsų muziejaus vaizdu, su skirtingais visokiais vaizdais, išrenka kažkokios sodybos, malūno, dar kažko. Ant jos pasirašo visi darbuotojai, kas sveikina, ir irgi direktorė pasveikina, padovanoja dar kokią muziejaus ar tai knygą išleistą, ar dar kokį ten suvenyrą (VDU ER 2714/29, moteris, gim. 1986, muziejus).

Kadangi kultūros darbuotojai yra kūrybingi, nestokojantys įvairių meninių talentų bei gebėjimų, jubiliatams surengia būtent jiems skirtas asmenines šventes:

Jubiliejam tai visada būna toksai individualus renginys, penkiasdešimtmečiui ypač, nes dabar jau nemažai tokių esama perkopusių penkiasdešimt, tai va buvo ir nemažai tų renginių tokių. Tai, tarkim, vienam žmogui darėm lėlių vaidinimą, tiesiog parengėm, sukūrėm, va čia tos lėlės, tai mes darom tas lėlių programas, turim daug tų lėlių, tokių skirtų vaidinimams. Ir mes jam padarėm specialiai pagal jo gyvenimą, visą jo gyvenimo istoriją, ten sukūrėm, suvaidinom. Paskiau Kino skyriaus darbuotojams darėm filmavimo aikštelę. Tai mes filmavom filmą apie tą jų darbuotoją. Paskui kito kino operatoriaus buvo, tai jo filmų ištraukas žiūrėjom, irgi improvizavom. Paskiau man asmeniškai darė darbuotojai, tai kadangi aš su vaikais dirbu, tai jie visi buvo vaikų darželis ir po vieną sakė eilėraštį arba dainavo dainelę. Ir dovanojo tokios objektus, na, pasidarę tokias lėlytes. Tai čia aš asmeniškai gavau dovanų. Tai vat, tai tokie ir panašūs tie visi... Kiekvienam labai individualūs, labai specifiniai. Dar tiesa, viena darbuotoja buvo, tai mes jai filmavom filmą ir kiekvienas interviu davėm. Kiekvienas darbuotojas davė interviu apie kažką, aišku, kas siejasi su ja. Aš, pavyzdžiui, kalbėjau apie paukščius, apie papūgas,

nes jinai iš manęs pirko, gavo papūgas <...> Tiesiog, remtis individualiu santykiu – tokia sąlyga buvo. Tai kiekvienas mūsų iš tų dialogų, taip padarėm vieną bendrą filmą, sumontavo filmą ir to baliaus, tos puotos, kaip čia pasakyt, to šventimo metu parodė tą filmą kaip dovaną jai (VDU ER 2714/21, moteris, gim. 1968, muziejus).

Gimtadieniai yra viena tų švenčių, kurių metu labiausiai reiškiasi kultūros darbuotojų kūrybiškumas. Kai kuriose kultūros įstaigose darbuotojai nuolat sugalvoja ką nors naujo, originalaus, stengiasi nustebinti vieni kitus, suorganizuoti įvairių staigmenų. Kadangi daugumos kultūros darbuotojų darbas susijęs su kūrybiškumu, nuolatiniu idėjų generavimu ir jų įgyvendinimu, tokias pačias savo savybes jie pritaiko ir savo vidinėse šventėse. Asmeninės šventės įstaigoje dažnai būna kolektyvinės kūrybos rezultatas. Organizuojant asmenines šventes mažiau remiamasi hierarchiniais ir pavaldumo ryšiais, atsiranda daugiau saviraiškos laisvės ir galimybių. Kolegos bendraudami, bendradarbiaudami sukuria šventės scenarijų, paruošia programą, pasirūpina šventės vieta, dovanomis ir kita. Visi norintys gali dalyvauti kūrybiniame procese, parengti surežisuotus ar improvizuotus pasisakymus ar pasirodymus. Svarbu paminėti, kad tiek sovietiniais metais, tiek po nepriklausomybės atsikūrimo kultūros darbuotojai atskiriems kolegoms gimtadienių proga stengiasi sukurti individualią, originalią šventę.

Vis dėlto pastaraisiais metais tiek dėl sugriežtėjusio visuomenės požiūrio į darbą, šventimą darbovietėje, atsakomybės darbo vietoje, gimtadieniai paminimi kukliau ir rečiau. Taip pat įsigaliojus asmens duomenų apsaugą reglamentuojantiems įstatymams, darbo vietose pradėta atidžiau žiūrėti į kiekvieno darbuotojo asmeninius duomenis:

Turim mes ir tokį kalendorių pasidarę, kur kiekvienas skyrius gauna kalendorių, kur su visų darbuotojų datom. Bet dabar kai įsigaliojo tas BDAR'as [Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas], *tai net nebežinau šiemet ar bedarysim* [juokiasi]. *Šiemet dar neturime pasidarę. Nes čia jau kaip ir yra asmens duomenys, gimimo metai ir taip toliau. Nors mūsų darbuotojai kaip ir pasirašę, kad vis tiek nori turėti. Turi pas save darbo vietoje tą kalendorių ir mato, kada kieno kokia šventė* (VDU ER 2714/60, moteris, gim. 1958, biblioteka).

Sunku įvertinti, ar būtent dėl sugriežtėjusio požiūrio, ar ir pačių žmonių noro išlaikyti individualią erdvę, atskirti darbo ir privačią zoną, pateikėjai sakosi, kad reikia įvertinti, ar žmogus nori minėti asmeninio gyvenimo šventes su bendradarbiais, kad nebūtų įsibraunama į asmeninę jo erdvę ir privatumą. Kaip palyginimas galėtų būti sovietinių ar pirmųjų nepriklausomybės metų šventės, kur darbuotojų norų šiuo klausimu kartais visai nebuvo paisoma – jeigu kolektyve buvo įprasta tokias šventes minėti, jos ir buvo minimos. Šiuo metu kartais ir patys pateikėjai išreiškia norą, kad jų nesveikintų. Pateikėjai, apie tai kalbėdami, daro prielaidas, kad taip gali būti dėl įsisukusios rutinos, amžiaus, pasikeitusių žmogaus norų ir poreikių:

Tai čia kolektyvas turbūt yra toks empatiškas, kad jisai pajaučia, nori žmogus to ar nenori, kiek reikia, kokias ribas reikia apibrėžti tame šventime (VDU ER 2714/94, moteris, gim. 1974, muziejus).

Gimtadienių šventimas kolektyvuose labai įvairuoja, priklausomai tiek nuo organizacijos struktūros, tiek nuo kolektyve nusistovėjusių tradicijų, tarpusavio ryšių bei žmonių poreikių. Vis dėlto tuose kolektyvuose, kur gimtadieniai paminimi kūrybiškai, yra susiformavę artimesni kolegų tarpusavio santykiai, draugiškas bendravimas.

3.2.2. Vardadieniai

Vardadienių šventimas nebuvo labai populiari šventė kultūros darbuotojų bendruomenėse. Populiariausi vardadieniai buvo ir yra tie, kurių minėjimas labiausiai paplitęs ir visuomenėje – dažniausiai vardo dienos proga sveikinami Jonai, Janinos, Rasos, Antanai. Sveikinant varduvininkus per Jonines jiems nupinami vainikai, dovanojama gėlių, bet dažnai apsiribojama tik žodiniu pasveikinimu. Vis dėlto greičiausiai čia labiau švenčiama ne tiek vardo diena, bet pati Joninių šventė (daugiau apie Jonines žr. skyrelyje 2.3.4 Kitos šventės).

Sovietiniais ir pirmaisiais nepriklausomybės metais vardadienius kolegos minėdavo dažniau negu pastaruoju metu. Pavyzdžiui, Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos Kraštotyros skyriaus pirmųjų nepriklausomybės metų kronikoje randami tokie įrašai apie minėtas vardo dienas: *02.06. Vieną dieną pavėlavusios atšventėme Birutes. Mūsų varduvininkei Birutei <...> įteikėme narcizų puokštę ir palinkėjome visada žydėti ir žaliuoti, kaip ir „Kunigaikščio žmona Birutė“; 05.07. Abiems Danutėms vardadienio proga įteiktos hiacintų puokštelės. „Kavutėje“ dalyvavo ir direktorė* (Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos Kraštotyros skyriaus kronika. 1991–1995, p. 4, 7).

Nepriklausomybės metais kai kuriuose kolektyvuose vardo dienos paminimos, tačiau visiškai simboliškai, pabendraujant prie kavos ar arbatos puodelio:

Vardadieniai kaipo tokie dažniausiai būna, kad nelabai yra kreipiama dėmesio, bet jeigu kažkas prisimena, vienas kitas kolega, tai būna visa diena tokia šventinė, vėlgi gauni sveikinimą ir pasėdi prie arbatos, pasišneki apie viską. Tai vat tokie tie paminėjimai (VDU ER 2714/66, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Įdomesnis variantas užfiksuotas viename muziejuje minint Giedrės vardo dieną: *Kadangi aš esu Giedrė, o Antano Žmuidzinavičiaus dukra buvo pirmoji Giedrė Lietuvoj, tai per jos gimtadienį yra mano vardadienis, tai simboliškai visada gaunu dovanų kažkokį šokoladą ar kokią simbolišką dovanėlę* (VDU ER 2714/93, moteris, gim. 1995, muziejus).

Būna, kad kultūros darbuotojai kolegų pasveikinami šventės visuomenei metu: *O dabar dėl vardadienių, tai turbūt toks išskirtinis, tai būtų tik Jonai ir Janinos. Tai kadangi jos nebūna sveikinamos per savo gimtadienius, tai jau čia būna paminima viskas per vardadienius. Kadangi būna rengiama didžiulė šventė, tai sukviečiamos Janinos ir Jonai ir jiems ąžuolų vainikai yra nupinami, kabinami arba dedami ant galvų, tai čia toksai būna gal jau toks išskirtinesnis, bet čia tik vienas toks vardas labai paminimas, o kiti tai ne* (VDU ER 2714/38, moteris, gim. 1987, kultūros centras).

Neretas atvejis, kai konkreti vardo diena paminima todėl, kad vardadienis yra direktoriaus arba kito aukštesnes pareigas užimančio darbuotojo:

Buvo vedėjas Kazimieras ir direktorius Kazimieras, tai čia jau buvo bibliotekos šventė, bet jinai tokia nelegali <...> Ir pašokdavo, ir susiorganizuodavo muziką, bet ne taip, kad plozum kažkur gulėtų ar tenai eitų iki paryčių, ar nepareitų (VDU ER 2714/18, moteris, gim. 1948, biblioteka); *Dar paminime Petrinių vardadienį, nes buvęs direktorius, dabar senjoras, yra Petras. Dažniausiai jį pasveikiname telefonu* (VDU ER 2713/66, moteris, gim. 1980, biblioteka); *Kadangi muziejaus direktorius buvo Vytautas, tai Vytautinės visada buvo – muziejaus direktorių turim pasveikinti, jeigu yra daugiau, ta pačia proga ir kitus Vytautus* (VDU ER 2714/73, moteris, gim. 1961, muziejus).

Dažniausiai nei dovanų, nei vaišių, kaip švenčiant gimtadienius, vardo dienos proga nebūna, o kolegas pasveikinama tik kažkam prasitarus apie savo vardo dieną arba netyčia tą dieną ją aptikus kalendoriuje. Vardadieniai kultūros darbuotojų apskritai nėra sureikšminami, o kalbėdami apie svarbius kolegų asmeninio gyvenimo įvykius, pateikėjai dar ir pabrėžia, kad vestuvės, kūdikio gimimas ar gimtadieniai nėra lygintini su vardadienio šventė, kuri visai nepopuliari ir neturi didelės reikšmės žmogaus gyvenime.

3.2.3. Sutuoktuvės

Vestuvių proga kolegos yra linkę pasveikinti vieni kitus. Tuose kolektyvuose, kur dirbančiųjų amžius yra vyresnis, šiandien vestuvių beveik nebebūna, todėl pateikėjai prisimena, kaip kolegas šia proga sveikindavo anksčiau. Paprastai sveikinama būdavo įteikiant dovanų, kartais važiuojama į santuokų rūmus ar bažnyčią. Prisiminusi savo vestuves sovietiniais metais dirbusi pateikėja pasakojo:

Atsimenu, aš kai apsivedžiau su Zenonu – Zenonas tada dirbo muziejuj, – dar jų ta įstaiga tada buvo prie Rotušės, prie Literatūros muziejaus, tai irgi ten labai gražiai sutiko mumi muziejininkai, su bačkele, paskui tą bačkelę dovanojo alaus. Dar turėjau kažkur nuotrauką. Mane atsivedė kaip nuotaką ir visi labai gražiai sutiko, gražiai kalbėjo muziejininkai susirinkę. Būdavo

toks. Dabar tokio nebėra, dabar didesnis toks šaltumas (VDU ER 2714/32, moteris, gim. 1948, muziejus).

Sovietiniais metais tarp kultūros darbuotojų buvo paplitęs kolegų sveikinimas vestuvių proga. Iki sutuoktuvių likus ne mažiau kaip dviem savaitėms civilinės metrikacijos įstaiga į susituokiančiųjų darbovietes nusiųsdavo pranešimus, kuriais kolektyvo atstovai buvo kviečiami pasveikinti jaunavedžius (Civilinės apeigos 1979, p. 18). Sutuoktuvių proga kolegos jauniesiems dovanodavo gėlių, kolektyvo vardu įteikdavo įvairių suvenyrų (Civilinės apeigos 1979, p. 24).

Atsikūrus Lietuvos nepriklausomybei, šia proga kolegos taip pat sveikinami, tačiau rečiau. Tai galėjo nulemti ir pačių vestuvių sumažėjimas, jaunų darbuotojų kultūros įstaigose mažesnis skaičius ar nenoras su kolegomis dalytis asmeniniu gyvenimu. Kai yra sveikinama, taip pat einama į bažnyčią ar santuokų rūmus, tačiau dažniausiai tiesiog pasivaišinama. Pažymėtina ir tai, kad visos organizacijos mastu sutuoktuvininkas (-ė) sveikinami rečiau:

Minim, bet jau čia būna mažose grupelėse. Tarkim, skyriaus ar tiesiog dalis skyriaus, kažkoks branduolys, kur labiausiai draugauja, bendrauja, jau susidraugavę žmonės. Tai irgi tiesiog susiburia visi ir pasivaišina (VDU ER 2714/29, moteris, gim. 1986, muziejus).

Kadangi vestuvės – ganėtinai privatus žmogaus gyvenimo įvykis, todėl sveikinama ir į tai žiūrima gana atsargiai: *Bet čia jau būdavo toks daugiau asmeninis reikalas. Jau ten kažkaip nerašydavo bendrai visiems, nes tiesiog toks požiūris yra, kad jeigu yra darbuotojo vestuvės ir jis tau nepasakė, tai gal tau ir nereik žinot, kad ten jo vestuvės. O su kuo draugauja, tai tiem vis tiek pasako, tai paprastai ten susikalbėdavo greit, susišnibždėdavo visi tie, kurie žino, ir jau tada eina kartu ten pasveikint, aišku, susideda, ar ten dovaną kažkokią neša, ar vėlgi vokelį, bet eina tie, kurie, bet eidavo tikrai, aš ir pati esu buvusi poroj tokių vestuvių pasveikinti prie, nu ten, kur būna viešos... Buvom vieną kartą ir bažnyčioj, po bažnyčios dar buvo šalia tokios vaišės, tai va ir bažnyčioj esam buvę, ir prie Santuokų rūmų. Būna, kažkieno vyksta žinai, kad vyksta, bet tiesiog neini, nes neturi to santykio asmeninio su žmogum* (VDU ER 2714/8, moteris, gim. 1983, kultūros centras). Tikėtina, kad taip daugiau vyksta dideliuose kolektyvuose, kur ne visi kolegos artimai bendrauja tarpusavyje. Kiek kitaip būna mažesniuose susigyvenusiuose kolektyvuose: *Na, sutuoktuvės tai labai svarbios. Sveikinam visada. Nu, priklausomai, jeigu čia vyksta, yra visokių variantų buvę, kai Klaipėdoj tuokiasi, tai nueinam, pasveikinam iš karto, jeigu kažkur kitur ten, jau toliau, tai paskui, kai grįžta, būna, pasikviečiam tą antrąją pusę, žodžiu, tai visada* (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras).

Kalbėdami apie kolegų sutuoktuves, pateikėjai pabrėžė, kad ši šventė dažniausiai pažymima simboliškai, per daug nesikišant į žmogaus asmeninę erdvę.

3.2.4. Vaiko gimimas

Sovietiniais metais kultūros darbuotojai sveikindavo koleges, susilaukusias vaikų. Kadangi kultūros įstaigų darbuotojos dažniausiai moterys, tikėtina, dėl to jos mielai paminėdavo šią progą. Eidamos lankyti naujagimių, moterys nešdavo ir dovanų. Pavyzdžiui, Ukmergės viešojoje bibliotekoje buvo paplitusi tradicija dovanų lankynoms nešti mažus mėlynus guminius batukus. Kadangi jų niekas nenešiodavo, kai vienas kūdikis paaugdavo, batukus nešdavo jau kitam gimusiam vaikeliui. Sveikindavo ne tik mamas, susilaukusias vaikų, bet ir močiutes: *Eidavom* [sveikinti] *su naujagimiais, paskui jau su anūkais. Jeigu pirmas anūkas – žiurstą su viena kišene, antras anūkas – reiškia, prijuostė su dviem kišenėm. Čia buvo tradicinė dovana. Jeigu ir nupirkai su viena, tai kitą prisiuvai bet kokią, svarbu, kad būtų su dviem kišenėm. Visai nesvarbu, kaip ta kišenė atrodo* (VDU ER 2714/14, moteris, gim. 1942, biblioteka). Kad sveikinamos močiutės, pasitaiko ir šiandien: *Visada sveikinam, netgi ir dabar galiu pasidžiaugti, dvynukai gimė vienos darbuotojos dukrai, tai tikrai džiaugėmės visi ir labai sveikinom, tikrai mes tarpusavy labai draugaujam, bendraujam, sveikinam vieni kitus* (VDU ER 2714/37, moteris, gim. 1961, kultūros centras). Dar viena tradicija – susilaukusios anūkų kultūros darbuotojos-močiutės apdovanojamos skarelėmis arba baltais šaliais.

Kultūros darbuotojai linkę paminėti ir kolegių išėjimą į motinystės atostogas*: Paprastai mes išleidžiam, padarom išleistuves, išleidžiam su dovanom, palinkėjimais, dažniausiai dovanos būna jaunai kartai* (VDU ER 2714/5, moteris, gim. 1959, biblioteka). Jei kolegos neina aplankyti naujagimio, tada sveikinimus siunčia virtualiai: telefonu, elektroniniu paštu. Kartais laukiama, kada susilaukusi vaikelio kolegė pati aplankys koleges darbe, tada kartu pasėdima, pasivaišinama, kartu ir pasveikinama. Vaikeliui įteikiama ir dovanų: žaislų, knygelių, apklotėlių ir panašių dalykų, kartais surenkama ir piniginė dovana. Rečiau pasitaiko originalesnių pasveikinimų: *Stengiamės sugalvoti ką nors originalaus – spec. dainą, vaizdelį, diską, vaizdo įrašą, šaržą ar ką nors kito padovanoti* (VDU ER 2713/43, vyras, gim. 1952, kultūros skyrius).

Apskritai kultūros darbuotojai vieni kitų vaikus yra linkę įtraukti į kultūros organizacijos gyvenimą. Būna, kad moterys atsiveda vaikus pabūti kartu, veda į įvairius renginius, užsiėmimus. Sovietiniais metais vaikams būdavo organizuojamos vadinamosios naujametinės eglutės, būdavo įteikiamos dovanos. Vaikus kultūros darbuotojai veždavosi ir į bendras keliones bei išvykas. Darbuotojų vaikai kviečiami į įvairias kultūrines programas: *O šiaip tuos muziejininkų vaikus labai mūsų gidės ir edukatorės labai stengiasi pakviesti – kai sukuria kažkokį naują edukacinį užsiėmimą, tai ne tai, kad išbando ant savų, bet gal ir taip, ar ne* [juokiasi]. *Nu, bet kad ateitų ir labai kviečiam* (VDU ER 2714/91, moteris, gim. 1957, muziejus). Vaikų dalyvavimą tėvų darbovietės aplinkoje galima apibūdinti pateikėjos žodžiais: *Jei šeimoj kažkam gimė iš tų*

darbuotojų vaikas, tai nusistatai ten po darbo kokį vakarą, eini, nes jeigu gimė tas vaikas, vadinasi, tas vaikas ateis į šitą šeimą [muziejaus]. *Jis čia bus, jis čia augs, jis čia dalyvaus* (VDU ER 2714/55, moteris, gim. 1975, muziejus).

Vaikų įtraukimas į savo profesinę erdvę pateikėjoms atrodo natūralus dalykas tiek dėl praktinių galimybių būti darbovietėje, tiek dėl noro juos nuo mažumės pratinti prie knygų, literatūrinių renginių ir edukacijų. Pavyzdžiui, bibliotekose vaikus stengiamasi įtraukti į skaitytojų gretas, muziejuose jie dažnai dalyvauja edukacinėse programose ir įvairiose šventėse.

3.2.5. Laidotuvės

Kaip ir kiekvienoje bendruomenėje, taip ir darbo kolektyvuose neišvengiamos yra laidotuvės. Mirus bendruomenės nariui ar jo artimajam, kolektyvai visada palaiko kolegas, dalyvauja šermenyse, laidotuvėse, suteikia finansinę paramą. Sovietiniais metais ne tik šeimos nariai, bet ir darbo kolektyvai buvo įtraukiami į laidotuvių organizavimą, dalyvavimą, pagalbą nelaimės ištiktam kolegai ar jo šeimai. Kaip rašoma leidinyje „Civilinės apeigos“, įstaigų kolektyvai turi rūpintis laidotuvėmis, organizacijos atstovai aplanko mirusiojo artimuosius ir išreiškia jiems užuojautą, pasisiūlo prisidėti prie organizacinių darbų. Mirus pensinio amžiaus žmogui, taip pat yra pranešama jo buvusiems bendradarbiams. Bendradarbiai dalyvaudavo ir mirusiųjų kolegų metinių minėjimuose: prieš metines darbo vietoje buvo pakabinamas mirusiojo portretas, perjuostas juoda juostele, šalia padedama gėlių puokštė, paskelbiama, kada prasidės gedulingas minėjimas, kada ir į kokias kapines vyks darbo kolektyvo atstovai. Patalpoje, kur pakabintas mirusiojo portretas, būna eksponuojami mirusiojo darbai, pusvalandį prieš vykstant į kapines skamba gedulinga muzika. Bendradarbiai taip pat padėdavo artimiesiems prižiūrėti kapus (Civilinės apeigos 1979, p. 73–73).

Sovietiniais metais, kai dar nebuvo laidojimo biurų, pasitaikydavo, kad kultūros darbuotojai būdavo ir pašarvojami savo buvusioje darbovietėje. Pavyzdžiui, 1971 metais mirus buvusiam tuometinės Vilniaus viešosios bibliotekos direktoriui Petrui Ciuniui, jis buvo pašarvotas bibliotekos patalpose: *Dar anksčiau, sovietmečiu, tai dar būdavo žmonių, kurie pas mus būdavo ir pašarvoti. <...> Kada nebuvo nieko, jokių nei laidojimo biurų, nei nieko absoliučiai. Tai žinau aš, dar pats pirmasis – aš prie jo nedirbau – bibliotekos direktorius Ciunis buvo, buvo pašarvotas. Aš buvau ką tik atėjusi į darbą, jis jau buvo pensininkas, jau nebedirbo, bet jis buvo pašarvotas mūsų bibliotekoj. Tada buvo dar viena tokia darbuotoja, kur neturėjo kur... Buvo tokia ne salė, bet tokia patalpėlė, kur buvo žmogus pašarvotas. Bet labai nedaug. Paskui, visgi, laidojimo namai, atsirado...* (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Sovietiniais metais kultūros įstaigų darbuotojai eidavo pagerbti ir mirusių kitų kultūros įstaigų darbuotojų. Pavyzdžiui, 1987 metais Šiaulių apskrities viešosios bibliotekos darbuotojos ėjo į muziejininko laidotuves: *Šiomis dienomis atsisveikinome ir palydėjome į amžino poilsio vietą kraštotyros ir muziejininkystės darbo veteraną, gerą mūsų skyriaus bičiulį Vincą Vaitekūną (1908–1987). Visos skyriaus darbuotojos apsilankė Fotografijos muziejuje, kur buvo pašarvotas velionis, o jo laidotuvėse dalyvavo <...>* (ŠAVB Kraštotyros skyriaus kronika 1986–1990, p. 39). Panašiai apie ėjimą pagerbti kultūros darbuotojų pasakojo ir kita sovietiniais metais dirbusi pateikėja: *Ir eina ne tik tai, kad jeigu mirė kultūros namų darbuotojas, tai ateina kitą kartą ir muziejus, ateina ir biblioteka, ateina ir kultūros namai. Vienu žodžiu, visi, kas kaip gali, taip ateina* (VDU ER 2714/19, moteris, gim. 1935, kultūros centras).

Kultūros darbuotojai taip pat dalyvauja buvusių kolegų laidotuvėse. Mažesnėse bendruomenėse žinia apie mirusius kolegas greitai pasidalijama, o jų palydėti eina tie kultūros darbuotojai, kurie seniau kartu dirbo. Jeigu miršta kultūros darbuotojo, užimančio vadovaujančias pareigas, artimasis, dažnai dalyvauja ir atstovai iš savivaldybės administracijos, valdžios atstovų ir pan., kitų kultūros įstaigų darbuotojai. Pasitaiko, kad kolegos padeda ir organizuoti laidotuves. Kultūros darbuotojai, kurie dirba kaimiškose vietovėse, šalia kitų įstaigų arba daugiafunkciuose centruose organizuojasi ir laidotuvėse dalyvauja su kitų įstaigų atstovais ir mirusiojo kultūros darbuotojo ar jo artimojo eina pagerbti kartu.

Sovietmečiu prasidėjo ir dar viena tradicija – lankyti mirusiųjų kolegų kapus: *Būdavo, prieš Visų Šventųjų, prieš Vėlinių dieną, biblioteka, čia daugiau profsąjunga skirdavo <...> tada nupirkdavom gėlyčių, nupirkdavom žvakučių ir tada taip – tas skyrius, kurio buvo žmogus miręs, tada jam pilna atsakomybė ir tenka. Tas skyrius eina, patvarko, uždega žvakutes, tai Vėlinių dieną, ar biški anksčiau, bet tvarko. Tai buvo tokia tradicija. Aš dar prisimenu, mes dažnai eidavom į tuos kapus ir aš pati eidavau. Ir Antakalnio kapinėse yra palaidota pora žmonių, ir veteranų, prie kurių aš jau nedirbau, tai irgi ten eidavom, uždegdavom, tuos, kurie jau ten... Bet, sakau, daugiausiai jau skyrius tas, kuris žinodavo, kur palaidota, ne visus gi ir žinai, kur palaidota. O ten, kur jau kituose miestuose, tai ne, mes čia, Vilniuj, daugiau. <...> Bet paskui kažkaip labai išblėso, nu kaip, išblėso... Dabar kai kažkuris yra miręs skyriaus darbuotojas, tai kur dar yra gyvų tų bendradarbių, tai jie puikiai – ir nueidavo, lankydavo, viską. Paskui atėjo jaunimas į tą skyrių – nei jis pažįsta to žmogaus, kuris miręs, nei jis bežino to žmogaus, kur jis palaidotas <...> Žinot, labai žmonės egoistiškai pasižiūrėdavo į tai... Ką čia, nepažįstu, sako, mes turim savo artimųjų kapus, norim važiuot, norim viską... Ta tradicija buvo labai graži, buvo tikrai daug metų, bet paskui jinai išblėso...* (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Ši kapų lankymo tradicija vienose bibliotekose, kaip pasakojo pateikėja, išblėso, tačiau kitur ji yra gyva ir šiandien. Kartais lankomi ne tik kultūros darbuotojų, buvusių kolegų, bet ir žymių,

nusipelniusių buvusių kultūros darbuotojų, jų šeimos narių, pirmųjų, tarkim, bibliotekininkų ar muziejininkų, įstaigų įkūrėjų ar tų žmonių, kurių vardais pavadintos įstaigos, kapai. Apie tokią tradiciją pasakojo Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės bibliotekos darbuotoja:

Pradėjom dar ir kitą iniciatyvą, kai ir mūsų kolegų, ir tokių žymesnių kultūros darbuotojų, tiesiog draugija ėmėsi tokios iniciatyvos – kiekvienais metais prieš Vėlines susiorganizuojam, biblioteka duoda mums transportą, ir mes pradedant Petkevičaitės-Bitės kapais, Elžbietos Jodinskaitės, mūsų bibliotekos įkūrėjos, ir mes apvažiuojam visus kapus. Vieni kapai būna labai gražiai sutvarkyti, kitur reikia trupučiuką darbo įdėti, uždegam žvakelę ir kažkaip tada ramu visiem. Tai aš tikiu, kad šita tradicija jinai gal visuomet išliks, nes tikrai labai graži tradicija, kuri apjungia tokiam gražiam darbui (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Kalbėdami apie laidotuves, visi šiandien dirbantys pateikėjai tvirtino, kad laidotuvės – įvykis, kuriame išimtinai stengiasi sudalyvauti nuo administracijos atstovų iki visų kolegų. Daug kur skiriama ir piniginė parama: *Laidotuvių atveju bibliotekoje yra tradicija, kad yra pranešama padaliniams ir mes tiesiog kiek kas galim, tiek paaukojam, paremiam. O jau į šermenis ar pačias laidotuves paprastai administracija visada suteikia transportą, nu nebent jau jeigu būna išvažiavęs, bet šiaip mes turim autobusiuką, tai paprastai visada duoda autobusiuką. Ir kažkokių apribojimų tikrai nėra, darbuotojai derinasi, ar bus, kas išleidžia, ar bus, kas vietoj tavęs dirba, susitaria, vieną dieną eina vienos, kitą kitos. Ir mūsų buvusius darbuotojus, kadangi dar yra, kas su jais dirbo, kurie dirbo kartu, tai dažniausiai ir palydim. O jeigu miršta kažkas iš kolegų artimųjų, tai dažniausiai paremiam. Ir šiaip biblioteka metų gale tiems, kurie prarado artimuosius, pagal galimybes metų pabaigoje skiria pašalpas* (VDU ER 2714/5, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Tarp kultūros darbuotojų yra paplitęs ne tik kolegų palydėjimas į paskutiniąją kelionę, bet ir jų atminimo pagerbimas. Kartais už kultūros darbuotojus apskritai arba atskirai bibliotekininkus, muziejininkus ar kultūros centro darbuotojus yra užsakomos mišios: *Arba būna Mišios kartais čia Mikalojaus bažnyčioje už kultūros darbuotojus, tai nueinam retkarčiais. Bet čia organizuoja kažkas iš toliau kultūros darbuotojams, bet ne mes. Mes vat pas buvusią direktorę, kai buvo penkiolika metų Pagirienei, tai buvom patys suorganizavę. Ir net giminaičius pakvietėm* (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka); *Kartą per metus yra toks Atvelykio sekmadienis, po Velykų kitas sekmadienis, kada yra tiesiog tokia šventė, čia irgi yra visiška tradicija, kad Šventų Jonų bažnyčioje yra aukojamos šventos mišios už gyvus ir mirusius Vilniaus universiteto bibliotekos bibliotekininkus. Tai vat, švenčiamos mišios, o po to saujelė žmonių, senjorų ir tų, kurie tuo rūpinasi, kas nori prisijungti, tada grįžta į biblioteką, sėdi prie stalo, ir ten gali būti nuo... iki...: dainos, prisiminimai, eilėraščiai, tiesiog pabuvimas. Tai tokia graži šventė,*

kurią negirdžiu arba kai papasakoju kitiem padaliniam universiteto, nustemba. Žinai, kad tai nėra savaime suprantama, kad ir kitur tas vyktų (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Vilkaviškio kultūros centre rengiami ir darbuotojų atminimo vakarai:

Tokių vakarų metu dalijomės atsiminimais apie A+A darbuotoją, peržiūrime su jo veikla susijusias nuotraukas, vaizdo įrašus. Į tokius renginius kviečiame artimuosius, kolektyvo narius, visus pažinojusius. Jei žmogus vadovavo meno mėgėjų kolektyvui, jo nariai ne tik dalijasi prisiminimais, nuotykiais, bet ir skiria programos ištraukas (pvz., skaito labiausiai mylėtą eilėraštį, prozą, dainuoja mėgtas dainas ar kt. Lankomi kapai, net esame užpirkę šv. Mišias. Paskutinį tokį renginį esame rengę maždaug prieš trejus metus. Jie būna inicijuojami mirusiojo draugų, artimųjų, kolektyvo. Poreikis tokiems kameriniams renginukams atsiranda mirus kūrybingam, gabiam žmogui, kurį prisiminti norisi... Todėl ir minimi jo nuveikti darbai, talentai, gyvenimo atspindžiai... išleidžiamos ir žmonėms pristatomos nespėtos publikuoti knygos, muzikiniai kūriniai. Esu tokių vakarų dariusi ir sovietmečiu. Žinoma, tai nėra įprasta kultūros darbo forma. Tokių renginių nebūna kasmet. Jie, kaip ir norą juos rengti įžiebę žmonės, yra retenybė. (VDU ER 2713/43, moteris, gim. 1966, kultūros centras).

Keletas pateikėjų paminėjo, kad laidotuvėse yra tekę atlikti muzikinių kūrinių, kurie būtų artimi mirusiajam, susiję su jo darbine kultūrine veikla, tai būtų tarsi kolegų pagerbimas per muziką, kultūrą: *Yra buvę, kiek čia, jau dveji metai, kai mūsų buvęs meno vadovas, jis jau dirbo kitoj įstaigoj, kartais su mumis subendradarbiaudavo kokiam reikale, ir išėjo... Tai mes netgi, kai buvo metinės, pirmosios metinės, tai kolektyvai bažnyčioj po mišių, buvom sutarę, surengė ten tokį pasimuzikavimą. Kadangi jis puikiai grieždavo armonika, nors tai tarsi ne ta proga, ar ne, bet pabaigėm tokiu linksmu jo mėgiamu kūriniu <...> Yra tie žmonės, kurie išėję, bet mums jie lyg ir neišėję* (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras); *Ir jinai žino, jinai užsiprašė: Kai numirsiu, prie mano karsto jūs privalėsit padainuot mano mėgiamą dainą tokią ir tokią. Ir aš su siaubu laukiu – neduok, Dieve. Neduok, Dieve. Žinokit, skambės makabriškai, bet jeigu tai jos bus paskutinis noras, nu tai padainuosim* (VDU ER 2714/22, vyras, gim. 1963, muziejus).

Sovietiniais metais visi su laidotuvių apeigomis susiję bendradarbių veiksmai buvo reglamentuoti ir apibrėžti oficialiais surašytais nurodymais, o štai pastaraisiais metais laidotuvių, kaip ir kitų asmeninių minėjimų proga, atveju atsiranda jautrumo, privatumo aspektas, kada svarstoma, ar pranešti apie mirtį būtina visam kolektyvui, kaip tai geriau padaryti: *Su laidotuvėm tai yra taip. Irgi gal anksčiau būdavo taip, kad į bendrą paštą būdavo išsiunčiama toksai, kad, va, mirė mamytė, mirė vyras, dabar tai tarsi yra truputį jautriau gal, galbūt pamąstoma, nežinau, ar jautriau, bet uždariau, kad nebėra taip, kad į bendrą paštą būtų. Bet yra taip, kad gal vadovai persisiunčia ir tada jau vadovai skyriuj iškomunikuoja. Arba žmonėm, kurie draugauja, kurie turi*

žinoti, nes čia irgi toks – svarbu, kad žinotų žmonės, kad galėtų aplankyti, pareikšti užuojautą, bet, iš kitos pusės, irgi, nesinori to tokio gal nejautraus laiško internete (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Mirus buvusiam ar esamam kolegai, dažnai būna įdedama užuojauta į rajoninę spaudą, taip pat nekrologai publikuojami profesinėje spaudoje: bibliotekininkai apie kolegų netektis skelbia savo leidinyje „Tarp knygų“, muziejininkai – interneto svetainėje „Lietuvos muziejai“ (Netektys. Lietuvos muziejai. 2017), informacija skelbiama ir įstaigų socialiniuose tinkluose, interneto svetainėse. Būna, kad, mirus darbuotojui, pačioje įstaigoje uždegama žvakė, pastatoma mirusiojo nuotrauka bei kvietimas į laidotuves.

Atsisveikinimas su mirusiu kolega ar jo artimuoju vienareikšmiškai minimas beveik visuose kolektyvuose. Nors kartais pateikėjai išskiria, kad atsisveikinti vyksta tiesiog administracijos atstovai, artimiausiai bendravę ar tame pačiame skyriuje dirbę kolegos, dauguma kultūros darbuotojų jaučia asmeninę pareigą dalyvauti ir patiems. Įvairūs minėjimai, mirusiųjų atminimo vakarai, skirtingi jų prisiminimo ir pagerbimo būdai atskleidžia kultūros darbuotojų gebėjimą kūrybiškai ir jautriai reaguoti, prisiminti ir pagerbti kolegas. Nors įvairios pagerbimo veiklos, įvykiai nėra privalomi, tačiau jie kyla iš vidinių bendruomenės narių iniciatyvų, o tai rodo, kad jiems patiems tai yra svarbu.

***

Asmeninės šventės – mažiau oficialios, paprastai skirtos neformaliai pasibūti su bendradarbiais. Didesnėse įstaigose asmeninės darbuotojų šventės paprastai neapima visos organizacijos, minimos fragmentiškai, atskiruose skyriuose ar padaliniuose. Išskirtinis dėmesys asmeninių švenčių proga rodomas tik itin nusipelniusiems darbuotojams arba minintiems ypatingas sukaktis. Mažesnėse įstaigose kolektyvai asmenines šventes pamini visame arba beveik visame kolektyve. Pažymėtina, kad asmeninės šventės dažniausiai minimos organizaciniu lygmeniu arba su kitais, artimesniais kolegomis, vietos bendruomenės, meninių kolektyvų nariais, taigi, yra labiausiai paplitusios atskirų organizacijų bei mažų vietovių bendruomenėse. Profesinėse bendruomenėse asmeninės šventės praktiškai neminimos. Džiugios asmeninės šventės (gimtadieniai, vardadieniai, vaiko gimimas, sutuoktuvės) intensyviau minėtos sovietiniais metais, o atsikūrus nepriklausomybei jos iš dalies priklauso nuo susiklosčiusių tradicijų kolektyvuose, bet dar labiau – nuo kolegų tarpusavio santykių. Nors dalis šių švenčių pasižymi nusistovėjusiomis, mažai nuo savo atsiradimo pakitusiomis, tradicijomis, kurios paplitusios daugelyje kolektyvų, vis dėlto yra kuriama ir naujų, originalių švenčių elementų. Galima pastebėti, kad jų paprastai aptinkama atskirose, lokaliai apsibrėžtose bendruomenėse, kurių nariai patys susikuria tam tikrus švenčių modelius ir juos praktikuoja. Asmeninės šventės vienija tik

atskirų bendruomenių, kolektyvų narius, kurie palaiko artimus tarpusavio ryšius, gerai pažįsta vieni kitus.

3.3. Kalendorinės šventės

Sovietmečiu kalendoriniai metai patyrė daug pokyčių, jie turėjo atspindėti sovietinę ideologiją bei pasaulėžiūrą. Kadangi šiuo laikotarpiu intensyviai kovota su krikščionybe bei religija, buvo stengtasi užgniaužti tarpukariu minėtas šv. Kalėdų bei šv. Velykų šventes, o skatinta ir palaikoma liko tik Naujųjų metų šventė, neturėjusi krikščioniškojo turinio (Senvaitytė 2013, p. 105–106). Anot kalendorines šventes šeimose tyrinėjusios Rasos Paukštytės-Šaknienės, sovietų ideologai, norėdami atitraukti žmones nuo religijos, stengėsi diegti ne tik, anot jų, teisingo turinio šventes, tačiau ir nuolat kontroliuoti bei stebėti, kaip visuomenė jas švenčia. Dėl šios kontrolės kalendorines šventes iš šventimo namuose bandyta perkelti į viešąją erdvę (Paukštytė-Šaknienė 2016, p. 14). O tam kuo puikiausiai tiko švenčių skatinimas darbo kolektyvuose, kur veikla gali būti matoma ir stebima. Dėl to galima daryti prielaidą, kad sovietmečiu žmonės gyveno dvigubą gyvenimą. Taip buvo daugelyje sovietinių šalių. Antai Lenkijoje atlikti tyrimai rodo, kad namuose gyventojai minėjo tradicines religines ir patriotines šventes, o viešai laikėsi ideologijos reikalavimų ir minėjo jiems primestas šventes (Lubecka 2013, p. 92). Kultūros įstaigos sovietiniais metais buvo vieša erdvė, todėl ir švęsti darbuotojai galėjo tik tas šventes, kurios turėjo valdžios pritarimą – Naujuosius metus, Tarptautinę moters dieną, Mirusiųjų pagerbimo dieną, kai kurias asmenines šventes. Atsikūrus Lietuvos nepriklausomybei ir gyventojams atgavus galimybę laisvai pasirinkti, išsigrynino ir norimos minėti šventės.

Kultūros įstaigose sovietiniais metais populiariausia šventė buvo Naujieji metai, kuri pasižymėjo karnaviališkumu, masiškumu, intensyviais šventiniais renginiais. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, imtos švęsti ir šv. Kalėdos bei šv. Velykos. Tokios šventės kaip Užgavėnės, Joninės ar kitos abiem laikotarpiais buvo minimos rečiau. Pirmiausia šioje dalyje ir pristatoma Naujųjų metų šventė, kuri, žiūrint chronologiškai, populiariausia buvo sovietiniais metais, vėliau aptariamos nepriklausomybės metais atsiradusios šv. Kalėdų bei šv. Velykų šventės. Nors kitos kalendorinės šventės bendru mastu buvo švenčiamos ne taip dažnai, atskiruose kolektyvuose kai kurios iš jų buvo reikšmingos, todėl vienas skyrius yra skirtas ir šioms šventėms aptarti.

3.3.1. Naujieji metai

Sovietmečiu itin populiari šventė buvo Naujieji metai. Naujųjų metų šventimas buvo skatinamas masinėmis informacijos priemonėmis, rodomi filmai, leidžiami naujametiniai atvirukai (Šaknys 2014, p. 107), spaudoje daug dėmesio buvo skiriama ir vaikų naujametinei

šventei, kurios metu Senelis Šaltis dalydavo dovanėles, buvo organizuojamos vaikų eglutės (Senvaitytė 2013, p. 115). Naujieji metai, esantys šventinio laikotarpio, trunkančio nuo Kalėdų iki Trijų karalių, centre – žymi simbolinę ribą tarp senųjų ir naujųjų metų. Sovietmečiu susiformavusi Naujųjų metų, kaip svarbaus išskirtinio, ribinio perėjimo laikotarpio, reikšmė yra likusi iki šių dienų (Šaknys 2014, p. 106).

Sovietiniais metais kultūros darbuotojų kolektyvuose buvo itin paplitę naujametiniai vakarėliai ir vaikų eglutės. Kolegos mėgdavo susiburti, tokioms šventėms ruošdavosi, jų metu persirengdavo, šventei ir jai pasiruošti skirdavo nemažai laiko – gamindavosi atributiką, patys ruošdavo maistą, puošdavo aplinką ir darbo kabinetus, eidavo ir po kitas įstaigas. Pasitaikydavo, kad tiek sovietmečiu, tiek jau Nepriklausomos Lietuvos metais bendradarbiai kartu su savo šeimos nariais Naujuosius metus pasitikdavo darbovietėje. Būdavo organizuojami ir Naujųjų metų karnavalai. Tokie renginiai buvo labiausiai paplitę bibliotekose:

Dar pas mus yra buvę pora kartų, o gal ir trejetą – karnavalai naujametiniai, sutikimas jau grynas naujųjų metų darbe. Privaloma buvo su kaukėm, bent jau kai aš buvau vienam. Tada buvo visiems privaloma su kaukėm ateiti. Nu ir sutikom Naujus metus. Tai aš gal vieną kartą sudalyvavus, o šiaip gal du ar tris kartus yra buvę tas grynas sutikimas Naujųjų metų. Paskui gal neatsirado norinčių, o tais vienais metais, dar sovietmetis buvo, tai ir direktorė, jos vyras atėjo, visi buvo su kaukėm ir buvo labai daug žmonių, ir vaikų priėjo, tai vaikus ten paskui ant čiužinio suguldė apie dešimtą valandą gal, tai jie miegojo, o mes šventėm iki paryčių. Tai va, tai išgyventas dalykas – darbe sutikt Naujuosius (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Tokių karnavalų būdavo ne tik sovietmečiu, bet ir XX–XXI amžiaus sandūroje:

Aš rengdavau kiekvienais metais tarp to Kalėdų ir Naujų metų laikotarpio buvo toksai naujametinis renginys, kur skyriai rengdavosi tai šventei. Tai būdavo paskelbiama kažkokia tema, pavyzdžiui, Skrybėlių balius, ar, sakykim, skyrius turėjo iš kažkokios knygos pasiimti kažkokią temą, nu, pavyzdžiui, Stendalio „Raudona ir juoda“, tai jie pasidaro tą stalą ir apsirengia raudonai ir juodai. Ten kitas kažką vėl ir taip toliau. Tokie būdavo arba dar skyrius traukia skyrių, paskui linksmai sveikina, atsimenu, buvo Gaidžio metai, tai vienas skyrius sveikino su tikru gaidžiu kitą skyrių [juokiasi], *ir visokie pasirodymai, ir visokios užduotys skyriam ir linkėjimai, su visokiais vaidinimais ir taip toliau, bet paskui buvo tarpas, pasikeitė direktorė ir jinai šitų nepalaikė, tai jie buvo nugesę, bet dabar pasikeitė valdžia ir galbūt vėlgi kažkaip atsinaujins šitie* (VDU ER 2714/4, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Apie šiandienos karnavalą rašiusio filosofo Gintauto Mažeikio teigimu, „<...> karnavalas ir sustiprina ritualą, nes sukuria masei žmonių suvokiamą ir patiriamą laiko ir erdvės inversiją, ir jį susilpnina – kai karnavalas įgyja parodomąjį spektaklio pobūdį. Šventiniame karnavale sakralinis ir profaninis laikas ir vietos apsikeičia ir sukuria prielaidą linksmybėms, juokingiems

išaukštinimams ir pažeminimams, yra preventuojami mistinio, stebuklinio, rimto ritualo. <...> Šiandieninis karnavalas yra susijęs su masiniu vaizdavimu: persirenginėjimu, vaidinimu, pasirodymu, reginio gaminimu ir vartojimu. Šiuolaikinė struktūrinė, iš valdžios ir gamybos tinklų išaugusi propaganda karnavalą paverčia surežisuotu spektakliu, paslepiančiu įsakymą ir parodanti meduolį – malonumą klausantiems ir žiūrintiems“ (Mažeikis 2013, p. 273). Pateikėjų pasakojimuose apie tokius karnavalinius šventinius renginius atsispindi pačių bendruomenės narių iniciatyvos ir pastangos surengti šventę vieni kitiems. Nors tokie renginiai nėra galimi be įstaigos vadovų sutikimo ir palaikymo, tuose kolektyvuose, kur jie vykdavo, išnykdavo ribos tarp vadovų ir darbuotojų, reginys nebuvo skirtas žiūrovams, jame visi būdavo dalyviai. Įtraukimas, veiklų pasiskirstymas, vaidmenų pasirinkimas, teigiamos emocijos yra susiję su bendruomenės narių noru ir siekiu patiems kurti ir palaikyti šias šventines tradicijas.

Kultūros darbuotojai su kolegomis Naujuosius metus sutikdavo ne tik darbovietėje, bet minėdavo ar švęsdavo ir kitose vietose. Pavyzdžiui, Ukmergėje XX a. aštuntajame–devintajame dešimtmečiuose bibliotekininkai Naujųjų metų naktį susitikdavo prie miesto eglės ir visi kartu eidavo pas kitus kolegas į namus. Taip būrys didėdavo, kol apeidavo dalį bendradarbių, visi pabendraudavo, pasijuokdavo ir išsiskirstydavo po namus.

Naujųjų metų proga nebuvo pamirštami ir kultūros darbuotojų vaikai. Vaikų eglučių švenčių metu kultūros darbuotojų vaikams būdavo organizuojama renginys su Seneliu Šalčiu, dovanomis, šventine programa (žr. 5 priedo 7 nuotrauką). Kartais vaikai būdavo aplankomi ir namuose: *Vienas mūsų darbuotojas apsirėdęs atitinkamai Seneliu važiuodavo į darbuotojų namus, pas tuos, kurie turėjom mažus vaikus, ir tenai įteikdavo dovanėles, na, jau čia tradiciškai, eilėraštukai, paskui, aišku, vaišindavo Senelį...* (VDU ER 2714/25, moteris, gim. 1935, biblioteka).

Atsikūrus šalies nepriklausomybei, Naujieji metai ir toliau buvo minimi kolektyvuose. Pavyzdžiui, 1993 metais Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos kronikoje randamas toks įrašas: *Paskutinė šių metų diena. Į muzikos svetainę kvietė girdėta, bet neregėta dama su savo palydovais pačios viešiausios įstaigos ponias, paneles ir poniukus pamosuoti Gaidžiui ir pasveikinti Šunį. Įsikūrus minkštasuoliuose ir ant kėdžių, įėjo Juodoji dama – <...>, vedina baltu nulėpausiu šunimi – <...>. Jos atestavo direktorę ir pavaduotojas, visas skyrių vedėjas, apdalino jas stebuklingais saldainiais. Išklausėme astrologų pranašystes ateinantiems Šuns metams. Baltasis šuo perskaitė visus gautus kalėdinius ir naujametinius sveikinimus, su šventėm pasveikino direktorė. Iš svetainės skirstėmės su šypsenomis ir gera nuotaika. Vedėjos šiandien nebuvo, tai dviese susėdom prie kuklaus šventinio stalo. Nespėjom išgerti kavos puodelio, kai atėjo <...> ir pakvietė į svečius. Prie gražaus ir turtingo šventinio stalo bendrojoje skaitykloje palinkėjome vieni kitiems sveikatos, draugystės, santarvės, tikėkime ateinančiais laikais, kad jie įkvėps mus naujiems darbams, naujoms mintims ir svajonėms...* (Šiaulių P. Višinskio viešosios

bibliotekos Kraštotyros skyriaus kronika. 1991–1995, p. 43). Šioje bibliotekoje panašiai pasitikti ne vieni Naujieji metai.

Kaip ir kitose bendruomenėse ar šeimose, kultūros darbuotojai iškilmingiau stengėsi sutikti 2000-uosius metus. Pavyzdžiui, Elektrėnų viešosios bibliotekos kolektyvas ta proga paruošė kalėdinę-literatūrinę popietę „Senus metus išlydint“, kurios metu buriamasi, klausomasi literatūrinių ir muzikinių kūrinių, sakomos kalbos ir sveikinimai (Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos 2000 m. kronika. 2002, p. 31). Kiti kolektyvai su kolegomis 2000-uosius pasitiko jau po darbų kavinėje. Pavyzdžiui, Kėdainių Mikalojaus Daukšos viešosios bibliotekos darbuotojai po darbo senus metus palydėjo Vilainių kavinėje „Provincija“ (Kėdainių rajono savivaldybės Mikalojaus Daukšos viešosios bibliotekos nuotraukų archyvas).

Nors Naujieji metai savo populiarumo kultūros įstaigose neprarado ir atsikūrus šalies Nepriklausomybei, tačiau tokių karnavalinių vakarėlių kaip anksčiau pasitaiko rečiau, paminėjimai būna mažesnio masto. Tačiau bent simboliškai palydėti senus metus susirenka beveik visų įstaigų kolektyvai. Dažniausiai renkamasi paskutinę darbo dieną prieš Naujuosius metus. Tada aptariami svarbiausi praėjusių metų darbai, įvykiai ir jubiliejai, pasidžiaugiama darbuotojų pasiekimais, planuojami ateities darbai bei įvykiai. Dažnai pasivaišinama, pabendraujama, keičiamasi dovanėlėmis:

Naujus metus visada švenčiame darbe, kadangi tai būna vienintelė sanitarinė diena metuose, dažniausiai susirenka mažoji dalis darbuotojų, bet, aišku, būna paminimas su arbata, kava, su pyragėliu, su vadovo žodžiu šventiniu (VDU ER 2714/66, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Molėtų viešojoje bibliotekoje palydint senus metus organizuojama tradicinė šventė „Į savo rūpesčius įterpk ir džiaugsmą“. Jos metu aptariami nuveikti praėjusių metų darbai, įvertinami geriausiai dirbę bibliotekininkai, įteikiami padėkos raštai, gėlės ir dovanos, vėliau organizuojama šventinė programa (VDU ER 2713/15, moteris, gim. 1936, biblioteka).

Jeigu įstaigą sudaro ir miesto, ir kaimo filialų ar padalinių darbuotojai, šia proga dažnai susirenka visas kolektyvas. Kad kolektyvai kartu sutiktų Naujųjų metų naktį – vienetiniai atvejai, bet ir juos daugiau galima sieti su asmeniniais kolektyvo narių ryšiais, kai švenčiama kartu su šeimos nariais pas kažką iš kolegų namuose.

Palydint Naujuosius metus, kultūros įstaigose paplitę ir Padėkos vakarai įstaigos rėmėjams, bičiuliams, partneriams:

Mes darome tokią šventę, tai dažniausiai būna po Kalėdų iki Naujųjų metų. Jinai vadinasi „Naujuosius pasitinkant...“. Ir tada tos šventės metu padėkojame mūsų rėmėjams, kurie tais metais mus parėmė. Ar kažkokias padarom statulėles, ar šiaip kokias simbolines, va šiemet žvaigždes, tas raudonas gėles dovanojom. Stambesniem po statulėlę angelo tiesiog. Tarsi vėl su

tokia mintimi, kad ir vėl jūsų prašysim [juokiasi]. *Tai va tokia tradicija yra graži* (VDU ER 2714/51, moteris, gim. 1978, kultūros centras).

Tokie padėkos vakarai organizuojami ir kitų progų – įstaigų jubiliejų, atidarymų ar kitų – metu, tačiau paplitęs laikas ir šventinė savaitė tarp šv. Kalėdų ir Naujųjų metų.

Apibendrinant galima pastebėti, kad sovietiniais metais minėtos vaikų eglutės šiandien jau praktiškai nunykusios, o praėjusių metų išlydėtuvės aptinkamos daugelyje kolektyvų. Vienuose kolektyvuose senieji metai palydimi pabūnant kartu, apžvelgiant praėjusių metų darbus, kituose švenčiama labiau – keičiamasi dovanomis, susitinkama po darbo. Kartais būna sudėtinga atskirti, ar kolektyvai, minėdami svarbiausias žiemos šventes, jas sutapatina su šv. Kalėdomis, ar su Naujaisiais metais. Nors kai kur, jeigu kultūros darbuotojai rengia kalėdinį renginį, jis daugiau susijęs su advento tradicijomis, jeigu naujametinį – jis panašesnis į šventinį vakarėlį. Tačiau kartais sudėtinga atskirti, ar šventė labiau skirta Naujiesiems metams paminėti, nebent ji minima būtent gruodžio 31 dieną, ar Kalėdoms. Dažnai renginiai ar veiklos organizuojamos tarp Kalėdų ir Naujųjų metų, todėl laikomi tiesiog šventinio laikotarpio paminėjimais.

3.3.2. Šv. Kalėdos

Sovietiniais metais dėl valstybinės ateizmo politikos Bažnyčia ir kultūros įstaigos buvo atskirti vienas nuo kito, o kontaktai tarp šių institucijų buvo nepageidaujami (Vyšniauskas 2016, p. 129). Kultūros darbuotojai savo veikloje turėjo remtis ateistiniais nurodymais, visuomenei rodyti „teigiamą“ pavyzdį, populiarinti tiek ateistinę literatūrą, tiek savo renginiais ir programomis skatinti žmones atsisakyti religinių, tradicinių švenčių ir priimti naująsias. Vis dėlto buvo kultūros darbuotojų, kurie parengdavo visuomenei tokias kalendorinių švenčių minėjimo programas, nesusijusias su religiniais elementais, o remiantis siekiu supažindinti visuomenę tiesiog su šių švenčių eiga:

Mes pažintinius drįsom daryt, Kalėdų tradicijos ar Velykų, naudodamiesi mokslininkų surinkta medžiaga ir vesdavom šituos renginius. Bet tai buvo naujovė. Niekas niekada nepasakė, kodėl muziejus tą rengia. Kai aš pradėjau, tai bijojau šiek tiek, bet labai noriai viskas įvyko, atėjo ir tų atsiųstų žmonių iš bažnyčios, nes skiriasi labai – su skarele ir amžius, visa kita. Ir ten labai taip atidžiai klausydavo, matydavom. O paskui nebeidavo. Mato, kad mes tas tradicijas, kur ką kada kiaušinį mušt, kaip kiaušinis dažomas, kur kas, tiesiog žmonėm primenam, kad buvo tokios šventės. Jas gi slapta švęsdavo žmonės, bet slapta tą darydavo, laisvai to nebūdavo afišuojama (VDU ER 2714/24, moteris, gim. 1950, muziejus).

Kaip pasakojo pateikėjai, jie kalendorines šventes švęsdavo namuose, paslapčia, tačiau darbe tarpusavyje su kolegomis jų neminėdavo. Kartais kultūros organizacijos, vykdydamos

valdžios nurodymus, taikė ir galios mechanizmus, reguliuodamos kultūros darbuotojų galimybę pasiruošti šventei, primesdamos jiems kuo daugiau darbinės veiklos. Pavyzdžiui, buvo sudarytos tokios situacijos, kad darbuotojai užsibūtų darbe ir negalėtų pasiruošti religinėms šventėms:

Aš atsimenu ir atsimenu, kaip aš dirbau rūbinėj ir buvo seminaras ar Kūčių dienoj... Kūčių, gal sakyčiau, dienoj, padarė tą seminarą visą dieną. Suprantat. Ir visi žmonės ten susirinko nuo dešimt nežinau iki kelių, kad visą dieną. Ir moterys sako, va, ir Kūčios, ir viską, bet, sako, nieko negalim pasidaryt, todėl kad sėdim čia. Tai prisimenu va tuos, bet kad taip anksčiau gi negalima buvo. Galų gale visi šventėm tas Kalėdas, visi šventėm Velykas, bet kiekvieno čia buvo asmeninis reikalas ir kiekvienas darė, kaip kam išeina, bet ne viešumoj. Ir negalima buvo čia jau tokio dalyko. Ir, pavyzdžiui, kultūros darbuotojas nelabai turėjo teisę vaikščiot į bažnyčią. Buvo pasakyta, kad, vienu žodžiu, nu, ne (VDU ER 2714/19, moteris, gim. 1935, kultūros centras). Tikėtina, kad neatsitiktinai ir diena ilgam seminarui buvo parinkta būtent prieš didžiąsias metų šventes.

Atsikūrus šalies nepriklausomybei, kolektyvuose gana greitai pradėtos minėti šv. Kalėdos. Šiuo metu daugelyje kolektyvų tai pati populiariausia šventė. Šventimas labai įvairus – vienuose kolektyvuose apsiribojama kukliu pasisėdėjimu, kituose vyksta karnavaliniai vaidinimai, šokiai, vykstama į kokias nors pramogų vietas, pavyzdžiui, į boulingą, giedamos giesmės bažnyčioje, keičiamasi dovanomis, organizuojami koncertai, mugės, žaidžiami įvairūs žaidimai. Pavyzdžiui:

Keli metai vis „Slaptą draugą“ žaisdavom <...> per šitą žaidimą reikėjo stengtis kažkaip tai slapčia kokių tai malonių staigmenų padaryti tam draugui. Tu turėjai ne tik pats stengtis, bet į pagalbą pasiprašyti ir kitų kolegų, kad padėtų, kad tu tikrai slapta galėtum tai padaryti. Žinau, kad baigiamasis tada toks kalėdinis suėjimas labai smagus ir jis tiek gerų emocijų visiems sukėlė, kad užtai ir noras ir toliau buvo, kad darom ir toliau tą (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka). Arba Ukmergės Vlado Šlaito viešojoje bibliotekoje paplitusi tradicija – kasmet minint kalėdinį laikotarpį, suėjus į salę visam kolektyvui dainuoti dainą „Aš noriu Kalėdų“ (VDU ER 2714/10).

Keliose įstaigose yra organizuojami ir kalėdiniai vakarėliai. Tikėtina, kad jie perėjo iš naujametinio laikotarpio, kai sovietiniais metais tokie vakarėliai buvo ganėtinai paplitę.

Per šv. Kalėdas pastaruoju metu kolektyvuose paplitusios įvairios edukacijos. Edukacijas kultūros darbuotojai paprastai organizuoja savo lankytojams, tačiau per šventes jas susiorganizuoja ir sau. Edukacijų metu kolektyvai darosi meninius dirbinius, papuošalus, lieja vašką, kartu gaminasi maistą, žaidžia žaidimus, kartais ką nors kurti ar gaminti moko vieni kitus:

Šv. Kalėdų ar Naujųjų metų, o kartais ir Velykų proga organizuojame bendrą kugelio kepimą ir kugelio vaišes. Turime tam galimybę, kadangi muziejuje yra amatų centras ir duonkepė krosnis (VDU ER 2713/56, moteris, gim. 1947, kultūros centras).

Būna, kad naujai parengtus edukacinius užsiėmimus lankytojams kalendorinių švenčių proga kultūros darbuotojai pirmiausia kaip pabandymą praveda savo kolegoms arba kolegų vaikams. Norėtųsi pastebėti, kad būtent ši tradicija – įtraukti kolegas į įvairius edukacinius užsiėmimus – yra atsiradusi jau nepriklausomos Lietuvos metais. Tokių užsiėmimų metu kultūros darbuotojai atsiduria kitoje, negu jie patys paprastai būna, pusėje. Taip pat tokių užsiėmimų metu patys kultūros darbuotojai pasineria į etnokultūrą išryškinančias veiklas, vadinasi, tai jiems yra ne tik darbo dalis, bet įdomu ir patiems.

Kartais kolektyvai organizuojasi ekskursijas, išvykas tiek į įvairius pramoginius, kultūrinius renginius, tiek į kavines, tiek važiuoja į kitus Lietuvos miestus, kitas šalis. Populiarūs ir įvairūs konkursai, žaidimai, mugės, kurių metu varžomasi, pardavinėjami savo gamybos rankdarbiai, organizuojamos įvairios gerumo akcijos. Sugalvojami įvairūs konkursai. Pavyzdžiui, Lietuvos bibliotekininkų draugijos Kauno apskrities viešosios bibliotekos skyrius organizuoja kalėdinio pasipuošimo konkursą.

Mažesniuose miesteliuose, kaimuose kalėdinis laikas dažnai būna skirtas organizuoti įvairius renginius vietos bendruomenei, tačiau tie renginiai būna mažesnio masto, į juos įsitraukia ir pats kultūros darbuotojas, galbūt ne tiek kaip valstybinės įstaigos darbuotojas, bet daugiau kaip vietinis žmogus:

Čia prieš porą metų gal darėm labai gražią akciją – lankėm senelius su dovanom visus vienišus, tai tada labai bendruomenė audringai priėmė ir nešė visokius suvenyrus ir saldumynus, ir nertus daiktus, ir viską, tiesiog įdėjom lauknešėlius ir lankėm. Tai čia buvo ir „Knygų Kalėdų" kartu akcija. Tai labai šiltai priėmė ir aš manau, kad ir dabar kažin ar nepakartosim. Dabar kai tą „senolių" projektą dariau, šitą nuotraukų, tai irgi labai „ko taip retai ateinat, ko taip retai...", tai visi labai laukia to mūsų atėjimo. Laukia ir kavute vaišina, ir šiaip vaišina, ir kalba, ir bendrauja (VDU ER 2714/12, moteris, gim. 1962, biblioteka). Kaimuose dirbantys kultūros darbuotojai paprastai palaiko artimus ryšius su vietiniais gyventojais.

Minimas kultūros darbuotojų kolektyvuose ir advento laikas. Daug renginių tuo metu organizuojama lankytojams, tačiau atrandama laiko ir sau bei kolegoms. Renginiai, skirti adventui, pasižymi etnografiniu, etnokultūriniu arba religiniu turiniu. Kolektyvai organizuoja įvairias dirbtuves su etnografais, tautodailininkais, kviečiasi lektorius ar senosios, tradicinės mūsų kultūros žinovus, kad papasakotų apie advento papročius. Pavyzdžiui, Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešosios bibliotekos kolektyvas taip pamini advento laiką:

Ir dar turim advento rytmetį. Čia toks nedidelis renginukas, irgi trumpas kelių valandų, na, nuo valandos iki dviejų, tiesiog yra pasikviečiama arba vienuolė, arba kunigas ir netoli mūsų bibliotekos dar yra Stasio Šimkaus konservatorija, tai pasikviečiam kokių studentų, jie pagroja,

tada vienuoliai pakalba, visi kartu pabūnam, kažką dar mūsų valdžia taip pat pasveikina (VDU ER 2714/63, moteris, 1983, biblioteka).

Adventą pamini ir kiti kolektyvai: organizuojasi pasibuvimus tik bibliotekininkams arba ir bibliotekininkams senjorams, rengia nedidelius literatūrinius renginius.

Daugelyje kolektyvų būtent kalėdinio laikotarpio metu paminimos keletas švenčių: Kalėdos, pristatomi nauji darbuotojai, pasveikinami darbo stažo ar asmeninius jubiliejus tais metais minintys, apžvelgiami tiek įstaigos, tiek asmeniniai pasiekimai. Metų užbaigimas dažnai sujungiamas paminėti keletą švenčių, pažymint ribinę simbolinę datą paliekant senus ir pasitinkant Naujuosius metus:

Kalėdų vakaro metu direktorė taria žodį tokį apžvalginį net ir plačiau – kas bibliotekoje įvyko, kokie metai buvo, kas gimė, kas mirė, kieno artimieji, tarkim, per šituos metus mirė. Tai irgi tokia apžvalga mums patiems, tokia gilesnė ir asmeninė. Darbuotojai, kurie švenčia darbinius jubiliejus, yra pasveikinami. Tai yra penki, dešimt, penkiolika, dvidešimt, dvidešimt penki, trisdešimt, trisdešimt penki, keturiasdešimt, keturiasdešimt penki, penkiasdešimt. Tai yra pas mus tikrai visų amžiaus grupių darbuotojai, ir sakau, yra net tas, kur penkiasdešimt metų. Ir tada tu supranti, kad šitas žmogus tiek daug matė, tiek daug žino... Tai va. Ir tada jau yra kažkokia programa, kažkas tiems metams, tai ir ta pati vieta – jinai kinta, jinai gali būti paslaptis, jinai gali būti ne paslaptis, kažkokia kultūrinė programa, kažkoks atlikėjas ar spektaklis kažkoks. Po to vaišės kažkokios. Tai tas tikrai kinta, esam buvę vienais metais ir kino teatre tiesiog, salę išnuomavę. Tai tas keičiasi, kaip tą darom, bet pagrindinės dalys tai yra apžvalginė, tokia įsivertinimo ir tokia padraugavimo. Tai vat. Ir jau po šitos, tai kas nori, namo važiuoja, kas nori, eina pratęsimo (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Kalėdinio laikotarpio metu yra rengiami renginiai rėmėjams, įstaigos bičiuliams, partneriams, verslo atstovams, saviveiklininkams padėkojant už bendradarbiavimą, už kartu praleistus metus. Tokius padėkos renginius daugiausia rengia kultūros centrų darbuotojai. Ypač mažesnėse vietovėse kultūros centrų darbuotojai kalėdiniu laikotarpiu šventes pamini ir su savo vadovaujamų meninių kolektyvų nariais, saviveiklininkais. Kadangi kultūros centrų darbuotojai paprastai palaiko artimus ir šiltus ryšius su savo saviveiklininkais, šventiniu laikotarpiu nemažai dėmesio skiriama ir jiems:

Būna, mes darom tokį kaip ir Padėkos vakarą, kiekvieni metai, čia jau daug metų iš eilės, tai darom tarp Kalėdų ir Naujų metų. Tai čia jau mes, kultūros darbuotojai, darom savo saviveiklininkams <...> Stengiamės prisiminimui ir kažkokią dovanėlę – vienais metais darėm nuotraukas įrėmintas, dovanojom jiem. Kitais metais puodelius dovanojom, kitais metais patys kažką padarom, kažkada net uogienes darėm, buvo aviečių metas, tai pririnkau, uogienes padovanojom po tokį stiklainiuką visiems ir dar kažką dadėjom. Nu, vienu žodžiu, tokie kaip ir

menkniekiai, ir galvoji vis, nu ką kitais metais... Bet norisi žmonėm tiem padėkot (VDU ER 2714/13, moteris, gim. 1962, kultūros centras).

Dažnai Kalėdų proga bibliotekininkai, muziejininkai bei kultūros centrų darbuotojai elektroniniu paštu siunčia vieni kitiems sveikinimus, palinkėjimus. Taip pat sveikinamasi ir su partneriais, su kuriais buvo bendrauta visus metus, kartais apsikeičiama ir įvairiomis dovanėlėmis, pavyzdžiui, dovanojama atributika su įmonių logotipais, įvairios reprezentacinės dovanos. Keičiamasi sveikinimais ir dovanomis ne tik institucijų, bet ir pavienių darbuotojų lygmeniu.

Norėtųsi akcentuoti, kad Kalėdų laikotarpis kultūros darbuotojams (ypač dirbantiems kultūros centruose bei muziejuose) yra pats darbymetis, todėl kartais sudėtinga organizuoti šventę papildomai ir kolektyvui:

Su kalėdiniu laikotarpiu, tai yra didžiulis darbo krūvis, mes kiekvieną dieną turim po dvi–tris edukacines programas dėl to, kad įvairius dalykus darom: žvakes liejam, turim ten tokią Kūčių papročių edukacinę programą, vaikai žaisliukus gali pas mus pasigaminti, tai mes dirbam. Jau, tiesą pasakius, kai tą Kūčių stalą paruošiam kokį penktą ar septintą kartą, tai, patikėkit, paskui, net per Kūčias namuose, jau... Taip, mes turim tradiciją visą laiką prieš jau išeinant į tas didžiąsias šventes, susėsti su kolektyvu, va, ir šiandien iš ryto svarstėm, kaip mes ten... Buvom vienais metais sugalvoję, kad į teatrą važiuosim, kitais metais į kavinę ėjom, užsisakėm jau po darbo. Šiais metais pagalvojom, kad labai neturim laiko, užsiėmę, tai užsisakysim kažką čia iš picerijos, atvažiuos, atveš, pasėdėsim, va tokią popietę ir palinkėsim vieni kitiems gražių švenčių ir išsiskirstysim <...> Esam tų švenčių daugiau organizatoriai negu šventėjai (VDU ER 2714/36, moteris, gim. 1966, muziejus).

Iš kultūros darbuotojų, ypač kultūros centrų ir muziejininkų, pasakojimų apie šventes sau kalėdiniu laikotarpiu, išsakoma tai, kad kultūros darbuotojai, kurių pagrindinis darbas ir yra organizuoti šventes visuomenei, patys nuo jų kartais nori pailsėti ir sau nebedaryti jokios šventės. Tokiu atveju tradiciniai švenčių elementai (pasibuvimas prie vaišių stalo, kalėdiniai vakarėliai ir pan.) keičiami kitomis pramogomis ir veiklomis:

Mes vykom visi kartu, žmonių pageidavimu, į „Eglės“ sanatoriją, tiesiog maudytis į vandens parką. Nes visi sakė taip – tų švenčių mes prisiorganizavę tiek ir tiek, labiausiai norim to poilsio ir neformalaus pabuvimo kartu. Tai mes visi kartu į Birštoną nulėkėm, pasibuvom, pasibendravom ir tikrai visiem tai paliko tokį šiltą įspūdį (VDU ER 2714/38, moteris, gim. 1987, kultūros centras).

Kalėdiniai kolektyvų renginiai daugiau ar mažiau atkartoja visuomenėje, šeimose vyraujančias Kalėdų tradicijas: dovanos, vaišės, renginiai, palinkėjimai, sveikinimai. Galbūt dėl to, kad šeimose labiau visi renkasi būti namuose ar eiti į svečius, darbo kolektyvai per Kalėdas pasirenka įvairius išvažiavimus, išvykas. Daug kur kalėdinis laikotarpis asocijuojasi su padėkomis ne tik kolegoms, bet ir vietos žmonėms, įvairių kolektyvų nariams. Lyginant Naujųjų metų bei šv.

Kalėdų paminėjimus, galima pastebėti, kad Naujieji metai nuo pat sovietmečio iki dabar pasižymi metų pabaigos, darbų užbaigimo, ritualinio perėjimo elementais ir simbolika, o šv. Kalėdos žymi padėkos, tarpusavio pabendravimo, edukacijų, susijusių su įvairiomis etnokultūrinėmis tematikomis, momentus. Religinis šv. Kalėdų aspektas yra aptinkamas nedaugelyje bendruomenių.

3.3.3. Šv. Velykos

Sovietiniais metais šv. Velykas, kaip ir šv. Kalėdas bei kitas religines šventes, buvo draudžiama minėti. Nepriklausomos Lietuvos metais ši šventė atgijo ir tarp kultūros darbuotojų tapo antra kalendorine švente pagal populiarumą po šv. Kalėdų. Vis dėlto minėjimo intensyvumu, renginių gausa ir įvairove šv. Velykos neprilygsta šv. Kalėdoms. Kolektyvuose paplitęs šv. Velykų minėjimas ir prieš šią šventę, ir jau po jos. Pasak pateikėjų, intensyviausiai ši šventė buvo minima Atgimimo laikotarpiu. Pirmąją darbo dieną po šv. Velykų kultūros darbuotojai dalijasi ir valgo margučius, saldumynus, pabendrauja tarpusavyje. Kai kuriuose kolektyvuose po šv. Velykų ridenami margučiai:

Kažkada pradžioj Atgimimo, tai lyg ir Velykos buvo, buvom susinešę margučius ir ridinėjom dar anoj salėj. Irgi tada buvo toks noras, atrodo, viskas nauja buvo, tai buvo toks dalykas (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Velykos tai čia toks jau skyrių daugiau, kaip jie ten pasipuošia. Nes seniai, gal prieš kokį dvylika metų, atsimenu, kad mes patiesdavom kilimą, padarydavom lovelį ir eidavom per pietų pertrauką ridenti kiaušinius, ir liepdavom ir skaitytojam prisijungti. Bet jau dabar irgi tos tradicijos... ar čia toks jau tas požiūris, lyg ir nedrąsu jau tą daryti, kažkaip atmosfera keičiasi, tos senosios šventės lieka tokiam archyviniam egzemplioriuje. Tai va, mes darydavom, bet labai reikia tos grupelės, kuri palaikytų. Jau jaunimas kur ateina, jis tų švenčių nelabai nori, o vyresni, mes jau irgi ta karta, kur nelabai norisi... (VDU ER 2714/4, moteris, gim. 1959, biblioteka). Šis pateikėjos pasakojimas apie šv. Velykų šventę atspindi ne tik pastarosios, bet ir kitų švenčių kaitos niuansus, susijusius su jaunų kolektyvo narių požiūriu bei noru švęsti. Tikėtina, kad nepriklausomybės Lietuvoje pradžia, Atgimimo laikotarpis sutapo su ne vieno pateikėjo darbo kultūros įstaigoje pradžia, jų jaunystės metais, todėl tuo metu ir įvairių švenčių buvo daugiau. Šiais laikais kultūros darbuotojai šventės proga tiesiog prisimena senąsias tradicijas, pasikalba, kaip Velykas minėdavo skirtingi regionai:

Po Velykų tai irgi kiaušinių, maisto, susėdam ir kalbamės: Suvalkijos kokiam kaime tai va taip buvo, o Dzūkijoj va taip va buvo (VDU ER 2714/67, moteris, gim. 1963, muziejus).

Būna, kad kultūros darbuotojai šv. Velykoms pradeda ruoštis ir jas minėti dar prieš šią šventę. Dauguma kultūros darbuotojų prieš šią pavasario šventę jai ruošiasi, organizuoja edukacijas ir renginius lankytojams, kartais tuo metu skiria ir laiko savo kolektyvui: kartu pamargina margučius, pasidalija mintimis ir idėjomis apie kiaušinių dažymą, maisto ruošą:

Pasidaliname kiaušinio dažymo-marginimo technika, receptais patiekalų, ką dėsim ant stalo. Puošiame darbo aplinką Velykų tema. Po Velykų būtinai atsinešame kiaušinių, kad galėtumėm pasidžiaugti, aptarti, kaip kas dažė, kokią techniką naudojo. Apsikeičiame (VDU ER 2713/22, moteris, gim. m. nepateikė, biblioteka). O kartais organizuojami ir didesni renginiai: *Tai tiesiog yra vienas iš rytmečių, paskelbiamas prieš Velykas vienas iš rytmečių ir bibliotekininkai renkasi ridenti kiaušinius. O po to visi arba pusryčiauja kartu, arba taip pabaigiam, apdovanojamas, aišku, jau tas laimėtojas, jau tas daugiausiai kiaušinių susirinkęs, tai arba tuom viskas užsibaigia, arba dar padarome tokius bendrus simbolinius pusryčius, kavos atsigėrimą* (VDU ER 2714/65, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Kultūros darbuotojai tarpusavyje pažymi ir Atvelykio šventes. Įdomesnė tradicija Atvelykio proga yra Vilniaus universiteto bibliotekoje:

Kartą per metus yra toks Atvelykio sekmadienis, po Velykų kitas sekmadienis, kada yra tiesiog tokia šventė, čia irgi yra visiška tradicija, kad Šventų Jonų bažnyčioje yra aukojamos šventos mišios už gyvus ir mirusius Vilniaus universiteto bibliotekos bibliotekininkus. Tai vat, švenčiamos mišios, o po to saujelė žmonių, senjorų ir tų, kurie tuo rūpinasi, kas nori prisijungti, tada grįžta į biblioteką, sėdi prie stalo, ir ten gali būti nuo... iki...: dainos, prisiminimai, eilėraščiai, tiesiog pabuvimas. Tai tokia graži šventė, kurią negirdžiu arba kai papasakoju kitiem padaliniam universiteto, nustemba. Žinai, kad tai nėra savaime suprantama, kad ir kitur tas vyktų (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka). Ši tradicija atskleidžia, kad, kaip ir tradiciškai šv. Velykos yra religinė šventė, religinis aspektas yra išlaikomas kai kuriose kultūros darbuotojų bendruomenėse. Taip pat toks esamų ir buvusių kultūros darbuotojų susibūrimas tarsi atkartoja šeimose paplitusį šios šventės modelį, kai šv. Velykų rytą yra einama į bažnyčią, o paskui susirenkama prie vaišių stalo.

Pasitaiko, kai kalendorinių švenčių proga kultūros darbuotojai į muziejaus veiklas įtraukia ir savo šeimos narius: *Prieš Velykas jau tapo mano šeimai tradicija atvažiuoti pas kolegas etnografus dažyti kiaušinių* (VDU ER 2713/62, vyras, gim. 1985, muziejus). Norėtųsi pažymėti, kad dar sovietmečiu praktikuota tradicija į švenčių minėjimą įtraukti savo šeimos narius yra išlikusi iki dabar – šeimos nariai, kiti artimieji yra kviečiami į kultūros darbuotojų organizuojamus šv. Kalėdų, šv. Velykų renginius ir veiklas. Tik, kitaip nei sovietmečiu, kai šeimos nariai būdavo kviečiami į naujametinius vakarėlius ar išvykas, šiuo metu dažniausiai jie dalyvauja įvairiose edukacijose.

Šv. Velykos, kaip ir dalis kitų kalendorinių švenčių, kultūros darbuotojams (ypač kultūros centrų darbuotojams ir muziejininkams) yra labai darbingos dienos, kai jie rengia šventes savo lankytojams. Tą vertindami, vieni pateikėjai teigia, kad šventės yra jų darbas, todėl patys švęsti negali, o iš kitų pateikėjų pasakojimo galima suprasti, kad, organizuodami šventes savo lankytojams, jie kartu jas pamini ir patys:

Mes esam kultūros įstaiga, tai mes tom šventėm ir gyvenam, nes mes per tas šventes darom renginius. Tai, be abejonės, ir patys jas paminim (VDU ER 2714/95, moteris, gim. 1992, kultūros centras).

Šv. Velykos – beveik visuose kolektyvuose paminima šventė, tačiau, kad darbuotojai ta proga organizuotųsi didesnius renginius – nepastebėta. Pagrindinis šv. Velykų simbolis – margutis – kaip akcentas minimas daugelio pateikėjų, todėl ir ši šventė sukasi aplink kiaušinių marginimą, valgymą, ridenimą.

3.3.4. Kitos šventės

Rečiau, tačiau kultūros darbuotojų kolektyvuose minimos ir kitos šventės. Dažniausiai paminimos Užgavėnės, Joninės, kartais – Žolinė, kitos šventės.

Užgavėnės minėtos ir sovietiniais metais, tačiau tada jos vadinosi Žiemos palydų šventė. Užgavėnės, kaip ir kitos senosios tradicinės šventės sovietmečiu visiškai uždraustos nebuvo, tačiau buvo sumanyta jas adaptuoti taip, kad šventė atitiktų sovietinės ideologijos nuostatas (Petrošienė 2014, p. 51–52). Apie pirmąsias Užgavėnes Lietuvos liaudies buities muziejuje, pradėtas minėti nuo 1981 metų, papasakojo šio muziejaus darbuotojas:

Paskui atsirado šitos Užgavėnės. Čia tos Užgavėnės, aš gavau per galvą smarkiai, supykdžiau, nes Užgavėnės, nu kaip, negalima buvo pasakyti, kad čia Užgavėnės, religinė šventė. Mes pavadinom „Žiemos palydos“. Vasario pabaigoj, paskutinį vasario sekmadienį. Susirinko šiek tiek žmonelių, atšventėm. Kitą metą aš žiūriu, kad žmonėm patinka. Tai, sakau, reik paviešint. O labai daug sniego, buvo gili žiema. Aš parašiau skelbimą į „Tiesą“, kad Rumšiškėse, Buities muziejuje, Žiemos palydos bus tą ir tą dieną. Maždaug sutapo su tikrom Užgavėnėm. Ojojoj... Mane į ministeriją išsikvietė – kaip tu taip skelbimą į „Tiesą“ paskelbei. Aš gi nežinau tos hierarchijos, tos tvarkos. Taigi, jeigu į „Tiesą“ skelbi, jeigu ten skelbimas, tai jau respublikinė šventė turi būti. Respublikinis svarbus dienraštis čia jau. Kas čia dabar bus... Aš nežinau, sakau, paskelbiau, tai gal ir bus, gal atvažiuos kas nors. Kur tau atvažiuos... Sniego iki tiek prisnigo, keliai užversti, susiradau tokį žmogelį, kuris sniegą šiek tiek pavalė nuo pagrindinio įėjimo. Dabar tas rytas išaušo tų mūsų Užgavėnių, o čia stovi eilės automobilių įvažiuot į muziejų (VDU ER 2714/75, vyras, gim. 1924, muziejus).

Galima manyti, kad dirbti tokiomis sąlygomis buvo gana sudėtinga, reikėjo taikytis prie tuometinių reikalavimų, žinoti įvairias taisykles ir nurodymus. Darbuotojai ieškojo galimybių įvairias šventes organizuoti visuomenei, kiek įmanoma pristatant tradicinių mūsų švenčių elementus, todėl papildomai kai kurių švenčių savame rate jau nesvarstydavo rengti.

Atsikūrus nepriklausomybei, Užgavėnių šventę kiekviename mieste ar kaimiškoje vietovėje dažniausiai organizuoja kultūros centrai, kartais – muziejai. Organizuodami šventę visuomenei, šie darbuotojai nelabai turi galimybės papildomai švęsti savo kolektyvuose. Labiausiai Užgavėnes linkę paminėti bibliotekininkai, tačiau taip pat šią šventę dažnai padarydami atvirą visuomenei. Norint Užgavėnes švęsti tradiciškai, reikalingos tam tikros sąlygos: erdvė lauke, galimybė kūrenti laužą ir deginti morę, todėl tos įstaigos, kurios tokią galimybę turi, dažnai ja ir pasinaudoja. Vis dėlto iš pateikėjų pasakojimų galima suprasti, kad ši šventė labiausiai paplitusi buvo pirmaisiais nepriklausomos Lietuvos metais. Apie nepriklausomybės pradžioje vykusią Užgavėnių šventę pasakojo Kauno apskrities viešosios bibliotekos darbuotoja:

Pradėsiu gal nuo Užgavėnių, kurios dabar jau kaip ir numirė bibliotekoj. Bet kažkada turėjau skyriuj tokias dainingas paneles, tai atsimenu, kad jos folkloro gerai mokėjo dainas, tai mes darėm ir morę, bet tai čia jau gal dešimt metų atgal. Ir morę, ir deginom, greit čia mes padarėm tą morę, viską suorganizavom gal per pusdienį, ir išėję į lauką... Vat, galvoju, dabar jau būtų daug formalumo – reikėtų gauti iš savivaldybės leidimą, ten vėl kažkokių... O tada dar nereikėjo, tai išsinešei morę, sudeginai... (VDU ER 2714/4, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Užgavėnės paprastai minimos konkrečiai tą dieną, kada jos ir yra. Bendradarbių kolektyvuose, kaip šv. Kalėdos arba šv. Velykos, ši šventė neperkeliama į kitą dieną. Daugelyje kolektyvų per Užgavėnes vaišinamasi blynais, kitokiais patiekalais. Kartais vyksta sumažintas šventės modelis: vaikšto persirengėliai (persirengę bendradarbiai arba ateina kitų kultūros įstaigų darbuotojai), yra linksminamasi, pokštaujama. Štai kaip ilgametė Vilniaus apskrities viešosios bibliotekos darbuotoja pasakojo apie kolektyvo švęstas Užgavėnes sovietiniais metais:

Švęsdavom Užgavėnes mūsų kieme. Tas kiemas ten buvo visoks, ir gyventojai gyveno, viskas, bet tas vidinis kiemas jau buvo tas kiemas... Dieve, užkurdavom... Turėjom tokią dailininkę, nuostabią moterį, kokias jinai mores paruošdavo... Kokią morę, nu, kokio gražumo, dabar Vilniuj tokių nepastato, kokią ji pastatydavo tą morę. Šokdavom, su sniegu ten būdavo... [juokiasi]. *Ir dainuodavom, ir šokdavom, ir paskui morę degindavom. Visas kolektyvas, ateidavo skaitytojai, pilnas kiemas prisirinkdavo, kai Užgavėnės būdavo <...> Tai čia buvo dar sovietmečiu. Tai buvo laikas, kada švęsdavom. Taip, tai viena iš tokių lietuviškiausių švenčių, kaip pasakyt. Jau nešventėm nei gavėnią, nei Pelenų dieną, nei Velykas, nieko, bet Užgavėnės – tokia tradicija, kuri apima viską. Nežiūrint ideologijų visokių, nežiūrint to ateizmo tokio baisaus, kuris čia mus kaustė*

penkiasdešimt metų. Užgavėnės buvo labai puikus dalykas (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Užgavėnėms šioje bibliotekoje minėti buvo (ir yra) puikios sąlygos – biblioteka turi vidinį kiemą, uždarą erdvę, kuri jungia dvi įstaigas – Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešąją biblioteką bei Lietuvos teatro, kino ir muzikos muziejų. Būtent Užgavėnės gražiai sujungia šias dvi įstaigas, kai jų darbuotojai kartu išeina švęsti šią šventę. Prie bibliotekininkų prisijungia ir įstaigų lankytojai, taigi išeina renginys tiek darbuotojams, tiek lankytojams. Šios bibliotekos kiemas – įdomi ir savotiška erdvė. Įdomu, kad šios bibliotekos pastatuose ilgą laiką gyveno gyventojai, kurie tik vėliau išsikraustė, ir bibliotekai atiteko visas pastatas. Taigi, Užgavėnės tame kiemelyje sujungė tiek kultūros darbuotojus, tiek vietinius senamiesčio gyventojus, tiek bibliotekos ir muziejaus lankytojus.

Dar viena kolektyvuose minima šventė – Joninės. Jų metu paprastai sveikinami kolektyvuose dirbantys Jonai, Janinos bei Rasos. Sveikinimai dažniausiai tradiciniai: dovanojama gėlių, pinami vainikai. Joninės dažniausiai švenčiamos tik tada, jeigu kolektyve yra tą dieną vardadienį mininčių žmonių. Kultūros centrai dažniausiai per Jonines organizuoja didelius renginius vietos bendruomenei, tačiau pasitaiko, kad šventę surengia ir patys sau:

Kad atskirai švęstume yra gal mažesniais būreliais, žinau, kad švenčia ir Žolinę, ir Jonines susibėgę vienminčiai, kurie bendrauja daugiau kultūros darbuotojai viename ar kitame krašte. Pavyzdžiui, Kavarske yra Joninės, tai tikrai susibėga iš kokių penkių–šešių taškų darbuotojai, kurie labiau bendrauja tarpusavyje. Kitame krašte yra Žolinė, švenčiama Burbiškyje, tai taip pat susibėga iš penkių–šešių kaimo skyrių darbuotojai vienminčiai ir švenčia Žolinės tradicijas. Žinau, per Rasų šventes ir Jonines ir maudosi žolėje daugiau tie, kurie bendrauja, tarp kurių yra glaudus bendradarbiavimas, tai tie susitinka (VDU ER 2714/68, moteris, gim. 1969, kultūros centras).

Joninės labiau paplitusios buvo sovietiniais metais. Kartais kultūros darbuotojai šia proga susiorganizuodavo ir įvairių išvykų. Pavyzdžiui, 1984 metais Kėdainių viešosios bibliotekos kolektyvas Joninių proga susiorganizavo kelionę į Rumšiškėse esantį Lietuvos liaudies buities muziejų, kur leido laiką gamtoje, pynė vainikus. Liaudies buities muziejuje 1998 metais įamžinta akimirka, kai Jonus bei Janinas vardadienio proga sveikino kolegos (Akimirkos iš muziejininkų gyvenimo 2021).

Kai kurios įstaigos mini ir Žolinės šventę. Pavyzdžiui, Ukmergės viešosios bibliotekos kolektyvas jau ne vienus metus Žolinės proga organizuoja Žolinės puokščių parodą. Puokštes gamina patys bibliotekininkai, kartais prisideda ir skaitytojai. Paroda vyksta kasmet jau daugiau nei penkerius metus. Sukurtoms puokštėms kuriami pavadinimai, renkamos gražiausios kompozicijos.

Dauguma šių aptartų kalendorinių švenčių yra neoficialios, organizuojamos pagal tuo laikotarpiu susiklosčiusias galimybes. Kolektyvuose yra išlaikomi daugumos švenčių tradiciniai atributai, tačiau švenčių minėjimas yra lokalus, neapimantis visų ar daugumos kultūros darbuotojų bendruomenių. Pastebėtina, kad kur kolektyvai apskritai yra linkę minėti įvairias šventes, ten paminimos ir kitur rečiau aptinkamos šventės.

***

Kalendorinių švenčių metu daugelyje kultūros įstaigų ir organizacijų yra organizuojami renginiai, edukacijos, kitos veiklos lankytojams, vietos bendruomenei. Dėl to kultūros centrų darbuotojai ir muziejininkai akcentuoja, kad šis laikas – įtemptas, darbingas, gausus įvairios veiklos. Mažesnėse įstaigose visi darbuotojai jungiasi prie bendros švenčių organizavimo veiklos, todėl sudėtingiau rasti laiko vidinėms bendruomenės šventėms. Pateikėjų požiūris, vertinant kolektyvo santykį su kalendorinėmis šventėmis, yra dvejopas: vieni jų pabrėžia, kad dėl savo darbo pobūdžio kalendorinių švenčių minėti tiesiog negali, o kiti teigia, kad šventes pamini kartu su vietos bendruomene. Vis dėlto yra nedaug tokių organizacijų, kuriose darbuotojai kalendorinėms šventėms visiškai negali skirti dėmesio. Labiausiai kalendorinės šventės yra paminimos bibliotekose, nes šių įstaigų darbas mažiau susijęs su kalendoriniu metų ciklu. Kalendorinės šventės, iš vienos pusės, atspindi kultūros įstaigų tarpusavio panašumus, iš kitos pusės – jų metu atsiskleidžia lokaliai, originaliai minimos šventės atskiruose kolektyvuose.

Viena populiariausių kalendorinių švenčių, įstaigose įsitvirtinusi dar sovietmečiu, yra Naujieji metai, kurie pasižymėjo karnavališkumu, organizuojamais teminiais vakarėliais, visapusiškai kone kiekvieną organizaciją apimančiais renginiais. Atsikūrus šalies nepriklausomybei, populiariausia švente organizacijose tapo šv. Kalėdos. Visas šis šventinis laikotarpis įstaigose pasižymi renginių gausa bei šventinių elementų įvairove. Dar norėtųsi pastebėti, kad visas kalėdinis laikotarpis ne vienoje kultūros darbuotojų bendruomenėje sujungia Naujųjų metų, šv. Kalėdų bei advento laikotarpius. Nors žiemos ciklo šventės tarp kultūros darbuotojų kartais susipina, tačiau skirtingose bendruomenėse skirtingiems šių švenčių elementams skiriamas nevienodas dėmesys. Naujųjų metų šventės minėjimo tradicijos, suformuotos sovietiniais metais, tęsiamos iki šių dienų, tik papildomai įpinama daugiau įvairių veiklų: edukacijų, išvykų, žaidimų, padėkų vietos bendruomenėms. Sovietiniais metais žiemos švenčių metu naudoti kai kurie tradicijų elementai yra išlikę: metų pabaigos pažymėjimas, pasitelkiant įvairias literatūrines, muzikines kompozicijas, pažymint vienų metų pabaigos, kitų pradžios momentus.

Kitos šventės, tokios kaip šv. Velykos, Joninės, Užgavėnės, minimos rečiau ir atskirose įstaigose, tačiau praktiškai visos jos atkartoja tuos pačius visuomenėje paplitusius ritualus. Kultūros darbuotojai, minėdami kalendorines šventes, darbuotojams skirtuose renginiuose kartoja

arba visuomenėje paplitusį konkrečios šventės minėjimo modelį, arba prisitaiko tas veiklas, kurias kultūros įstaigos organizuoja savo lankytojams: edukacijas, kūrybines dirbtuves, išvykas ir pan. Kalendorinės šventės labiausiai paplitusios atskirų organizacijų bei mažų vietovių bendruomenėse.

3.4. Profesinės šventės

Kaip teigia profesines šventes tyrinėjusi etnologė Irma Šidiškienė, šios šventės, kaip oficialiosios profesinės kultūros dalis, yra vienas iš profesijos tapatumo puoselėjimo būdų, ryšių bendrijos viduje ir išorėje palaikymas. Profesinėmis šventėmis organizacijose siekiama įvertinti profesijos narių kvalifikacinius pasiekimus, stiprinti profesinį tapatumą, formuoti bei palaikyti profesijos prestižą, paskatinti visuomenę atkreipti daugiau dėmesio į atskiras profesijas (Šidiškienė 2014, p. 231–232). Mūsų visuomenėje šiandien profesinės šventės ganėtinai paplitusios – jos rengiamos organizacijų administracijų, palaikomos bei mielai švenčiamos ir pačių darbuotojų.

Profesinės šventės kultūros įstaigose atsirado sovietiniais metais, kai sovietinė valdžia, siekdama darbuotojų palankumo, pradėjo intensyviai jas diegti. Šios šventės įsitvirtino ir iki dabar švenčiamos praktiškai visuose kultūros darbuotojų kolektyvuose. Dar nuo sovietinių metų Lietuvoje buvo paplitęs modernių švenčių modelis – susirinkimas, apdovanojimai, eisena ar demonstracija, kapų lankymas, koncertas ar kitas pramoginis renginys, kuris išliko ir iki šių dienų (Šidiškienė 2016, p. 153).

Galima išskirti tiek bendras, visiems kultūros darbuotojams skirtas, profesines šventes, tokias kaip Kultūros diena (balandžio 15-ąją), tiek atskirų profesinių bendruomenių minimas dienas. Pavyzdžiui, bibliotekininkai paskutinę balandžio savaitę mini Nacionalinę Lietuvos bibliotekų savaitę, kai kurios atskiros bibliotekos skirtingais laikotarpiais pažymi Bibliotekininko dieną, gegužės 18-ąją muziejininkai švenčia Tarptautinę muziejų dieną. Tai, ką pateikėjai įvardija savo profesine švente, priklauso nuo to, kuri šventė ar diena yra minima konkrečioje įstaigoje ar mieste. Pateikėjų buvo paminėta ir daugiau švenčių, kurias jie laiko savo profesinėmis dienomis, pavyzdžiui, Tarptautinė teatro diena, sąskrydžiai ir keletas kitų, tačiau šiame skyriuje aptariamos tos profesinės šventės, kurios švenčiamos daugumoje kolektyvų.

Profesinės kultūros darbuotojų šventės susiduria su šiokiu tokiu prieštaravimu, nes ne visada kultūros darbuotojai per savo profesines dienas gali leisti sau nedirbti ir tiesiog pasidžiaugti švente. Profesinės šventės dažnai susideda iš dviejų dalių: programos, renginių visuomenei, kultūros įstaigų lankytojams bei dėmesio ir laiko patiems kultūros darbuotojams.

3.4.1. Kultūros diena

Kultūros dienos, arba Kultūros darbuotojų dienos / šventės, daugelyje rajonų buvo pradėtos švęsti dar sovietiniais metais. Vienuose rajonuose ši šventė vadinosi Kultūros dienos, kitose – Kultūros darbuotojų dienos, tačiau visų jų turinys buvo panašus. Šios profesinės šventės metu buvo skelbiami socialistinių lenktynių rezultatai, renkami geriausi praėjusių metų darbuotojai, sakomos sveikinimo kalbos, teikiami apdovanojimai, organizuojama pramoginė programa. Tokios Kultūros darbuotojų dienos buvo organizuojamos skatinant darbuotojus kuo geriau dirbti, siekiant kontroliuoti, vadovauti kultūros darbuotojų darbui, stiprinti jų ideologines nuostatas. Kultūros dienose buvo nepamirštama priminti ir apie tais metais svarbius politinius įvykius, tokius kaip Lenino gimimo metines, Spalio revoliucijos minėjimus, akcentuojama, kad kultūrinis darbas – svarbi ideologinio darbo dalis. Šventėse būtinai dalyvaudavo profsąjungų komitetų, partijų, rajono valdžios atstovai. Apie Kultūros darbuotojų dienas buvo publikuojami straipsniai rajonų spaudoje, taip siekiant išaukštinti ir pristatyti visuomenei geriausius ir paskatinti imtis iniciatyvų prasčiau dirbančius darbuotojus. Šventės laikas įvairus – dažniausiai ji minėta rudenį arba pavasarį, rečiau pasitaikydavo ir kitu metu.

Kai kuriuose rajonuose Kultūros darbuotojų dienos buvo organizuojamos ne vieną dešimtmetį. Pavyzdžiui, Biržuose Kultūros darbuotojų diena pradėta rengti paskutiniaisiais septintojo dešimtmečio metais ir tęsėsi beveik iki nepriklausomybės metų. Į šią šventę rinkdavosi bibliotekininkai, muziejininkai, kultūros rūmų, kino, knygų prekybos darbuotojai ir vadovai, kuriuos sveikindavo ir darbo rezultatus aptardavo rajono Kultūros skyriaus vedėjas, kultūros darbuotojų profsąjungos komiteto pirmininkas, kiti valdžios atstovai. Kultūros darbuotojų šventės buvo aprašomos rajonų spaudoje: rašoma apie šventės eigą, koncertinę programą, pristatomi ne tik geriausi kultūros darbuotojai, bet išvardijami ir tie, kuriems nepavyko praėjusiais metais pasižymėti (Enskaitis 1970, p. 1). 1974 metais vykusioje tokioje pat šventėje „Bibliotekos ir kultūros namai, 1973 metų socialistiniame lenktyniavime pasiekę geriausių rezultatų, buvo apdovanotos pereinamosiomis gairelėmis ir Garbės raštais. Pereinamoji Raudonoji vėliava už meno saviveiklos pasiekimus atiteko Vabalninko zoniniams kultūros namams. Garbės raštais apdovanota grupė rajono liaudies menininkų – parodos „Darbui šlovė“ dalyviai. Atminimo dovanos įteiktos 15 ir 10 metų išdirbusiems bibliotekininkams ir kultūros namų darbuotojams. Biržiečiai savo socialistinius įsipareigojimus 1974 metams įteikė pasvaliečiams. Po to įvyko koncertas, kurio programą atliko kultūros darbuotojų moterų choras ir Vabalninko kultūros namų darbuotojos“ (Dainiūnas 1974, p. 1). Dažnai šiose šventėse pasveikinami ir darbo veteranai bei jaunieji specialistai.

Sudėtinga vienareikšmiškai įvertinti daugumos kultūros darbuotojų požiūrį ir nuomonę apie tuo metu rengtas Kultūros dienas, tačiau į patį socialistinį lenktyniavimą, už kurio rezultatus buvo teikiami apdovanojimai švenčių metu, pateikėjai žiūrėjo neigiamai:

S. A.: *O kas buvo tas socialistinis lenktyniavimas?*

Pateikėjas: *Durnystė. Kas daugiau skaitytojų, kas daugiau renginių, kas daugiau...*

S. A.: *O čia tas visose įstaigose buvo?*

Pateikėjas: *Visur absoliučiai. Pagal tai buvo nustatomos vietos. Mes turėjom pasiekę trečią vietą respublikoj. Trečia vieta mum buvo skirta socialistiniame lenktyniavime. Ataskaitas surašai ir skaičiuodavo jie kažkaip tenai.*

S. A.: *O kaip darbuotojai žiūrėjo į tą lenktyniavimą?*

Pateikėjas: *Visi juokėsi, visi tyliai juokėsi ir viskas. Mes gi visi gyvenom netikrą gyvenimą...* (VDU ER 2714/43, vyras, gim. 1952, kultūros skyrius).

Kultūros darbuotojų dienos nunyko prasidėjus atgimimui, tačiau savo struktūra panaši šventė – Kultūros diena – buvo pradėta organizuoti nuo 2007 metų. 2006 metais Lietuvoje Kultūros diena buvo įteisinta kaip atmintina diena ir nuo 2007 metų balandžio 15-oji pradėta minėti kaip įvairių meno bei kultūros sričių srityje veikiančių profesionalų bei mėgėjų šventė. Nors šios šventės ceremonija ir ritualai pakankamai panašūs į sovietiniais metais buvusius per Kultūros darbuotojų šventes, Kultūros dienos idėja tapatinama su tarpukario laikotarpiu. Visuomenei pristatomas šios šventinės dienos pagrindas – 1935 metais balandžio 15 dieną Vašingtone JAV prezidento Franklino Roosevelto ir dvidešimties Lotynų Amerikos šalių atstovų pasirašyta sutartis dėl meno ir mokslo įstaigų bei istorinių paminklų išsaugojimo. Lietuvoje Kultūros diena minima įvairiai: organizuojami kultūros darbuotojų apdovanojimai, vyksta įvairios konferencijos, renginiai, akcijos. Visoje šalyje šią dieną iškeliama Taikos vėliava, simbolizuojanti Taikos per Kultūrą idėją, išreiškianti pasiryžimą saugoti ir puoselėti dvasines bei materialines kultūros vertybes. Kultūros dienos metu apdovanojami kultūros darbuotojai, įvairių projektų autoriai, menininkai, kultūros rėmėjai, mecenatai ir kt. Kultūros dienos formatas yra labai panašus į dar sovietiniais metais buvusius bendrus kultūros darbuotojų susiėjimus, šventes, kai kartu susiburdavo skirtingų kultūros įstaigų darbuotojai. Kultūros diena paprastai organizuojama ir minima ne vienos organizacijos, o viso miesto ar rajono mastu, šventę paprastai organizuoja savivaldybių administracijų atstovai, taigi ši šventė retai būna minima vienos organizacijos, o skiriama visoms miesto ar rajono kultūros įstaigoms bei jų darbuotojams.

Kultūros diena įvairiuose miestuose ir miesteliuose minima įvairiai. Kai kur apsiribojama tiesiog pasveikinant vieniems kitus, tačiau daug kur keliama Taikos vėliava, organizuojamos ir didesnės šventės su darbuotojų apdovanojimais. Paprastai Kultūros dienos šventę sudaro oficiali bei neoficiali dalys. Dar prieš pradedant oficialiąją dalį, paprastai iškilmingai yra iškeliama Taikos

vėliava tam pasirinkus pagrindinę miesto aikštę ar kitą viešą erdvę. Kai kuriuose rajonuose galima aptikti ir netradicinių idėjų, pavyzdžiui, Prienuose šia proga kaip taikos simbolis į dangų buvo paleisti balti balandžiai (Sinkevičiūtė 2015).

Oficialios dalies metu dažniausiai pagrindinis akcentas yra kultūros darbuotojų apdovanojimai. Paprastai kandidatus gauti Geriausio kultūros darbuotojo nominaciją teikia pačios kultūros įstaigos, kitos organizacijos, pavieniai asmenys. Savivaldybės sudaro Geriausio metų kultūros darbuotojo vardo suteikimo komisiją, kuri, atsižvelgdama į kandidatų nuopelnus kultūros ir meno srityje, indėlį į rajono ar šalies kultūrą, išrenka geriausią kultūros darbuotoją. Šį pasirinkimą papildomai svarsto ir savivaldybių tarybos, kurios priima galutinį sprendimą. Dažnai, šalia geriausio kultūros darbuotojo, papildomai renkami ir kultūros mecenatai, geriausių metų projektų autoriai, kartais papildomas nominacijas kolegoms įteikia ir patys kultūros darbuotojai. Geriausius kultūros darbuotojus sveikina savivaldos atstovai, kartais ir Seimo nariai, žymūs kraštiečiai, rajono įstaigų vadovai, kolegos kultūros darbuotojai:

Per Kultūros dieną, balandžio mėnesį, mes visi esam pakviečiami į kultūros darbuotojams skirtą renginį. Tas renginys būna gana iškilmingas, jisai vyksta irgi viename iš kultūros centrų arba tai tiesiog gali būti teatras, gali būti filharmonija. Pernai tai jisai vyko viename iš kultūros centrų. Dabar galvoju... Pasirodė, buvo Mariaus Jampolskio pasirodymas, ir mero, ir visos valdžios tokios padėkos. Labiausiai nusipelnę kultūros darbuotojai gavo pagyrimo raštus, tai jie buvo jau taip viešai pagerbiami, jiems buvo įteikiamos gėlės, pagyrimo raštai, na, o visiems kitiems priklausė vaišės ir jau spektaklis. Užpernai buvo irgi panašus scenarijus, pagerbiami labiausiai nusipelnę darbuotojai ir koncertas, koncertinė programa. Tai šitaip būna, toks pagerbimas (VDU ER 2714/38, moteris, gim. 1987, kultūros centras).

Po oficialios dalies dažniausiai vyksta neoficialus renginys. Pažymėtina tai, kad Kultūros dienos šventę, kuri organizuojama kasmet, organizatoriai stengiasi paįvairinti, sugalvodami vis kitokių pramogų ir veiklų. Tai būna koncertai, spektakliai, išvykos aplankyti kultūros, istorijos ar gamtos paminklų, ekskursijos, iškylos, vakaronės kavinėje ir panašiai.

Pavyzdžiui, Ukmergėje Kultūros diena pradėta minėti nuo 2007 m. ir kiekvienais metais šią dieną švenčia ne tik kultūros įstaigų darbuotojai, bet ir literatai, menininkai, kultūrai neabejingi miestiečiai, savivaldybės, nevyriausybinių organizacijų atstovai. Minint Kultūros dieną, organizuojamos teatralizuotos eitynės, kurių metu iškeliamas vienas reikšmingiausių Kultūros dienos akcentų – taikios visuomenės simbolis – Taikos vėliava. Žygiuodami miestu, kultūros dalyviai muzikuoja įvairiais instrumentais, renginio vedėjai dažniausiai būna pasipuošę įvairiais istoriniais pasaulio, Lietuvos ar Ukmergės krašto herojais. Pavyzdžiui, 2012 m. teatralizuoto renginio metu Ukmergės apylinkės teismo salėje buvo imituojamas nusikaltėlių – geriausių kultūros darbuotojų – suėmimo ir nubaudimo procesas. Tada renginyje dalyvavo ne tik kultūros

žmonės, bet buvo įtraukti ir policijos pareigūnai. 2014 m. buvo minima ne tik Kultūros diena, bet ir tais metais paskelbti Teatrų metai. Daugelis dalyvių tada buvo persirengę įvairiais personažais, pasipuošę margaspalviais rūbais: minioje buvo galima išvysti ir senovinių lietuviškų drabužių motyvų, ir tarpukario elegantiškų ponių aprangos detalių, ir uniformuotų partizanų atributikos. Eisenos dalyviai nešė plakatus su užrašais, raginančiais vienytis Lietuvos kultūrininkus, nepramiegoti kultūros, meną dovanoti liaudžiai ir panašiai.

Kultūros dienos metu yra renkami geriausi kultūros darbuotojai. Nuo 2007-ųjų buvo renkami trys geriausi kultūros darbuotojai ir skiriama sėkmingiausio kūrybinio projekto nominacija. Geriausio metų kultūros darbuotojo vardas suteikiamas už nuopelnus praktinėje veikloje, pasiekimus, reikšmingiausius darbus kultūros srityje, visuomenės kultūros ir bendražmogiškų bei pilietinių vertybių ugdymą. Geriausiems kultūros darbuotojams įteikiamos piniginės premijos ir menininkų sukurti darbai. 2013 m. šiek tiek keitėsi nominacijų akcentai – vietoje premijomis apdovanojamų trijų kultūros darbuotojų liko vienas ir įvesta „Metų kultūros mecenato“ nominacija, o 2019 m. atsirado dar viena – „Kultūros ambasadoriaus“ – nominacija. Bibliotekoje nuo 1999 m. buvo renkamas ir geriausias metų bibliotekininkas, kurio vardas suteikiamas už gerus profesinio darbo rezultatus ir aktyvų dalyvavimą bendruomenės veikloje. Tačiau atsiradus bendriems miesto mastu organizuojamiems apdovanojimams, ši tradicija išnyko:

Tai dabar yra šitas apdovanojimas „Geriausias kultūros darbuotojas“. O kaip įvertinti – geriausias bibliotekininkas, kultūros namų darbuotojas, muziejininkas – ir iš jų trijų renka geriausią. Juk darbo specifika visiškai skirtinga. Tai turėtų ir būti... Kažkada taip ir buvo, kad per Kultūros darbuotojų dieną apdovanodavo geriausią bibliotekininką, geriausią muziejininką, geriausią kultūros darbuotoją, dabar to nebėra (VDU ER 2714/12, moteris, gim. 1962, biblioteka).

Po kultūros darbuotojų apdovanojimų šiame mieste visada organizuojama šventė, kultūrinis renginys ar ekskursija. Būna atidaromos menininkų parodos, organizuojami krašto žmonių ar kolektyvų meniniai pasirodymai, rodomi filmai, vykstama į ekskursijas po žymias Ukmergės miesto ar rajono vietas.

Kai kurie rajonai Kultūros dienos neorganizuoja, tada paprastai kultūros įstaigos jos arba nemini visai, arba pasveikina vieni kitus simboliškai (žodžiu, žinutėmis feisbuko socialiniame tinkle). Kartais pasitaiko, kad Kultūros diena paminima ir atskirų organizacijų iniciatyvomis:

Minėjom tą Kultūros dieną, išėjom visi į lauką, iškėlėm vėliavą, nusifotografavom, tada kadangi prie Vilnelės dirbam, tai nukeliavom ant Vilnelės tilto, visi buvom pavaišinti sūriu, medum, gira, padainavom porą liaudies dainų, kadangi mes etnokultūros centras, nu ir taip ramiai išsiskirstėm (VDU ER 2714/8, moteris, gim. 1983, kultūros centras).

Tie pateikėjai, kurių kolektyvuose yra minima Kultūros diena, šią šventę vertina teigiamai kaip galimybę susiburti kolektyvui, pabendrauti, Kultūros dieną įvardija kaip savo profesinę šventę:

Man asmeniškai gražu, man graži šventė, tikrai susirenka ir bibliotekininkai, ir kultūros darbuotojai, ir muziejininkai, kolektyvų. Man graži, man šita šventė patinka. Ryšys gaunasi tada, tu susibendrauji, pabūni ir tikrai... O jeigu kažkur dar išvyksti, į kažkokį tai profesinį renginį, ta prasme per Kultūros dieną, tas bendravimas visai kitoks, negu salėje pasėdėtum ir išeitum. O tas artimas ryšys yra tikrai būtinas, nes, sakau, tu pleti akiratį, pleti ryšius ir per tuos visus tu paskui gali sau pasikviest į renginius, dar kažkur ten juos, ar muzikantus (VDU ER 2714/50, moteris, gim. 1971, biblioteka).

Pateikėjai Kultūros dieną vertina kaip skirtingų kultūros įstaigų darbuotojus vienijančią, sujungiančią šventę, kai visi kartu gali susiburti, pabendrauti, pasidalyti mintimis, patirtimis. Tuose rajonuose, kur Kultūros diena organizuojama savivaldybių, siekiama šią šventę padaryti iškilmingu įvykiu, suteikti pramogą kultūros darbuotojams, kurie šventes paprastai organizuoja kitiems. Kai kurie pateikėjai būtent Kultūros dieną įvardija kaip vienintelę, kad jie gali nedirbti, o paminėti savo profesinę šventę. Yra įstaigų, kurios turi dirbti ir per Kultūros dieną, nes kartais kultūros centrams tenka šią šventę organizuoti savo kolegoms. Įdomu tai, kad dalis pateikėjų, kalbėdami apie Kultūros dieną, įvardija ją „Kultūros darbuotojų diena“, o tai rodo šios dienos priskyrimą ne kultūrai apskritai, o būtent šios srities darbuotojams, jų apdovanojimams, įvertinimams, jų pagerbimui rengiamai šventei:

Ta Kultūros diena, pastebėjau, ne tik mūsų, bet ir tarp kitų kolegų, visi žino, bet visiems truputį asocijuojasi su Kultūros darbuotojų. Mes čia ne kartą susėdę bendram miesto rate diskutavom, kad gal tai neturėtų būti Kultūros darbuotojo diena, nes jinai turi kitą prasmę. Ir bandėm iš pat pagrindų atkapstyti tą prasmę ir Rericho ten tuos visus pamąstymus, ir visa kita... Žodžiu, tą atspalvį truputėlį jinai tokį turi (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras).

Gali būti, kad Kultūros diena pateikėjų vadinama Kultūros darbuotojų diena dėl to, kad pagrindinis šios šventės akcentas yra geriausių darbuotojų sveikinimai ir apdovanojimai. Nors Kultūros dienos idėjinis pagrindas yra susijęs su kultūros išsaugojimu, o per rengiamas šventes yra akcentuojama kultūros įvairovė, pagerbiami ne tik kultūros darbuotojai, bet ir kiti nusipelnę žmonės, pateikėjai šią dieną sureikšmina kaip savo profesinę šventę, suteikiančią jiems bendruomeniškumo ir profesinio įvertinimo galimybę. Taip pat tikėtina, kad dar tebėra sąsajų su sovietiniais metais minėtomis Kultūros dienomis, nes šiuo metu minima Kultūros diena, nors ir nebeturi ideologinio pagrindo, vis dėlto atsikartoja panašiais anksčiau rengtų švenčių ceremonijų elementais.

3.4.2. Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė

Nuo 2001 metų Lietuvos bibliotekininkų bendruomenė kasmet paskutinę balandžio mėnesio savaitę skelbia Nacionaline Lietuvos bibliotekų savaite. Pirmoji tokia savaitė visuomenei buvo pristatyta balandžio 23-ąją – Pasaulinę knygų ir autorių teisių dieną. Nacionalinės bibliotekų savaitės, kuri kasmet organizuojama ir kitose pasaulio šalyse, tikslas – atkreipti visuomenės, valdžios ir žiniasklaidos dėmesį į bibliotekas, skleisti bibliotekos reikšmės, unikalumo ir potencialo idėjas, skatinti skaitymą, ugdyti informacinę visuomenės kultūrą. Pirmaisiais metais Nacionalinės Lietuvos bibliotekų savaitės metu buvo skelbiamas ir apdovanotas metų bibliotekininkas, vyko Vilniaus miesto bibliotekininkų senjorų šventė, įvairūs renginiai (Lietuva be bibliotekų – Lietuva be ateities! Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė 2001). Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė buvo organizuojama Lietuvos bibliotekininkų draugijos tarybos iniciatyva, kuri kvietė tą pačią savaitę organizuoti visas šalies bibliotekas. Iniciatyva sėkmingai išplito ir Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė jau daugiau kaip dvidešimt metų yra organizuojama praktiškai visose bibliotekose.

Nors Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė iš dalies yra skirta pristatyti ir reprezentuoti bibliotekas visuomenei, šioje šventėje dėmesio skiriama ir patiems bibliotekininkams. Nemaža dalis pateikėjų bibliotekininkų Nacionalinę Lietuvos bibliotekų savaitę įvardija kaip savo profesinę šventę. Čia didelį vaidmenį atlieka Lietuvos bibliotekininkų draugija ir jos skyriai atskirose bibliotekose, kurių atstovai Nacionalinės savaitės metu dažnai kažką suorganizuoja darbuotojams. Vieni kolektyvai važiuoja į įvairias išvykas, ekskursijas, renginius, kiti susirenka bibliotekose, taip pat dažnai šios savaitės metu paskelbiami geriausi metų bibliotekininkai.

Organizuodami renginius ir veiklas visuomenei, dauguma bibliotekų atsižvelgia į Lietuvos bibliotekininkų draugijos paskelbtą tų metų tematiką. Tačiau, organizuodami veiklas savo kolektyve, dauguma jau turi nusistovėjusias tradicijas, kurių laikomasi:

Mes turim tokių tradicinių LBD renginių, kurių kiekvienais metais laukiam, organizuojam. Tarkim, kiekvieną pavasarį vyksta Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė, ir mūsų skyriaus kolektyvas žino, kad kiekvienais metais bus organizuojama kelionė, narių kelionė, tarkim, ar po Lietuvą, ar į užsienį. Praeitais metais vykom į Suomiją, aplankėm Odi biblioteką. Tai šiemet bus pirmi metai, kai dėl visų koronavirusų tos kelionės neturėsim. Tai liūdna <...> pagrindinė mūsų profesinė šventė yra Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė. Tai čia jau būtų ne vieną dieną švenčiama, o visą savaitę [juokiasi]. *Ai, dar tiesa, nepaminėjau, kad per tą savaitę yra du tokie tradiciniai mūsų renginiai, kur dalyvauja visada mūsų darbuotojai. Tai – kelionė, kaip sakiau, ir dar ekskursija po pačią Klaipėdą. Mūsų vienas skyrius labai glaudžiai bendradarbiauja su Gidų gildija ir tiesiog kiekvienais metais susitaria su Gidų gildija, kad jie kiekvienais metais vis kitokią*

ekskursiją vestų bibliotekos darbuotojams. Pasikviečiam dar ir iš kitų bibliotekų darbuotojus, ne tik iš savo bibliotekos ir kas nori, kas gali tą dieną ir keliauja. Ir tos ekskursijos kiekvieną kartą vis kitokios – ir laiveliu plaukiojom po Danę, ir dviračiais važiavom vienais metais. Tai taip pat labai laukiama yra šventė (VDU ER 2714/63, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Į Nacionalinės Lietuvos bibliotekų savaitės veiklas bibliotekininkai stengiasi įtraukti kuo daugiau bendruomenės narių, ją minėti kviečia ne tik esamus, bet ir buvusius darbuotojus, jų šeimos narius. Ši šventinė savaitė suburia bibliotekininkus bendroms veikloms, ta proga pasitelkiamos ir istorinės vietos, svarbios bibliotekos bendruomenei, paminimos reikšmingos krašto asmenybės:

Nacionalinę savaitę tai visuomet švenčiam aktyviai, nes ir sporto varžybos vyksta, ir laužą kūrenam, sriubą verdam... Čia organizuoja draugija, bet mes kviečiam savo biblioteką visą, turim iki šiol tokią labai dėkingą vietą – tai Juozo Urbšio sodyba, kuri visiškai priklauso bibliotekai, biblioteka ten daug metų savo veiklas vykdo. Tai mes ten per Nacionalinę savaitę toj sodyboj, atokiau, gamtoj, o ten netoli, einant mišku, paskui dar einant toliau, tai ten Tumas-Vaižgantas kažkada tai gyveno, tai tiesiog tokios sąsajos yra gražios, kas liečia literatūrą, mūsų praeitį... Tai mūsų bibliotekininkė viena, Albina Saladūnaitė, tai jinai tikrai, jeigu man reikėtų įvardinti kultūros darbuotoją šiąja prasme, tai jinai toks žmogus ir būtų, tai tiesiog jinai mūsų vedlė tokia buvo, kur jinai pradėjo organizuoti, tai nuvažiuojam ten, dalis maistą ruošia, o kita dalis eina būtent į tą kelionę tokią pažintinę, kur jinai turėdama labai daug žinių, pasakoja ir apie knygnešius, kada kokie ten buvo, ar kas ten kur buvo, ar bažnytėlėj kokioj klebonavo koks žymus žmogus, tai daug tokių vat... (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Kartais per šią savaitę vyksta ir bibliotekininkų apdovanojimai, patys darbuotojai parengia įvairias programas, tokias kaip spektakliai, literatūrinės popietės, parengiami įvairūs humoristiniai pristatymai, apdovanojami bibliotekų bičiuliai ir rėmėjai, organizuojami protų mūšiai, edukaciniai užsiėmimai.

Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė, inicijuota Lietuvos bibliotekininkų draugijos, prigijo daugelyje bibliotekų, tapo tradicine profesinės bendruomenės šventė. Ši šventė, palyginti su kitomis kultūros darbuotojų profesinėmis dienomis, susikūrė jau atkurtos nepriklausomybės laikotarpiu ir neturi jokių sąsajų su sovietiniais metais.

3.4.3. Bibliotekininko diena

Sovietiniais metais minėta ir Bibliotekininko (-ų) diena. Ji buvo paplitusi ne visose bibliotekose, bet kai kuriose įstaigose įsitvirtino ir buvo minėta ne vieną dešimtmetį. Ši diena buvo minima įvairiu laiku, tačiau dažniausiai rudenį. Ypač tradicine šią dieną galima vadinti

Rokiškio savivaldybės Juozo Keliuočio viešojoje bibliotekoje, kur ji buvo pradėta minėti 1969 metais. Nuo pat pirmosios šventės tradicija tapo iškilmingai į kolektyvą priimti naujus darbuotojus, įvertinti ilgamečius darbuotojus, pasveikinti mokslus baigusius bibliotekininkus. Šventei paįvairinti bibliotekininkai pasirengė įvairių humoristinių pasakojimų, istorijų bei eilių, skirtų šios profesijos atstovų kasdienybei apibūdinti. Šventės metu buvo nutarta tokias Bibliotekininkų dienas organizuoti kiekvienais metais. Po metų šventė vyko panašiai, tik dalyvavo dar daugiau svečių, nusipelnę darbuotojai buvo apdovanoti Kultūros ministerijos piniginėmis premijomis, garbės raštais, „Knygos bičiulio“ ženkleliais. Buvo sveikinami pasižymėję darbuotojai, tą dieną gimtadienius švenčiantys bibliotekininkai, vyko naujų darbuotojų priėmimo ceremonija, humoristines dainas atliko bibliotekininkų ansamblis, buvo skaitomos bibliotekininkų sukurtos eilės. Nors kasmet Bibliotekininkų dienos buvo panašios, atsirasdavo ir naujų elementų. Pavyzdžiui, 1974 metais buvo pasveikinti ne tik gyvenimo ir darbo jubiliejus minintys darbuotojai, bet ir bibliotekininkės, sukūrusios šeimas, susilaukusios vaikų, tylos minute buvo pagerbti žuvę ir mirę kolegos, o šventės išvakarėse buvo aplankyti jų kapai. 1983 metais Bibliotekininko diena sutapo su Rokiškio centrinės bibliotekos 60-mečio minėjimu, todėl vyko iškilminga šventė, kurios metu biblioteką sveikino svečiai iš Kultūros ministerijos, Vilniaus universiteto, „Bibliotekų darbo“ žurnalo redakcijos, rajono įstaigų ir organizacijų. Beveik visose šventėse svarų žodį tardavo ilgamečiai darbuotojai, kurie dalijosi ne tik savo patirtimi, bet ir prisiminimais apie darbą, kolegas. 1986 metais buvo suorganizuota bendra rajono Kultūros darbuotojo dienos šventė, į kurią rinkosi visi kultūros darbuotojai, vis dėlto 1989 metais bibliotekininkai vėl grįžo minėti tradicines Bibliotekininko dienas. Atsikūrus nepriklausomybei, Bibliotekininko dienos mažai pasikeitė. 1990 metus galima išskirti dėl to, kad prie Rokiškio bibliotekos filialai buvo sujungti su mokyklų bibliotekomis, todėl prie šventės prisijungė mokyklų bibliotekininkai. Ji vyko panašiai kaip ir sovietiniais metais: sveikinti darbuotojai, organizuotas naujų kolegų priėmimas. 1996 metais buvo nuspręsta profesinę šventę rengti vis kitoje rajono vietoje. Kiekvienais metais bibliotekininkus sveikino rajono valdžios atstovai, kolegos iš kitų bibliotekų, kiti kultūros darbuotojai – ypač jeigu šventė sutapdavo su kitomis svarbiomis bibliotekos datomis kaip įstaigos jubiliejus, įkurtuvės naujose patalpose ar kita. Pažymėtina, kad praktiškai visos tradicijos, kurios prasidėjo nuo pirmosios Bibliotekininkų dienų šventės, išliko ir tęsėsi per visus metus (Viskaitienė 2008, p. 52–64).

Bibliotekininko diena buvo organizuojama ir Šiaulių Povilo Višinskio, Radviliškio, Raseinių ir kitų miestų bibliotekose. Pavyzdžiui, 1986 metais tuometinėje Radviliškio centrinėje bibliotekoje spalio 4 dieną organizuotoje šventėje taip pat buvo pasveikintos darbo ir asmeninius jubiliejus minančios bibliotekininkės, buvo atlikta bibliotekininkų sukurta meninė programa, suorganizuota bibliotekos darbuotojų rankdarbių paroda, organizuotas profesinis konkursas, kurio

metu reikėjo atlikti įvairias profesines ir humoristines, literatūrines užduotis (Kazlauskaitė 1986, p. 7). Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešojoje bibliotekoje Bibliotekininko diena ne vienus metus buvo minima rugsėjį arba spalį ir buvo siejama su bibliotekos įkūrimo data (Kasparavičienė 2020, p. 14).

1996 metais Kėdainių viešojoje bibliotekoje buvo suorganizuota ir Lietuvos bibliotekininkų draugijos diena, kurioje dalyvavo draugijos taryba ir didžiausių Vilniaus bibliotekų vadovai. Renginys prasidėjo ekskursija po Kėdainių senamiestį, pažintimi su biblioteka, vėliau buvo diskutuojama apie bibliotekos įvaizdį, informacijos kultūrą, viešosios bibliotekos esmę bei ateities planus (Bibliotekoje – apie biblioteką 1996, p. 2).

Specialios, bibliotekininko profesijai skirtos, dienos kalendoriuje nėra, tačiau bibliotekininkų bendruomenės profesinė šventė tiek visuomenėje, tiek pačių bibliotekininkų tapatinama su keliomis datomis: Tarptautine bibliotekininko apkabinimo diena (kovo 1-oji), Knygnešio diena (kovo 16-oji), Tarptautine vaikiškos knygos diena (balandžio 2-oji), Pasauline knygos ir autorių teisių diena (balandžio 23-ioji), Spaudos atgavimo, kalbos ir knygos diena (gegužės 7-oji). Kai kurios bibliotekos mini Knygnešio dieną (kovo 16-ąją). Ukmergės Vlado Šlaito viešoji biblioteka, minėdama Knygnešio dieną, 2012–2017 metais organizuodavo Gertrūdos mugę, kurios metu bibliotekininkės prekiavo savo gamintais rankdarbiais, skanėstais, knygomis, įvairiais leidiniais ir kt. Ši mugė buvo skirta tiek lankytojams, tiek bibliotekų darbuotojams susirinkti, pabendrauti, pristatyti savo gamybos dirbinius ir pamatyti, kuo laisvalaikiu užsiima kolegos. 2012 metais Spaudos atgavimo, kalbos ir knygos dienos proga leidinio „Gimtasis Rokiškis“ skaitytojai rinko geriausią rajono bibliotekininkę (Viskaitienė 2019, p. 221). Kartais Bibliotekininko diena tapatinama ir su įstaigos įkūrimo data, kitais renginiais:

Bibliotekininko diena turbūt pas mus nelabai egzistuoja, daugiau mažiau galbūt švenčiame Knygų muges. Knygų mugės, bibliotekos gimtadienis būna, tai per tokias šventes mes paminim patį bibliotekininką ir kitus kolegas, kurie dirba kartu, nebūtinai bibliotekininkai, nes ne vien bibliotekininkai dirba bibliotekoje (VDU ER 2714/66, moteris, gim. 1980, biblioteka).

Bibliotekininko diena – šventė, kurią skirtingu laiku, savo iniciatyva organizuoja atskiros šalies bibliotekos. Kadangi šiai progai paminėti nėra konkrečios datos, ją pasirenka patys bibliotekininkai dažniausiai siedami su bibliotekos įkūrimu ar kitomis svarbiomis jų įstaigos datomis. Tai, kad kalendoriuje Bibliotekininko dienos nėra, tačiau bendruomenėje ji minima, pateikėjai ją drąsiai įvardija kaip profesinę šventę, galima sieti su stipriu bibliotekininkų profesinės tapatybės siekiu.

3.4.4. Tarptautinė muziejų diena

Tarptautinė muziejų diena 1977 metais buvo inicijuota Tarptautinės muziejų tarybos (ICOM) ir nuo tada įvairiai minima daugelyje pasaulio šalių. Tarptautinės muziejų dienos metu, panašiai kaip ir per Nacionalinę Lietuvos bibliotekų savaitę, kiekvienais metais siekiama pristatyti tam tikras muziejų srities aktualijas, naujoves, pakviesti lankytojus į įvairias veiklas. Didelė dalis šios dienos veiklų yra nukreipta pristatyti muziejus ir jų veiklas lankytojams. Tarptautinė muziejų diena, minima gegužės 18-ąją dieną, muziejuose paprastai sutampa su dideliu renginiu, muziejų organizuojamu visuomenei – Muziejų naktimi. Paprastai dauguma muziejų kolektyvų šią dieną (ir naktį) dirba, priima lankytojus, ruošia jiems renginius, pristato ekspozicijas, rengia kitas veiklas. Tačiau, praėjus šiai šventei, muziejininkai stengiasi skirti laiko ir sau. Savo profesinę dieną dauguma muziejininkų mini jau po gegužės 18-osios, artimiausią poilsio dieną. Tada muziejininkai vyksta į įvairias ekskursijas, renginius, lanko kitus muziejus – tai buvo populiaru tiek sovietiniais metais, tiek dabar. Kad sovietiniais metais ši profesinė šventė būtų buvusi itin švenčiama, pateikėjai nepasakojo:

Mažai [minėdavom] *Gegužės 18-ąją, mes žinojom šitą datą, viską, bet dabar visai kita apimtis yra, su naktim ir viskuo susiję. Mažai mes. Minavodavom tą dieną, bet taip kažkokiu tai renginuku ir viskas* (VDU ER 2714/24, moteris, gim. 1950, muziejus).

Paprastai per Muziejų naktį muziejų darbuotojai stengiasi sugalvoti įdomią, išskirtinę programą, rengia teatralizuotus, muzikinius pasirodymus, puošiasi nekasdieniais drabužiais, todėl ši diena yra išskirtinė ir jiems patiems. Pasakodami apie savo profesinę šventę, muziejininkai pabrėžia, kad organizuodami Muziejų nakties renginius ir patys jaučiasi šventiškai, džiaugiasi renginiu:

Mes patys labai šventiškai jaučiamės. Nes tą dieną būna net ir kolektyvo tokia dvasia, darbas jau būna vakare, jis jau būna kitoks, būna žmonių, nu, kažkokia aura yra kitokia. Vieni kitiems padedam, būna tada darbo pasidalinimas visai kitoks (VDU ER 2714/86, moteris, gim. 1989, muziejus).

Išskirtinai Tarptautinę muziejų dieną pažymi Pietų Lietuvos muziejai. Gegužės 18-ąją Pietų Lietuvos muziejininkai tradiciškai renkasi į Žemaitijos sąskrydį, kuris organizuojamas viename iš šio regiono muziejų. Priimdami kolegas muziejininkai stengiasi jiems pristatyti savo muziejaus išskirtinumą, sudaryti sąlygas apsilankyti gražiausiose rajono vietose, aplankyti kultūros, istorijos ar gamtos paminklus. Dažnai muziejininkus pasitinka ir sveikina rajono valdžios atstovai, kiti kultūros žmonės. Pavyzdžiui, 2020 metais Birštone vykusio sąskrydžio metu dalyviai aplankė Vytauto kalną, kur vyko sąskrydžio atidarymas, svečius sveikino rajono savivaldybės atstovai, Birštono muziejaus darbuotojai supažindino su Birštono istorija, koncertavo Jiezno kaimo kapela

„Jieznelė“, buvo keliamasi į Birštono apžvalgos bokštą, vėliau sąskrydis tęsėsi kaimo turizmo sodyboje, kur muziejininkai sveikino vieni kitus, pasidalijo dovanomis, vyko naujų muziejininkų krikštynos (Pietų Lietuvos muziejininkų sąskrydis Birštone 2020). Pietų Lietuvos muziejininkai didžiuojasi šia savo sąskrydžio tradicija:

Taip, Lietuvos muziejininkai važiuoja. Mes čia turim, berods, devynis muziejus ar dešimt, dabar reikėtų suskaičiuot, lygtais devyneri buvo, tai šiemet priklauso į Jablonskynę ar Basanavičynę, bet kartais ir jie atvažiuoja, būna Nacionaliniam. Tai vat vieni pas kitus. Yra tokia simbolinė malka, pereinanti, suvenyrinė, vis kitur kiekvienais metais, važiavom ir į Vilkaviškį, ir į Marijampolę. Tai va, visi muziejininkai važiuoja, visas kolektyvas kas gali. Tas muziejus, kuris priima, jis pristato, ką jis naujo padarė, nuveikė, aprodo viską, nes dauguma muziejininkų būna nebuvę, dar keliaujam po miestą, tiesiog aprodo savo tas lankytinas vietas, ką jie turi naujo, gražaus, ką nori parodyti, pristatyti ir paskui vyksta antroji dalis. Tai vyksta toks pasibuvimas, furšetas, kulinarinio paveldo degustavimas, koncertai, naujų narių krikštynos – toks įdomesnis dalykas, ten sugalvoja visokių veiklų. Naujų narių – tai ir vadovų, ir specialistų, tai nauji nariai, kurie į muziejininkų bendruomenę ateina. Naujų darbuotojų vyksta krikštynos, tai ten visaip ir gražiai, ir kankina, ir keliais ten jie per akmenis eina, visko prigalvoja, ir baidarėm plaukia, kaip kas sumąsto, bet būna paminimi, pastebėti. Tai medaliais apdovanojami. Kaip kuris sugalvoja <...>. O kiti muziejai neturi to, kiek žinau, Lietuvoj (VDU ER 2714/54, moteris, gim. 1969, muziejus).

Muziejininkai, organizuodami ir visuomenei pristatydami savo profesinę šventę, dažnai sujungia veiklas, skirtas tiek lankytojams, tiek muziejininkams. Pavyzdžiui, 2017 metais Lietuvos muziejai profesinę dieną pažymėjo kviesdami visuomenę į nacionalinio kultūros paveldo aktualinimo, kultūros ir meno sklaidos edukacinio projekto „Lietuvos muziejų kelias“ programos atidarymo šventę, pagerbdami labiausiai pasižymėjusį praėjusių metų muziejininką ir prisijungdami prie akcijos „Europos muziejų naktis“ (Augutytė 2017, p. 15). Profesinės šventės proga rengiamos ir virtualios parodos: 2020 metais, Panevėžio kraštotyros muziejus, minėdamas ne tik tarptautinę muziejų dieną, bet ir 95-uosius savo veiklos metus, parengė virtualią parodą „Kasdien pildoma istorija“ apie muziejaus istoriją ir darbuotojus, jų veiklą, pasiekimus ir apdovanojimus (Kasdien pildoma istorija. Panevėžio kraštotyros muziejus 2020).

Nors Tarptautinė muziejų diena glaudžiai susijusi su intensyviu darbu per visoje šalyje populiarią Muziejų naktį, muziejininkai po darbo mini savo profesinę šventę. Vis dėlto tarp muziejininkų yra pamąstymų apie jų profesinės šventės, kuri turėtų būti skirta patiems muziejininkams, užgožimą vis labiau populiarėjančia Muziejų naktimi:

Dėl muziejaus naktų tarptautinės muziejininkų dienos neįmanoma organizuoti kolektyvui, nes vykdomi pasirengimo darbai, visi paskendę rūpesčiuose. Apskritai muziejininkų diena įgavo

keistoką išraišką, kai tarsi labiau šventė muziejų lankytojams, o ne patiems darbuotojams. Ši problema, manau, yra visuotinė, tai stabdo bendruomenės susikūrimą. Ši diena, manau, turėtų tapti švente šios profesijos žmonėms, kurios metu turėtų būti skatinamas bendravimas tarp atskirų muziejų dalinantis patirtimi ir t. t. Mūsų rajone turime kultūros darbuotojų vakarą su nominacijomis ir gyvu bendravimu su kolegomis iš kitų sričių, tai, manau, puikus pavyzdys (VDU ER 2713/49, vyras, gim. m. nepateikė, muziejus).

Vertindami profesines šventes, pateikėjai pabrėžia jų svarbą vienijant tiek profesinę, tiek platesnę kultūros darbuotojų bendruomenę, suteikiant galimybę išplėsti pažinčių ratą, pabendrauti su kolegomis neoficialioje aplinkoje. Dalis kultūros darbuotojų profesinių švenčių organizuojamos politinių galių, dalis kyla iš atskirų organizacijų ar darbuotojų iniciatyvų. Profesinės šventės labiausiai paplitusios profesinėse bendruomenėse, tačiau jos yra minimos tiek atskiruose miestuose, suvienijant visus kultūros darbuotojus, tiek atskirose organizacijose. Pažymėtina ir tai, kad nors profesinės šventės, atrodytų, turėtų būti labiausiai skirtos kultūros darbuotojams, suteikiančios galimybę paminėti savo profesines dienas, vis dėlto dalis jų dedikuojama kultūros įstaigų lankytojams. Šiuo atveju šventė tampa darbo diena.

4. VIETOS IR SKIRTINGŲ LAIKMEČIŲ ĮTAKA BENDRUOMENINIŲ TRADICIJŲ TĘSTINUMUI IR KAITAI

Kiekviena kultūros įstaiga pasižymi savita istorine raida, kultūriniais bei konkrečiai vietovei būdingais išskirtinumais, nusistovėjusiomis tradicijomis, savomis istorijomis. Dauguma kultūros įstaigų, ypač bibliotekos ir muziejai, turi sukaupę daug gausios medžiagos apie savo įstaigos istoriją, praeities įvykius, čia dirbusius žmones. Šiandien įvairiai interpretuodami, prisimindami istoriją, kultūros darbuotojai suteikia savo darbo vietai autentiškumo, įprasmina praeitį, o kartu priskiria ir tam tikras reikšmes, kurios jiems yra aktualios šiandien. Atliekant tyrimą pastebėta, kad kultūros darbuotojai yra labai prisirišę prie savo darbovietės kaip prie vietos, kuri jiems sukelia daug emocijų. Todėl šiame skyriuje atkreipiamas dėmesys į du svarbius kultūros darbuotojų bendruomenės aspektus – vietą ir žmones.

Mokslininkai, analizuodami tam tikras vietas, gana dažnai remiasi žmonių patirtimis, išgyvenimais, santykiniu vietos suvokimu. Pavyzdžiui, remiantis fenomenologiniu požiūriu į vietą, pastaroji nėra suprantama tiesiog kaip geografinė aplinka. Naujausi antropologiniai tyrimai atskleidė, jog vieta yra suformuota, išgyvenama ir santykinė. Būti vietoje tai nereiškia būti apribotam konkrečiomis sienomis, teisinėmis, struktūrinėmis ribomis arba geografiškai apibrėžtais perimetrais. Fenomenologijos filosofai daug dėmesio skiria individualiam patyrimui: visos vietos yra patiriamos individualiai, nes jos yra matomos perleidžiant per kiekvieno individo požiūrį, patirtį ir ketinimus, unikalias aplinkybes (Casey 1993, p. 305; Relph 1976, p. 36; Ward 2003, p. 84). Tačiau, iš kitos pusės, mokslininkai taip pat linkę apibrėžti vietą kaip tiek materialių, apčiuopiamų, tiek ir prasminių reikšmių visumą. Pavyzdžiui, sociologas Thomas F. Gierynas siūlo remtis trimis požymiais, kuriais gali būti apibrėžiama vieta: geografine lokacija, pagal kurią nustatomos vietos ribos ir jos žymos, fiziniu vietos apibrėžtumu, apčiuopiamumu bei vietos tapatybe ir atmintimi, gebėjimu prisitaikyti prie joje veikiančių kultūrinių reiškinių (Gieryn 2000, p. 464–465). Bet kuri erdvė, kuri yra natūraliai susiformavęs arba žmogaus sukurtas materialus pasaulis, per individualius, grupinius ar kultūrinius procesus gali tapti vieta (Low ir Altman 1992, p. 4; Creswell 2004, p. 16), o tokiai vietai įgijus prasmę, prie jos atsiranda ir didesnis fizinis bei emocinis prisirišimas (Tuan 1977, p. 6).

Vietos įgyja jose vykstančių įvykių prasmes, susilieja su individų tikslais, vertybėmis, ketinimais, todėl vieta nėra tik reiškinys, kuris egzistuoja žmonių mintyse, bet plėtojasi ir tampa jose vykstančio gyvenimo ir kasdienių procesų dalimi. Taip vietos tampa ypatingos ir reikšmingos žmonėms, organizacijoms ir ištisoms bendruomenėms. Taigi, vietos apibrėžiamos tiek geografiškai, tiek per socialinį gyvenimą ir yra glaudžiai susijusios su reikšmėmis, kurias asmenys

bei grupės suteikia konkrečiai vietai (Thomas ir Cross 2007, p. 37). Vieta tyrime suprantama ne kaip fizinė darbo erdvė (kabinetai, renginių, ekspozicijų salės), tačiau kaip tam tikri procesai, veiksmai, istoriniai įvykiai, socialiniai santykiai, apimantys kultūros darbuotojų santykį su kultūros įstaiga ir susijusiais žmonėmis. Materialus, fizinis pasaulis čia egzistuoja kaip forma, kuri užpildoma jai žmonių suteikiamomis simbolinėmis reikšmėmis.

Pirmoje šio skyriaus dalyje aptariama, kaip kultūros darbuotojai konstruoja vietą per namų pojūtį, praeities prisiminimą ir išgyvenimą, santykį su praeities herojais. Atrasti ir iškelti vietos bei namų problematiką darbe inspiravo pačių pateikėjų mintys apie savo įstaigą, darbovietę kaip apie jiems ypatingą ir svarbią vietą, apie kolegas kaip vienus iš artimiausių žmonių.

Antroje skyriaus dalyje daromos įžvalgos apie skirtingų laikmečių (sovietinio ir nepriklausomos Lietuvos) kultūros darbuotojų suvokimą apie bendruomeniškumą, pokyčius bendruomenėje, skirtingų kartų problemas ir ypatumus. Tuo siekiama pastiprinti požiūrį, kad būtent žmonės yra svarbiausias kiekvienos vietos elementas. Juolab kad kai kurie teoretikai atkreipia dėmesį į tai, kad kultūros deteritorizuojasi, nes žmonės juda per savo kultūrines idėjas, vaizdus ir objektus. Kultūra ir kultūrinė tapatybė yra kuriamos per nuolatinę kaitą ir ryšius, todėl vietos imamos traktuoti kaip procesai. Tokia prielaida padeda išnagrinėti žmonių, susijusių su tam tikromis vietovėmis, patirtis, kai atsižvelgiama į tai, kad toje vietoje susipina net čia tiesiogiai nebuvusių, negyvenusių žmonių patirtys. Iš kitos pusės tada kyla klausimas, jeigu vietos tampa neribotos, nyksta ribos, kaip yra su konkrečių vietų unikalumu. Doreen Massey teigia, jog atsakymas yra susijęs su konkrečiose vietose vyraujančiais socialiniais santykiais. Anot jos, vietai specifiką ir unikalumą suteikia ne kažkokia konkreti ilga vidinė istorija, bet tas faktas, kad vieta yra kuriama per socialinius santykius ir jų plėtojimą (Massey 1991, p. 28). Unikalumas atsiranda per pačių žmonių vaizduotę. Žmonės savo mintyse saugo savo praeities priklausymo vietas. Vietos turi ryškų gebėjimą paskatinti savęs apmąstymus, įkvepia mintis apie tai, kas yra šiuo metu ir kas buvo praeityje (Ward 2003, p. 88).

4.1. Vieta ir jos žmonės

Antropologiniu požiūriu kiekvienas žmogus skirtingoms vietoms suteikia tam tikras prasmes ir pats įvertina, kiek šios vietos jam yra svarbios. Anot sociologės Hazel Easthope, vieta tarsi sujungia realų fizinį pasaulį, tam tikras teritorines ir simbolines vietas su žmonių kultūriniais, emociniais ir socialiniais pasauliais (Easthope 2004, p. 136). Nors jau ankstesnėse darbo dalyse buvo galima matyti, kad kultūros darbuotojai yra susiję glaudžiais ryšiais su savo darbo vietomis, išskiriant vietos bei namų konceptus siekiama parodyti, kad tiek patys kultūros darbuotojai daro

įtaką konkrečiai vietai, tiek vieta lemia žmonių elgesį bei tradicijas. Santykis su vieta taip pat leidžia įvertinti ryšių tarp vietos ir individų stiprumą kultūros įstaigose.

4.1.1. Darbo vieta kaip namai

Namų problematika dažnai randasi mobilumo kontekstuose: tyrėjai ieško atsakymų į klausimus, kaip namus supranta emigrantai, pabėgėliai, kiti mobilų gyvenimo būdą gyvenantys asmenys ar jų grupės. Postmoderniame pasaulyje, kur pagrindiniai šiuolaikinės kultūros motyvai yra skuba, mobilumas, globališkumas, žmonės apskritai yra nelinkę prisirišti prie vietų bei kitų žmonių. Kaip teigia mokslininkai, tokioje pesimistinėje (arba postmodernioje) perspektyvoje mobilumas veda į „ne vietų“ pasaulį, kuriame mobilūs žmonės praleidžia didžiąją laiko dalį ir kuriose neturi galios susieti praeitį ir dabartį, įžvelgti ateities perspektyvų, patirti emocijų (Nowicka 2007, p. 71; Heller 1995, p. 2). Šios problemos skatina atidžiau pažvelgti į tas bendruomenes, kurios yra glaudžiai susijusios su vieta, konstruoja savitą, sąlyginai uždarą erdvę, kuria ilgalaikius tradicija paremtus narių tarpusavio ryšius.

Anot Magdalenos Nowickos, socialiniai mokslai vietą yra linkę tradiciškai tapatinti su stabilumu ir fiksavimu (Nowicka 2007, p. 73). O namai yra kuriantys individualią tapatybę, socialinius santykius ir kolektyvinę prasmę ir yra apriboti tam tikra vieta. Taigi, namai turėtų būti stabilus, nejudantis centras, iš kurio yra suvokiamas aplinkinis pasaulis. Tačiau, žvelgdama iš sociologinės perspektyvos, M. Nowicka siūlo namus suprasti kaip vietą, aplink kurią kuriasi tam tikri santykiai, ryšiai, daiktai ir kiti objektai. Anot jos, kiekvienas žmogus, kad ir kur jis būtų, aplink save sukuria tam tikrą santykį su įvairiais objektais. Taigi, namai yra erdvė, kuri atsiranda, yra sukuriama, tačiau nėra fiksuota ir iš anksto nustatyta vieta (Nowicka 2007, p. 16). Šios mokslininkės tyrimai, atlikti siekiant išsiaiškinti, kaip namus supranta itin dažnai dėl savo profesijos specifikos turintys keliauti žmonės, atskleidė, jog jie namus identifikuoja pagal socialinių santykių prizmę. Kitaip sakant, jeigu šalia jų yra šeimos nariai, savi daiktai, tuomet įvairias aplinkas jie linkę įvardyti namais.

Apskritai, namai yra gana daugialypė, daugiasluoksnė, gana sunkiai apibrėžiama sąvoka. Pavyzdžiui, namai gali būti suprantami kaip reguliarių veiklų šablonai, fizinė erdvė, kurioje ir veikia tam tikra bendruomenė (Minh-Ha 1994, p. 14–15). Arba namai gali būti priimami ir suvokiami per prisiminimus, individualias patirtis, įvairius pojūčius (Ward 2003, p. 89). Namai yra itin dviprasmiški, sudėtingi, jie sujungia atminties ir ilgesio idėjas, emocinius ir fizinius, vietinius ir globalius, teigiamus ir neigiamus dalykus (Rapport ir Dawson 1998, p. 8). Namų konceptas – tarpinė, gana sunkiai apibrėžiama sfera, o mokslininkai, nepaisant to, kad analizuoja namus iš skirtingų teorinių perspektyvų, pažymi dar ir skirtingus dalykus, nuo kurių priklauso

namų suvokimas, t. y. nuo amžiaus, lyties, socialinės klasės, profesijos, šeiminės situacijos ir kitų veiksnių (Perkins et al. 2002, p. 4).

Šiame tyrime iš anksto nebuvo keltas klausimas, ką ir kaip kultūros darbuotojai suvokia kaip namus, tačiau pateikėjų patirtys, susijusios su jų darbo vieta bei kolegomis, atskleidė, kad darbo vietą ir jos socialinę aplinką pateikėjai tapatina su namais. Kultūros darbuotojai, atsakydami į klausimus apie darbo vietos reikšmę jų gyvenime, kolektyvo narių tarpusavio santykius, darbo vietą lygino su namais, o kolegas – su šeimos nariais. Mokslininkai pažymi, kad vieta turi daug įtakos individams ar grupėms kuriant savo pačių tapatybes, išskiriant juos iš kitų. Kalbant apie vietos tapatybę kaip priklausomybę, mokslininkai yra ištyrę, kaip žmonės naudojasi vietomis, kad susikurtų prisirišimo ar namų jausmą. Toks susitapatinimas su vieta dažnai išgyvenamas kaip buvimo namuose jausmas, kur jaučiamasi patogiai, gerai, kur gali jaustis pats savimi (Relph 1976, p. 45; Rowles 1983; Cuba ir Hummon 1993, p. 112–113).

Namų sąvoka pateikėjai nusako ir įvertina savo aplinką, savijautą, santykius su kolegomis, įvairias individualias bei kolektyvines patirtis, susijusias su jų darbo vieta bei vidine įstaigos atmosfera. Bendradarbių susibūrimas vienoje įstaigoje ir tuo pagrįsta bendra veikla suteikia sąlygas formuotis stiprioms lokalioms bendruomenėms ir sudaro prielaidas jose rastis glaudiems bendruomenės narių ryšiams tiek su vieta, tiek vieniems su kitais. Tai ypač ryšku tose kultūros įstaigose, kuriose maža darbuotojų kaita, tie patys žmonės dirba ne vieną dešimtmetį, darbovietėse yra nusistovėjusios ilgametės tradicijos. Pateikėjai savo darbovietę lygino su namais, tėviške, kolegas su giminėmis ar šeima:

Čia tikrai savas kolektyvas, mes kaip seserys, artimai tikrai labai bendraujame (VDU ER 2714/6, moteris, gim. 1960, biblioteka); *Yra buvę, ir savo darbuotojų esam keletą palaidoję. Yra tekę, nu kaip pasakyt, ne tai, kad organizuot laidotuves, ta paskutinė organizacija jau ten giminė, bet yra tekę padėt išslaugyti žmogų, kuris jau vienas gyveno ir su onkologine liga, ir tikrai čia merginos atsidavusios pasikeisdamos ėjo. Čia prieš trejus metus turėjom tokį atvejį. Žodžiu, yra tas toks šeimos ar giminės jausmas* (VDU ER 2714/89, moteris, gim. 1957, kultūros centras); *Šitiek metų gyventa, sugyventa, kaip sakyt, kaip šeima* (VDU ER 2714/55, moteris, gim. 1975, muziejus); *...man Mickevičiaus biblioteka – aš ją vadinu tėvonija. Tai man yra tarsi gimtieji namai, nors aš prieš tai dar dviejose tokio pobūdžio įstaigose dirbau, bet būtent Mickevičius man yra... Tikrai aš čia ateinu, nors jau čia darbuotojų tų, kuriuos... Tai vat vienintelių tų, kur pirmoji čia sutikot, buvusi mano skyriaus darbuotoja, o toliau jau visai kita karta... Bet vis tiek aš čia jaučiuosi namuose* (VDU ER 2714/25, moteris, gim. 1935, biblioteka).

Namai atskirų pateikėjų apibrėžiami šiek tiek skirtingai. Tačiau kaip teigia Gregas Madisonas, namai žmonėms gali egzistuoti daugeliu įvairių būdų, o namų apibrėžimas gali būti skirtingai konstruojamas, priklausomai nuo to, kaip tuo metu asmuo juos suvokia (Madison 2006,

p. 11). Kaip teigia T. Minh-Ha, kadangi namai yra susiję su tam tikra nusistovėjusia reguliaria veikla, erdve, kurioje gyvuoja atskira bendruomenė (Minh-Ha 1994, p. 20–21), kultūros darbuotojai ir išryškina tuos pastovius jų bendruomenėje svarbiausius dalykus: šventes, artimą tarpusavio ryšį, pagalbą ir paramą vieni kitiems, ilgą laiką, praleistą kartu su kolegomis. Kiekvienas pateikėjas pabrėžia asmeniškai jam svarbiausius, prasmingiausius dalykus, tačiau visiems pateikėjams – tai namų vaizdinys.

Namus pateikėjai linkę apibrėžti ir per savo kolektyvų tradicijas ir šventes. Priklausomai nuo bibliotekų, muziejų, kultūros centrų dydžio, struktūros, hierarchinių ryšių, nusistovėjusių tradicijų, bendravimo praktikų ir darbuotojų kaitos, šiose įstaigose gana ryškus kolegų įsitraukimas į asmeninio gyvenimo įvykius: kartu minimos asmeninės, kalendorinės, profesinės šventės. Šventės ir tradicijos kultūros organizacijose šios bendruomenės narių įvardijamos kaip galimybė pabūti kartu su bendradarbiais ne kasdieniuose darbo reikaluose, o neoficialioje aplinkoje, kur galima pabendrauti tarpusavyje, kartu paminėti svarbius įvykius. Kadangi šventės paprastai minimos ir sutinkamos su artimiausiais žmonėmis, kultūros darbuotojai savo kolegas ir priskiria artimųjų ratui.

Kultūros darbuotojai pabrėžė, kad su bendradarbiais yra praleidžiama itin daug laiko. Ne vienas pateikėjas kalbėjo apie tai, kad susiformavę darbuotojų kolektyvai (ypač sovietiniais metais) būdavo pastovūs, kolegos gana retai keisdavosi, visi buvo susigyvenę. Santykiai būdavo pagrįsti tarpusavio pasitikėjimu, draugiškumu, kolektyviškumu, pagalba vienas kitam. Pasitaikydavo ir įvairiausių sunkumų, darbuotojų, kurie nepritapdavo, tačiau problemos būdavo išsprendžiamos ir didelės įtakos kolektyvo gyvenimui neturėdavo:

Nu, santykiai, tai buvo tas, kad ar gerai, ar blogai, mes gyvendavom kai šeima. Ir tas, kad kaip aš sakiau, kai ateidavo į darbą, arba dirbdavo ilgai, jau išvaryt niekas negalėdavo iki... man atrodo, kad viena kolegė dirbo iki aštuoniasdešimt metų, išėjo iš darbo, o jau kas labai nepatikdavo, tai jau iš karto ir išeidavo. Pritampa tas, kas pritampa (VDU ER 2714/9, moteris, gim. 1948, biblioteka).

Nuolatinis buvimas kartu leidžia vieniems kitus geriau pažinti įvairiose situacijose, susikurti bendrų ritualų, palaikyti nusistovėjusią tvarką. Šis laiko matmuo pateikėjų pasakojimuose yra gana svarbus, nes savo darbo vietą namais dažniausiai apibūdina vyresni, ilgamečiai kultūros darbuotojai, kai kurie jų kultūros įstaigoje dirbę visą savo darbinį amžių, taip pat dabar esantys pensijoje. Pasisakymuose jaučiama nostalgija, prisimenama jaunystė, praeitis dažnai vertinama iš šiandienos perspektyvos. Prisiminimais grįždami į savo darbo vietą pateikėjai prisimena buvusius vadovus, kolegas, kartu su jais minėtas šventes, įvairius nutikimus, vienas kito palaikymą įvairių nesėkmių ir netekčių atvejais, sprendžiant iškilusias problemas. Kaip teigia Sally Ward, žmonės yra linkę sugalvoti ir perkelti namus, ypač per prisiminimus, į tas vietas, kur jie buvo anksčiau,

tačiau kur galbūt jau nebebus. Namai gali būti tiek geografiniai, socialiniai, kultūriniai, tiek patiriami per pojūčius. Namų sąvoka yra labai universali ir dažnai atskirų žmonių patiriama skirtingais būdais. Žinoma, šios idėjos jau yra nutolusios nuo ankstesnių etnografinių tyrimų apie vietą, kur pastaroji apibūdinama kaip statiškas darinys, tačiau vaizduotės ir suvokimo subjektyvumas sukuria galimybę žmonėms susikurti prisimenamus arba įsivaizduojamus namus (Ward 2003, p. 89).

Kaip teigia M. Nowicka, namai gana dažnai suprantami kaip tam tikrų santykių židinys, centrinė vieta, aplink kurią telkiasi įvairios socialinių santykių formos (Nowicka 2007, p. 6). Socialiniai santykiai yra tas centrinis taškas, aplink kurį kultūros darbuotojai ir formuoja, konstruoja savo namus darbo vietoje. Pateikėjams svarbiausias jų namų darbo vietoje kriterijus – kolegos, su kuriais randamas ryšys, užmezgama draugystė, ilgus metus palaikomi bendryste įvairiose srityse paremti santykiai.

4.1.2. Istoriškumo raiška per praeities prisiminimą ir išgyvenimą

Santykis su vietos istorija kuriamas per kolektyvinę atmintį, t. y. tokią atmintį, kuria dalijasi tam tikros grupės, bendruomenės nariai. Įvairūs socialiniai prisiminimai gali būti susiję su įvykiais, kurie įvyko per mūsų gyvenimą arba dar prieš mums gimstant ir todėl yra priskiriami bendriems šeimos, etninės grupės, valstybės ar kitokiems prisiminimams. Pastaraisiais atvejais tai, ką mes „atsimename“, priklauso ne nuo asmeninės patirties, o nuo žodinių tradicijų, kultūrinių perdavimų arba savo motyvacijos patiems atrandant praeitį (Pennebaker ir Banasik 1997, p. 17–18). Kiekviena biblioteka, muziejus ar kultūros centras nuo pat pirmųjų savo veiklos metų pasižymi savita istorija, kurią kuria skirtingi žmonės, pastatai, įvykiai, faktai, kultūrinė ir socialinė vietovės aplinka. Daugelyje kultūros įstaigų yra sukaupta nemažai informacijos apie šių organizacijų įkūrimą, pirmuosius darbuotojus, surinkti buvusių ir esamų darbuotojų pasakojimai, prisiminimai, nuotraukos, užfiksuotos kolektyvų tradicijos. Vis dėlto ši medžiaga nėra tik fiksuojama, tačiau ji nuolat prisimenama ir aktualizuojama tiek kasdieniuose darbuose, tiek organizacijų šventinių įvykių metu. Kultūros darbuotojai yra parengę įvairių straipsnių, publikacijų, virtualių parodų, išleidę knygų apie įvairiais laikotarpiais gyvenusius ir dirbusius muziejininkus, bibliotekininkus, kultūros centrų darbuotojus, parodydami ne tik jų profesinį indėlį, bet ir atskleisdami įvairius gyvenimo faktus, nuopelnus, ryšį su kolegomis. Pavyzdžiui, Lietuvos liaudies buities muziejus yra parengęs ne vieną virtualią parodą, skirtą darbuotojų darbo stažo sukaktims paminėti.

Dalis asmenybių, kurios yra prisimenamos ir įvairiais būdais įamžinamos, – tai tie darbuotojai, kurie yra palikę tam tikrą indėlį įstaigos, miesto ar visuomenės kultūriniame

gyvenime, buvo kultūros įstaigų vadovai arba iniciatyvūs kultūrininkai, daug laiko, jėgų ir pastangų atidavę kultūriniam darbui. Gana dažnai tokie aktyvūs žmonės neapsiriboja tik kultūros darbuotojo darbu, bet yra žymūs ir kitose profesinėse srityse: menininkai, kūrėjai, mokslininkai, todėl natūralu, kad jiems skiriama daugiau dėmesio. Kultūros darbuotojų atminimo puoselėjimo ir sklaidos laiko diapazonas gana platus – šiandien prisimenami ir kultūros įstaigų įkūrėjai, pirmieji darbuotojai, gyvenę ir dirbę dar XX a. pradžioje, ir šių dienų asmenybės. Pavyzdžiui, Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos darbuotojai yra parengę virtualią parodą ilgametei bibliotekos vadovei Genovaitei Dapkevičienei „Darbais gyvenimo tikslus matuoju“ („Darbais gyvenimo tikslus matuoju“ 2021), bibliotekininkei, pirmajai Panevėžio viešosios bibliotekos vadovei, draudžiamos lietuviškos spaudos platintojai, visuomenės veikėjai Elžbietai Jodinskaitei skiriama dėmesio bibliotekos istorijoje, jai skirta ir virtuali paroda, parengta straipsnių (Astrauskienė 2014; Jalianiauskienė ir Veličkienė 2021; Elžbieta Jodinskaitė 2022).

Tačiau daug dėmesio kultūros darbuotojai skiria ir savo kolegoms, kurie ilgus metus tiesiog dirba savo darbą, nebūdami pasižymėję jokioje kitoje veikloje. Tiek dėl gausiai sukauptos medžiagos, tiek dėl profesinės veiklos pobūdžio tam daug dėmesio skiria bibliotekininkai. Pavyzdžiui, Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos darbuotojai pagal išleistą enciklopedinio pobūdžio leidinį „Kas yra kas Lietuvoje“ yra sudarę savo leidinį „Kas yra kas bibliotekoje“, kur pateikta trumpa enciklopedinio pobūdžio informacija apie bibliotekos darbuotojus, parengtos jų biogramos, atrinktos nuotraukos. Tai būtų galima sieti su tiesioginiu šių specialistų darbu, tačiau turinį pasirinko jie patys – įamžinti būtent savo kolegų nuopelnus profesinėje srityje (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Panašių tradicijų, kuriomis puoselėjamas kultūros darbuotojų atminimas, aptikta ir kitose įstaigose. Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejuje darbuotojai yra „suinventorinti“ specialioje knygoje, analogiškai kaip muziejuose inventorinami eksponatai ir pateikta visa darbuotojo biografija. Šiame muziejuje buvo rengtos ir darbuotojų vaikystės nuotraukų parodos (VDU ER 2714/21, moteris, gim. 1968, muziejus). Ne vienoje įstaigoje yra renkami darbuotojų prisiminimai, kurie publikuojamai arba atskirai, arba kaip viena įstaigos istorijos dalių. Įdomesnis pavyzdys galėtų būti Klaipėdos miesto savivaldybės Imanuelio Kanto viešojoje bibliotekoje sukurtas filmas apie bibliotekos istoriją ir jos žmones, paremtas buvusių darbuotojų prisiminimais (VDU ER 2714/60, moteris, gim. 1958, biblioteka).

Toks istorijos rinkimas, kaupimas ir sklaida sujungia skirtingas kultūros darbuotojų kartas: praeitis yra tarsi naujai išgyvenama ir perkuriama per skirtingų darbuotojų bei laikmečių patirtis. Kaip teigia Olofas Brunninge, žmonės yra linkę išsiugdyti istorinę savimonę, o tai reiškia, kad jie suvokia procesinius ryšius tarp praeities, dabarties ir ateities. Iš to, kaip individai interpretuoja savo praeitį, turi pasekmių tam, kaip jie supranta savo dabartinę situaciją ir ko tikisi iš ateities

(Brunninge 2009, p. 14). Čia matomiausias abipusis konkrečios vietos ir žmonių tarpusavio ryšys. Kaip teigia Sally Ward, dėl naujausių antropologinių teorijų bandymo vietos sąvoką formuluoti nuolatinio judėjimo ir srauto kontekste, vietos pasaulis buvo suformuotas kaip procesas bei elastingumas. Lankstus naujausių vietos formuluočių pobūdis leidžia suprasti kultūrines tapatybes kaip konstruojamus, o ne įsišaknijusius į stabilią vietovę kultūrinius pasaulius (Ward 2003, p. 81). Pateikėjų patirtys rodo, kad judėjimas kultūros darbuotojų bendruomenėse gali būti apibūdinamas kaip skirtingų kartų atstovų skirtingos patirtys, individualus patyrimas. Kitaip tariant, vietos istorija yra stabili, tačiau įvairiai priimama, interpretuojama ir lyginama, tarsi „keliaujama“ per skirtingus laikotarpius:

Aš kai atėjau dirbti, tai dirbo dar ta senoji karta, buvo dar tada pats pirmasis direktorius <...> ir pavaduotojas, nu kai atėjau, tai jis buvo darbininkas, irgi toks inteligentas, labai bibliofilas, jis tuo labai domėjosi. Tai buvo dar tie, kurie stovėjo prie ištakų. Dar kažkiek man teko su jais susidurt. Tai tos tradicijos tokios, sakau, atsimenu... Kiek dabar teko ir straipsnį rašyt, mes dviese rašėm, tokį tekstą, kad kiekvienas balius neapsieidavo be turbūt Brazdžionio „Laimės namelis“ – tokia daina, jie labai mėgo, gražiai dainuodavo. Labai visi dainingi, labai mėgo dainą, šokį <...> tokių smetoninių inteligentų buvo. Toliau ta pati pateikėja pasakoja apie pokyčius: *Yra ir kitų, kas išėję žmonės, bet mes atsimenam ir tu pakartoji galbūt tą žodį, bet irgi, kadangi kolektyvas keičiasi, tai žiūriu, kad jaunimui gal čia nelabai jau... Neužsikabino... Keitėsi nemažai kai kurios pozicijos. Ateina tie, kuriem jau yra nebeįdomu...* (VDU ER 2714/72, moteris, gim. 1973, muziejus).

Taip pat pateikėjai atskleidė, kad jiems svarbu išsaugoti istoriją, dirbusių žmonių atmintį, užfiksuoti jų darbus, visa tai palikti ateities kartoms:

Bandėm mes čia tokį darbelį „Kas yra kas mūsų bibliotekoje“ analogiškai „Kas yra kas Lietuvoje“, Yra surinkta medžiaga, galima būtų padaryti tokias trumputes biografijas – apie tuos, kurie ne mažiau kaip trejų metų [pradirbę], ne tokie visai praeinantys, nes čia jų daug tokių buvę, tai jau tokių net nerinkom, nesidomėjom, bet kitų, net ėmė bylas mūsų darbuotoja iš Metodinio skyriaus <...> Nu, aš ten taip rinkau iš pasakojimų, atsiminimų, straipsnelių. Nes norėtųsi įamžinti būtent, ilgamečius ypač, ir truputį parašyti apie žmones, apie kuriuos galbūt niekada jokios enciklopedijos nerašys, bet jie savo darbe tikrai daug yra padarę, pagaliau, sąžiningai, kruopščiai dirbę, kad ir dešimtmetį ar du, ar penketą metų, bet, va, yra palikę tokių visokių ryškių, gražių darbų. Na, šiuo metu tik virtualiu pavidalu, bet yra kažkur tokia medžiaga. Man jis tikrai rūpi, tik jis dar nebaigtas, nors nemažai padaryta, galima būtų patvarkyt, suvienodint, sudėt nuotraukas (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Pateikėjams svarbūs ir šventiniai įvykiai, kada galima gyvai išgirsti prisiminimų iš buvusių darbuotojų, sužinoti apie ankstesnį kolektyvo gyvenimą. Ukmergės Vlado Šlaito viešosios

bibliotekos darbuotoja prisiminė vieną iš įstaigos jubiliejų, kuriame buvo dalijamasi prisiminimais: *Gal septyniasdešimt buvo bibliotekai <...> buvo labai šiltas ir labai jaukus, mielas jubiliejus, nes tiesiog buvo toks neformalus, be pompastikos, be oficialių kalbų, prisiminimais dalinosi visi, juokingais tokiais, nuotaikingais... <...> Tiesiog darbuotojams dėmesio ir prisiminimams apie darbą, apie neformalų darbą, ir apie pirmąjį direktorių, kaip ten priiminėjo į darbą, kaip nepriiminėjo. Dar žinau, kad tada man davė žodį ir aš pasakiau, kad man labai gera klausyt ir net pavydu, nes mes neturim tokių prisiminimų...* (VDU ER 2714/12, moteris, gim. 1962, biblioteka). Kaip teigia antropologas Marcas Augé, istoriškumas antropologijoje, šiek tiek kitaip negu istorijoje, reiškia ne istorijos rašymą bei jos užkonservavimą, tačiau nuolatinį jos atkūrimą, išgyvenimą, aktualizavimą. Kiekviena vieta turi savo pradžios mitą, kuris bendruomenėje yra nuolat perduodamas, atkartojamas, juo paaiškinamas bendruomenės atsiradimas. Siekiant atkartoti ir prisiminti praeitį, svarbiausius jos veikėjus, reikalinga nuolat atlikti tam tikrus ritualus, kurie turi būti perduodami iš kartos į kartą. Taip praeitis yra atkuriama ir nuolat išgyvenama iš naujo, o istorijos įprasminimas suvienija žmones (Augé 1995, p. 55).

Istoriškumas kultūros darbuotojų bendruomenėse labiausiai atsiskleidžia per individualias kultūros darbuotojų patirtis, susijusias su vietos istorija. Įvykiai, žmonės, su kuriais pateikėjai buvo arba yra bendravę, susiję, patys dalyvavę, įgiję įvairiausių patirčių, jiems yra patys svarbiausi. Surinkta medžiaga kultūros įstaigose yra tarsi suasmeninama per pačių darbuotojų įdėtą darbą – taip ji tampa ne tik įstaigos istorija, bet ir jų pačių asmeninės istorijos dalis.

4.1.3. Tarpukaris: vietos konstravimas per santykį su praeities herojais

Kultūros įstaigos paprastai yra išsikėlusios tikslus savo darbais garsinti vienas ar kitas istorines, kultūrines mūsų šalies asmenybes. Profesiniai kultūros darbuotojo interesai turi įtakos jų požiūriui į juos supančią kultūrinę aplinką, skatina siekti kuo geriau pažinti savo darbą, profesinės veiklos objektą, susipažinti su asmenybių, kurioms jie atstovauja, biografijomis, veikla, gyvenimo būdu. Tam kultūros darbuotojai skiria daug jėgų ir laiko, siekia įsigilinti, suprasti tuos žymius žmones, kurių atminimą saugo jų kultūros įstaiga:

Turi labai mylėti savo darbą, mėgti labai, turi jam labai tikti, patikti. Kaip aš muziejuj literatūriniam, tai, be abejo, literatūra turi patikti, turi autorius patikti, ar Salomėja [Nėris – S. A.], *ar Maironis, ten, kur dirba žmonės, turi mylėti tą autorių ir tu su juo susitapatini. Man tai iš viso, mes esam advokatės, nes kai Nėris yra puolama, tai turi tikėti ja, turi gyventi ja ir kai pagalvoji apie jos gyvenimą, tai ten aš žinau detaliau negu savo tėvų gyvenimą* [juokiasi]. *Galėčiau gal pasakyti viską. Jeigu to nebūtų, jeigu nemyli, netiki ir negyveni tuo, tai nėra nuoširdumo. Tada jau žmogus tavim netiki, kuris ateina pas tave. Jeigu tu jam kalbi, pasakoji*

kažką, o viduj – neigi, sakai viena, o galvoji kita, tai tavim netikės niekada ir nesugrįš jisai (VDU ER 2714/30, moteris, gim. 1979, muziejus).

Nors gana artimas ryšys su žymiais žmonėmis aptinkamas ir bibliotekose, ir kultūros centruose, labiausiai jis išreikštas muziejų kolektyvuose, kur jaučiamas ypatingas ryšys ir pagarba toms asmenybėms, su kuriomis susijęs muziejus. Pavyzdžiui, Nacionalinio M. K. Čiurlionio dailės muziejaus darbuotojai prisimena nuoširdų bendravimą, gražius ryšius su muziejininke Kazimiera Galauniene ir daro prielaidą, kad užmegzti tvirti ryšiai yra darbuotojų perduodami vieni kitiems ir taip padaroma įtaka ir dabartinėms tradicijoms (VDU ER 2714/94, moteris, gim. 1974, muziejus) arba dar nuo Pauliaus Galaunės laikų išlikę įvairūs pasakojimai, istorijos, kurie dar ir šiandien sklando muziejuje, darbuotojų yra perduodami vieni kitiems (VDU ER 2714/92, moteris, 1992, muziejus).

Kultūros įstaigoms svarbios asmenybės iš praeities yra sureikšminamos ne tik tiesioginiame pateikėjų darbe, bet natūraliai yra tarsi įtraukiamos į įvairius vidinius kolektyvų renginius, veiklas, jiems skiriamas atitinkamas dėmesys. Pavyzdžiui, minėdami Knygnešio dieną, Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešosios bibliotekos darbuotojai turi tradiciją gaminti patiekalus pagal kraštietės, visuomenės veikėjos, kurios vardu pavadinta viešoji biblioteka, Liudvikos Didžiulienės receptus (VDU ER 2714/57, moteris, gim. 1971, biblioteka). Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės kolektyvas, po Nacionalinės bibliotekų savaitės renginių visuomenei, šventinius renginius užbaigia kolektyvo viešnage bibliotekai priklausančioje paskutiniojo Lietuvos tarpukario užsienio reikalų ministro Juozo Urbšio tėviškės sodyboje, lankosi netoli esančioje vietovėje, kur gyveno Juozas Tumas-Vaižgantas (VDU ER 2714/26, moteris, gim. 1960, biblioteka), Ukmergės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos kolektyvas yra keliavęs į poeto Vlado Šlaito gimtąsias vietas Rusijoje, lankydavo poeto artimųjų kapus (Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos nuotraukų archyvas). Su įstaigų vardais susiję veikėjai įvairiomis formomis integruojami į neformalias bendradarbių šventes: pavyzdžiui, vienos iš asmeninių Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos darbuotojos šventės metu buvo surežisuotos „vestuvės“ su pačiu Adomu Mickevičiumi (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka). Vilniaus universiteto bibliotekos darbuotojai turi tradiciją kasmet tvarkyti keleto buvusių universiteto bendruomenės žmonių kapus (VDU ER 2714/74, moteris, gim. 1983, biblioteka).

Pažymėtina, kad paprastai įvykiams, kurie atsitiko prieš grupei įsikuriant tam tikroje vietoje, priskiriama mažesnė reikšmė ir jie rečiau prisimenami nei įvykiai, kurie yra grupės praeities dalis (Low ir Altman 1992). Šiuo atveju būtų galima lyginti santykį su žymiais žmonėmis, su kuriais kultūros darbuotojams teko susidurti, bendrauti, patiems tiesiogiai „prisiliesti“ prie jų gyvenimo bei su tais žmonėmis, kurie gyveno daug seniau, kartais net iki pačios įstaigos įsikūrimo ar žymaus

žmogaus vardo jai suteikimo. Tačiau šiuo atveju didelio skirtumo nepastebėta. Greičiausiai tai galima sieti su kultūros darbuotojo profesine specifika.

Kultūros darbuotojai ir patys vertina savo aplinkos asmenybių įtaką jų vidinėms tradicijoms, jų pačių tapatybei:

Na, kaip minėjau, tas teatrališkumas, iš kitos pusės, mums būdingas, kažką teatrališko padaryti <...> Aš manau, su kūrybiškumu [tai susiję], su tuo, kad mūsų kai kuriuose padaliniuose yra pagerbtos būtent meno, teatro asmenybės. Taip, jeigu paminėti, Galaunių namuose – Adelė Galaunienė, operos solistė, Truikio namuose – Marijona Rakauskaitė, irgi operos solistė. Galbūt iš to išplaukia, nes turim daug archyvinės medžiagos, daug nuotraukų iš to laikmečio, yra į ką pasižiūrėti. Juo labiau kad tarp eksponatų yra ir jų suknelės, su kuriomis teatruose vaidindavo, atlikdavo tam tikras roles... <...> kai kurios parodos būdavo teatralizuotos, kur jau patys dalyvaudavom kaip darbuotojai persirengę, pavyzdžiui, art deco *paroda, tai buvom persirengusios tom moterim* art deco *stiliaus drabužiais* (VDU ER 2714/94, moteris, gim. 1974, muziejus). Šiame pateikėjos pasakojime išryškinamas ne tik individualus, bet ir savojo kolektyvo išskirtinumas. Kaip teigia A. Cohenas, paprastai nuo to, kaip žmonės išreiškia bei patiria savo skirtumus nuo kitų, atskleidžia ir prisirišimą prie tam tikros vietovės (Cohen 1982, p. 2). Šiuo atveju, konkreti vieta (muziejus) turi įtakos kultūros darbuotojų kūrybiškumui, ir atvirkščiai, tos vietos žmonės lemia vietos išskirtinumą, ją įkūnija.

M. ir K. Petrauskų lietuvių muzikos muziejaus darbuotojai turėjo tradiciją paminėti šv. Velykas muziejui priklausančiuose muziko Juozo Gruodžio bei kompozitoriaus Stasio Šimkaus sodybose:

Po Velykų visi visada atsinešdavo margučių savo pačių gražiausių ir eidavom muštynių tų vadinamų, nes tikrai labai išmoningi žmonės ir labai smagu būdavo, lyg į kokią ekspoziciją žiūrėti į tuos margučius <...> Ir mes šitą savo kiaušinių ridenimo šventę darėm gamtoj. Kadangi, kaip jau minėjau, mes turėjom kompozitoriaus Stasio Šimkaus sodybą, tai mes į tą sodybą važiuodavom <...>. O dar vienais metais tą savo kiaušinių ridenimo šventę perkėlėm į Juozo Gruodžio namelį. Ten irgi, jūs turbūt nesat buvus, ten labai graži vieta, prie Vilijampolės Varnių tilto, toks medinis namelis, mediniam paveldui jis priklauso, ir toks kiemelis nedidelis, bet labai labai smagus. Irgi buvo labai šilta, tai mes ten su savo tais margučiais nuvažiavom ir labai smagiai praleidom laiką. Atsimenu, kad buvo labai saulėta, graži diena (VDU ER 2714/112, moteris, gim. 1956, muziejus).

Laisvo laiko leidimas kartu su kolegomis konkrečioje vietoje daugumai pateikėjų siejasi su teigiamais jausmais ir emocijomis, kurie yra susiję su vieta. Tapatinimasis, prisirišimas prie vietų yra susijęs su visos grupės tapatumu ir taip yra skatinamas konkrečios vietos savitumas. Atsižvelgiant į tai, kaip vietos tapatybė veikia žmonėms sąveikaujant vieniems su kitais šioje vietoje, galima teigti, kad vietos tapatybė tampa sudedamąja socialine žmogaus tapatybe (Rooney

ir kt., 2010, p. 47). Pažymėtina ir tai, kad tam tikros vietos sureikšminimas, išskirtinumas, istorijos palaikymas vyrauja atskirų organizacijų bendruomenėse – kiekviena lokali vieta dažniausiai vienija konkrečios organizacijos žmones.

4.2. Bendruomenių kaitos ypatumai, atsiskleidę pateikėjų pasakojimuose

Vertinant tradicijas kultūros darbuotojų bendruomenėse, aktualus yra ir pačių pateikėjų požiūris į savo bendruomenę, ir jos vertinimas. Čia itin svarbus bendruomeniškumas, nes tam, kad bendruomenė egzistuotų, jos nariai turi turėti bendruomeniškumo jausmą, kitaip jie nepripažins tarpusavio priklausomybės ir veiks individualiai, neatsižvelgdami į kitų siekius ar interesus (Dagytė et al. 2006, p. 30). Bendruomenių psichologijos tyrinėtojai Davidas W. McMillanas ir Davidas M. Chavis apibrėžė bendruomeniškumo jausmą kaip narių priklausomybę bei svarbą vieni kitiems ir kartu visai grupei, bendrą tikėjimą, kad bendruomenės nariai yra įsipareigoję kartu spręsti problemas ir tenkinti savo narių poreikius (McMillan ir Chavis 1986, p. 9).

Kultūros darbuotojai, paprašyti reflektuoti arba patys apibendrindami savo kolektyvo gyvenimą, pabrėžė kolektyviškumo ir kolektyvo darnos, susigyvenimo, teigiamų emocijų tarp bendradarbių svarbą. Kaip teigia bendruomeniškumą tyrinėjanti Jolanta Kanapickaitė, kolektyviškumą arba kolektyvizaciją galima apibrėžti kaip bendrus, kolektyvo atliekamus dalykus, kurie susiję ir su tarpusavio santykiais, pagrįstais draugišku bendradarbiavimu, savitarpio pagalba (Kanapickaitė 2013, p. 57). Nors pati sąvoka *kolektyviškumas* kildinama iš žodžio *kolektyvas*, o *bendruomeniškumas* – iš *bendruomenės*, tačiau, anot G. Mažeikio, šiandien šios sąvokos, nors ir pasižyminčios nedideliais skirtumais, dažnu atveju vartojamos sinonimiškai (Mažeikis 2007).

Šiuo atveju pabandysime į bendruomeniškumą pažiūrėti per pateikėjų itin akcentuotą emocinio ryšio, tarpusavio santykių tarp bendruomenės narių svarbą. Kaip teigia mokslininkai, nuolat persipinantys ir vienas kitą stiprinantys bendruomenės narių emociniai tarpusavio ryšiai – labai svarbus bendruomeniškumo elementas, nes jis grindžiamas bendra grupės narių istorija ir tapatybe, drauge praleistu laiku ir panašia patirtimi (McMillan ir Chavis 1986, p. 9; Etzioni 1993).

Šioje dalyje siekiama perteikti kultūros darbuotojų bendruomenių, kolektyvų panašumus, skirtumus, iškylančias problemas sovietiniu bei nepriklausomybės laikotarpiais. Pažymėtina, kad nemaža dalis pateikėjų dirbo abiem šiais istoriniais tarpsniais, todėl jų įžvalgos yra vertingos lyginamuoju požiūriu. Pateikėjai, kurie dirbo tik nepriklausomybės laikotarpiu, savo interviu labiau koncentruotai apibrėžia būtent šio laiko ypatumus darbo kolektyvuose. Vis dėlto abiem

laikotarpiais dirbusių pateikėjų įžvalgos yra vertingos lyginamąja prasme, siekiant palyginti skirtingų laikotarpių, skirtingų kartų požiūrius į savo bendruomenę ir bendruomeniškumo jausmą.

4.2.1. Sovietmetis: bendruomenės, apimančios didelę dalį gyvenimo

Tyrime dalyvavę ilgamečiai kultūros darbuotojai, visą ar didelę savo gyvenimo dalį paskyrę kultūriniam darbui, savąją bendruomenę vertina teigiamai. Darbas šiems žmonėms buvo / yra labai svarbus, reikšmingas, o žmonės, su kuriais jie kartu dirbo, per ilgą laiką tapo itin artimi. Pasakodami apie savo kolektyvus, bendruomenes, šie pateikėjai labiausiai išryškino bendruomeniškumo, kolektyviškumo, draugiškumo aspektus. Pažymėtina, kad tai susiję ne tik su vidinėmis bendruomenės tradicijomis ir šventėmis, bet ir su pagarba, palaikymu, solidarumu savo įstaigai. Dalis sovietiniais metais dirbusių pateikėjų, netgi klausiami apie vidines bendruomenės tradicijas, pirmiausia pasakojo apie darbinę sritį, įvairius įvykius, atsitikimus, renginius visuomenei, o tai atskleidžia, kad jų profesinis objektas jiems buvo labai svarbus. Pateikėjai, dirbę kultūros įstaigose XX a. 7–8 dešimtmetyje, pabrėžė, kad kolektyvą vienijo ne tik bendros šventės ir tradicijos, bet ir tai, kad visiems kolegoms buvo svarbi jų įstaiga ir jos veikla. Kaip pasakojo pateikėjai, sovietiniais metais jie susidurdavo su įvairiomis problemomis, draudimais, kurie buvo susiję su dirbančiais žmonėmis, jų tinkamumu užimti tam tikras pareigas, renginių tematika, kitomis tuometinėmis aktualijomis ir tai galėjo nulemti tai, kad tuo metu kultūros įstaigų darbuotojai labiausiai vienijosi šioms problemoms spręsti, palaikyti vieni kitus:

Prisiminimai yra gražūs. Svarbiausia, kad buvo sutarimas ir buvo bendras noras kažką padaryt. Kolektyvas buvo. Visiškai nebuvo tokių priešingų žmonių. Nebuvo pas mane. Visi norėjo kažką, sirgo už tą muziejų, geras buvo kolektyvas (VDU ER 2714/75, vyras, gim. 1924, muziejus).

Tuščiai dirbdavom, pavyzdžiui, dirbt ateistinį darbą su darbuotojais. Ir reikia parašyti, ir reikia nurodyti, su kuriais tu dirbi. Tai ant kurios aš rašysiu, kad jinai eina bažnyčion, o mes ją auklėjam? Atsirado savanorių – ūkio dalies vedėja, vairuotojas pasigailėjo mūsų, sakė, rašyk, kad mes einam bažnyčion... (VDU ER 2714/14, moteris, gim. 1942, biblioteka).

Dar vienas dalykas, kurį pabrėžė vyresnioji karta – geri tarpusavio santykiai, nulemti ilgų metų, praleistų dirbant kartu:

Pas mus buvo darbuotojos, kurios... Viena dar tokia labai gražiai atrodanti, tai buvo renginys pas mus, ta Veteranų diena, tai muzikantas toks grojo ir sako: Va, penkiasdešimt metų Audronė čia dirba, tai kiba jinai nuo darželio jau čia [juokiasi], *nes tikrai tokia žavinga moteris ir penkiasdešimt metų jau dirba. Tai va* [vardija buvusias bendradarbes], *man rodos, buvo jų vienintelės darbo vietos ir jos kaip atėjo, taip niekur ir neišėjo. Pas mus daug tokių ilgamečių, mes su Zita irgi šiemet keturiasdešimtmetį šitoj darbo vietoj švęsim. Žodžiu, geras kolektyvas,*

kažkokia gera atmosfera, ateini ir neišeini, aš tikrai maniau, kad aš čia tikrai nedirbsiu tiek ilgai (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Vyresniųjų pateikėjų pasakojimuose tai, kad kultūros įstaiga – vienintelė darbovietė, kad čia praleidžiama daug laiko, užmezgami tvirti santykiai su kolegomis, vienareikšmiškai yra vertinama kaip teigiamybė, privalumas, kolektyvo stiprybė. Ilgamečiai kultūros darbuotojai prisiriša vieni prie kitų, tampa artimesni, sukaupia bendras patirtis, yra jungiami bendrų patyrimų, išgyvenimų, įvykių. Per ilgus darbo metus kartu kolegos dalijasi vieni su kitais apie savo šeimos reikalus, asmeninį gyvenimą, susipažįsta su kolegų šeimos nariais, nors ir netiesiogiai, bet tampa svarbia asmeninio gyvenimo dalimi. Pažymėtina ir tai, kad kadangi kultūros įstaigose daugiausia dirba moterys, jos apskritai yra linkusios pasidalyti savo džiaugsmais ir problemomis su bendradarbėmis, tartis įvairiais asmeninio gyvenimo klausimais:

Apskritai, mūsų kolektyvas labai geras, aš labai džiaugiuosi, iš viso, kai čia atėjau dirbti, perėjau iš kitos aplinkos, ir čia parkas tas, medžiai, galvojau, kaip gerai tokioj aplinkoj dirbti. Tai – didžiausia Dievo dovana. O dar kai pamačiau, koks kolektyvas smagus, moterys draugiškos. Aš tai bendrauju su visais, ne tik savo skyriaus. Gal mano charakteris toksai, man taip neišeina, aš nemoku išskirti žmonių. Čia tikrai savas kolektyvas, mes kaip seserys, artimai tikrai labai bendraujame. Ir vaikai kartu užaugo, kai atėjom dirbti, buvom visos panašaus amžiaus. Ir visų augo, dabar visų tuokiasi, atsiranda anūkai, net bendruomene nepavadinsi, nes mes kaip šeima (VDU ER 2714/6, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Šiame pateikėjos pasakojime matyti, kaip kolegės buvo šalia visais gyvenimo ciklo etapais – kai gimė ir užaugo vaikai, atsirado anūkai. Stabilumas, tvirtumas, palaikymas kolektyve kaip buvo nuo pradžių, taip ir liko per visus metus, ir tai pateikėjų yra apibūdinama kaip vienas kertinių dalykų, kuriantis bendruomeniškumą kolektyve. Įdomu tai, kad netgi tokie asmeniniai dalykai kaip netektys darbuotojų šeimose, ligos, nedarbingumo priežastys ir kiti asmeninio gyvenimo niuansai būdavo užfiksuojami bibliotekų kraštotyros darbuose. Tai rodo, kad darbuotojai bendravo itin artimai ir vieni apie kitus viską žinojo.

Palyginimui, mokslininkų atlikti tyrimai Bulgarijoje bei Albanijoje apie socialistinių pramonės įmonių darbininkų kolektyvuose susiformavusius tarpusavio santykius, atskleidė, kad dauguma jų buvusius bendradarbius pristato kaip savo antrąją šeimą, pabrėžia kolektyviškumo bei draugystės jausmus. Bendradarbiai buvo svarbus socialinis tinklas, o formalios valdžios ir darbo organizavimo struktūros tik sustiprino kolegų tarpusavio ryšius. Tyrime dalyvavę pateikėjai pabrėžė, kad, net jei kildavo nesutarimų ar ginčų tarpusavyje, jie niekada nebūtų išdavę, apskundę savo bendradarbių vadovybei (Brunnbauer, Nonaj ir Raeva 2013, p. 37).

Sovietmetis pasižymėjo tuo, kad šiuo laikotarpiu nemažai tradicijų buvo sugalvojamos, kuriamos tam, kad rastųsi sovietinių žmonių bendruomenė, kuri paklustų nusistovėjusioms

normoms. To meto valdžia turėjo didžiausią įtaką tiek tokių tradicijų formai, tiek turiniui. Vis dėlto, nors sovietinė kultūra buvo konstruojama „iš viršaus“, didžiosios visuomenės dalies ji buvo ne tik pasyviai įsisavinama, tačiau ir perkuriama, todėl oficialioji ideologija ne visada galėjo užsitikrinti, kad tam tikri kultūriniai reiškiniai visiškai atitiks planuotus lūkesčius (Čepaitienė 2009, p. 87). Įvairias sovietines aktualijas, su kuriomis jie susidurdavo, kultūros darbuotojai mėgo perkurti panaudodami humorą. Per humorą paprastai išryškėja tam tikri aktualūs socialiniai ir kultūriniai kontekstai, taip įvairios grupės ir bendruomenės yra linkusios apsibrėžti ribas tarp savų ir svetimų. Savi, žinoma, buvo patys kultūros darbuotojai, o svetimi – to meto politinės organizacijos ir kultūros darbuotojus kontroliuojantys asmenys. Pavyzdžiui, Ukmergėje, 1983 m. soc. lenktynėse užėmus 18 vietą ir sulaukus pastabų iš Kultūros skyriaus, buvo sukurtas toks humoristinis eilėraštukas:

Vaikštom nosis nukabinę,
Siuntė Vilnius blogą žinią,
Bibliotekoms paskirta
Aštuoniolikta vieta.

Niekas mūsų nesigaili,
Vykdomasis diria kailį,
Barstom galvas pelenais,
Braukiam ašaras delnais

(VDU ER 2714/118, moteris, gim. 1942, biblioteka).

Tokia kultūros darbuotojų kūryba atskleidžia, kaip buvo pašiepiami valdžios reikalavimai, buriamasi bendroms suvienijančioms veikloms, kurių metu išreiškiamos savo idėjos, mintys, nuomonės. Tokius bendruomenės narių kuriamus eilėraščius galima priskirti kai kurių autorių aprašytiems tam tikra prasme bejėgių grupių tyliems kasdienio pasipriešinimo ženklams. Įvairios sąlyginai egzistuojančiai tvarkai pavaldžios grupės, viešumoje besielgiančios taip, kaip yra reikalaujama, „užkulisiuose“ atskleidžia savo tikrąją nuomonę (Baločkaitė 2016, p. 10). Sovietiniais metais humoras apskritai buvo labai paplitęs ir kultūros darbuotojų bendruomenės renginių metu. Jau nekalbant apie teatrų, spektaklių pasirodymų humoristinius, satyrinius pasirodymus, humoro gausu įvairiose šventėse. Taip išreiškiamas grupės narių tapatumas, atsiskleidžia svarbūs bendruomenes vienijantys dalykai.

Vyresnieji pateikėjai linkę prisiminti ankstesnius laikus ir vertinti juos žvelgiant iš šių dienų perspektyvos. Pavyzdžiui, pasakodami apie sovietinį laikotarpį, pateikėjai pamena bendrus kolektyvo narius vienijusius dalykus:

Mes eidavom į teatrus, į parodas kolektyviai. Nu tada tų bilietų negalėdavai gaut, tai nuperkam kolektyvui bilietus jau ten vienas, stovėdavom gi Jaunimo teatre per naktis, kad gautume bilietus. Būdavo tokios eilės, bet norėdavom eiti ir eidavom kartu į Jaunimo teatrą ir į Operos, čia dar iš sovietinių laikų, bet eidavom ir buvo visai smagu. Dabar jau tokių nėra dalykų. Nu gal kažkada, tiesa, čia į filmą eiti siūlė, sakė, gal kas norės eiti į filmą. Tada nesudomino tas filmas. Nu tai gal šis tas, bet jau ne, kolektyvinių ėjimų nėra ir ypatingų šventimų. Bet nesakau, kad pas mus visai to nėra, vis dėlto susibėgam kažkaip (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Kaip teigia mokslininkai, sovietiniais metais įmonių bei gamyklų profesinės sąjungos ir partijos komitetai įvairiomis priemonėmis stengėsi ugdyti darbuotojų lojalumą šioms įstaigoms: skirdavo socialines pašalpas, patalpas laisvalaikiui, organizavo politinių-edukacinių ir kultūrinių renginių. Buvo siekiama diegti klasinės sąmonės formavimąsi ir kolektyvizmą, su pramonine profesijos sritimi susijusius įpročius ir discipliną. Nors profesinių sąjungų dokumentai rodo, kad nedaugelis darbuotojų domėjosi tokiomis programomis ir retai prisiregistruodavo prie jų nepriversti to daryti, vis dėlto visa apimanti gamykla turėjo įtakos jų įpročiams: darbininkai ne tik dirbo gamykloje, bet ir gyveno pagal paskyrimą gautuose butuose, atostogavo gamyklos poilsiavietėse, dalyvavo įvairiose veiklose. Taigi, tiek darbas, tiek laisvalaikis būdavo praleidžiamas arba gamykloje, arba su ja susijusiose sociokultūrinėse vietose, o toks stiprus materialinis pagrindas turėjo įtakos darbuotojų tapatybei, tai ryškiai atsispindi ir buvusių darbuotojų prisiminimuose (Brunnbauer, Nonaj ir Raeva 2013, p. 38). Gana panašiai vyko ir kultūros organizacijose, kur darbuotojus daugiau ar mažiau vienijo bendrai organizuotos veiklos ir susibūrimai.

Dažniausiai bendruomeniškumą, kolektyviškumą tarp kultūros darbuotojų skatina ir jų kūrybiškumas. Būdami kūrybiški, dažnai meninės sielos žmonės, kultūros darbuotojai yra linkę kurti ir palaikyti įvairias veiklas ne tik profesinėje sferoje, bet ir savo bendruomenės gyvenime. Tai išryškėjo, kai pateikėjai pristatė ir pasakojo apie savo kolektyvo šventes, tradicijas ir pomėgius, kurie dažnai visiškai nebuvo susiję su įvairiomis įprastomis šventėmis ar progomis, o atsirado kaip vidinių iniciatyvų iškeltos tradicijos.

Įdomus reiškinys buvo Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje ilgą laiką veikusi iš bibliotekininkų suburta satyrinio teatro trupė. Teatras susibūrė ir savo veiklą pradėjo XX a. 7–8 dešimtmetyje. Bibliotekos teatrui vadovavo bibliotekininkė, rašytoja, vertėja, aktyvi visuomenininkė Rytė Janauskaitė. Teatro aktorių – bibliotekininkų, prie teatro veiklos prisijungusių kultūros, meno, žmonių, bibliotekos praktikantų, skaitytojų – pastatytuose ir suvaidintuose spektakliuose atsispindėjo sovietmečio politinių įvykių tematika, o patys pasirodymai dažniausiai buvo humoristiniai, satyriniai. Kaip pasakojo R. Janauskaitė,

„Senamiesčio vaidilučių teatro“ aktoriai pagal sovietinių metų aktualijas rengė scenarijus, aktoriai patys siuvosi kostiumus, gaminosi rekvizitus. Spektakliai buvo rodomi įvairių bibliotekos švenčių, jubiliejų, Naujųjų metų ir kitų progų metu. Retai kuri bibliotekos kolektyvo proga praeidavo be kūrybingų teatro aktorių pasirodymų. Aktoriai keliaudavo ir į gastroles po kitas bibliotekas – 1987 m. įvyko pirmosios gastrolės į 50-metį šventusią Širvintų biblioteką (Metraštis 1986–1987. Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka 1988, p. 56). Teatras įtraukė net tuos bibliotekos darbuotojus, kurie dirbo ne kultūrinį, kūrybinį, o visiškai kitokio pobūdžio darbą. Taip apie teatrą pasakojo teatro „siela“ Rytė Janauskaitė:

Net mūsų elektrikas, mūsų bibliotekos elektrikas, buvo žvaigždė mūsų teatro [juokiasi]. *Gal tiktai kad direkcija nevaidino, aišku. Tai jau čia suprantama. Jie tik džiaugėsi <...> Scenarijus iš esmės rašiau aš. Kartais kas nors pakoreguodavo, kažką patobulindavo, bet drąsiai galėčiau pasirašyt, kad scenarijaus autorius esu aš. Režisūra irgi mano, nes aš turiu teisę režisuoti <...> Tai va, režisuodavau aš, ir vaidindavau, be abejo, nes man labai norėjosi vaidinti. Aišku, kas čia lietė mūsų vidinį gyvenimą, ta visa satyra – tai mes labai plačiai atskleist skaitytojams savo visokias silpnybes nenorėjom. Bet žmonės tie, kurie su mumis buvo, labiau bendraudavo, tai, be abejo, ateidavo. Ateidavo aktoriai kaip žiūrovai. Ir aš turiu nuotraukas, kaip jie reaguoja į mūsų vaidybą. Aš jau nekalbu apie Kultūros ministeriją, tai jie sužinodavo, savaime ateidavo, buvo mus prijaučiantys ir globojantys. Ateidavo būtinai žiūrėti tų spektaklių. Gastrolės buvo netgi į kitas bibliotekas. Kadangi Mickevičiaus biblioteka buvo srities biblioteka, tada ir atitinkamai mes į vieną ar kitą biblioteką važiuodavom su savo spektakliais <...> Nu, vat, matot, kaip mes žaisdavom. Tai buvo smagu ir tokį, vadinkim, pilną skurdo gyvenimą ir baisiai monotoniška tai mes paįvairindavom sau* (VDU ER 2714/25, moteris, gim. 1935, biblioteka).

Vėliau, nuo 1998 metų, savo spektaklius toje pačioje bibliotekoje pradėjo rodyti ir naujai susikūrusi trijų bibliotekos darbuotojų humoristinė grupė „ReMaDa“. Jos ne tik įvairiomis progomis rengė savo pasirodymus, bet ir buvo sukūrusios bibliotekininkų himną. Štai kaip apie „ReMaDą“ pasakojo viena šios grupės iniciatorių, ilgametė bibliotekininkė:

Ir mes bedirbdamos tam uždaram skyriuje iš nieko, nežinau iš ko, gimė tradicija tokia. Buvo Reda, Marytė ir Dalia. Ir išėjo „ReMaDa“ <...> gimė tokia idėja – kažkas švenčia tai kokį gimtadienį, kažkas vėl kažką, ir mes tada bandom kažką improvizuotai, su kažkokiais vaidinimo elementais pasveikinti tą žmogų <...> Ir mums kilo – čia gal Marytė buvo tokia iniciatorė – jinai man sakydavo: „Nu, Dalia, nemiegok šiąnakt, o kurk scenarijų.“ – „Taigi, Dieve, sakau, man, taigi kurkim visos kartu.“ – „Nu, tu moki, tu kurk scenarijų. Ot, nemiegosi šiąnakt ir padarysi.“ Nu, ir būdavo ir nemiegodavau, ir kažkaip, nu, ir gaudavosi kartais, visaip būdavo. Gaudavosi. <...> šitą „ReMaDą“ labai vertino Zurlys [Petras Zurlys – buvęs ilgametis Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus bibliotekos direktorius]. *Kaip jis džiaugdavosi, oi... „Nu „ReMaDa“ viskas,*

„ReMaDa“ bus? Programą turės? Tada viskas bus gerai.“ Jis labai vertino. Ačiū jam už pasitikėjimą (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Tokie bibliotekoje veikiantys darbuotojų teatrai turėjo didelį pasisekimą, administracijos ir kolegų palaikymą, vienijo pačius bibliotekininkus ir veikė kaip saviraiškos ir kūrybinės laisvės pilna erdvė. Tik čia reikėtų pažymėti sovietiniais metais gana aktyviai veikusias ideologines jėgas, kurios taip pat skatino tokias iniciatyvas. Pavyzdžiui, Trakų bibliotekoje šio miesto Kultūros vedėjo iniciatyva buvo įkurtas bibliotekininkių choras:

Pas mus, Trakų bibliotekoje, buvo sukurtas bibliotekininkių choras <...> Kultūros skyriaus vedėjas labai norėjo, kad Trakų rajonas skambėtų respublikoje kaip geriausių chorų junginys <...> Žodžiu, ir Kultūros skyriaus vedėjas pareiškė šitaip: „Nedirbsite bibliotekoje, jeigu nedainuosite mūsų bibliotekininkų chore, moterų chore.“ Tai ir dainavom. „Aš, – sako, – jus išlavinsiu.“ [juokiasi] *Na, ir penkiolika metų... Būdavo šventės kultūros darbuotojų, kartu ir bibliotekų darbuotojų, aišku, šventės būdavo kasmetinės rajono. Ir ypač kai duodavo mums pirmąją vietą, tai tokios buvo bendros šventės. Baigdavosi vakaronėmis, bet labai kultūringai, labai gražiai, daug dainuodavom ir šokdavom, kadangi jauni visi. Tai va toks buvo tų tarybinių laikų šviesulys mums visiems <...>* (VDU ER 2714/31, moteris, gim. m. nepateikė, biblioteka).

Nors, kaip pasakojo pateikėja, tokios veiklos iš dalies vienijo bibliotekininkes, tačiau tai buvo primestas iš viršaus reikalavimas, todėl kai choras iširo, bibliotekininkės visai nenusiminė: *Nebeliko... Išsidraikė, nebeliko kam vadovaut ir mes patyliukais džiaugėmės, kad nebereikia. O, be to, ir amžius jau darėsi, penkiolika metų atidainavus, tai lyg ir gana* (VDU ER 2714/31, moteris, gim. m. nepateikė, biblioteka).

Šiuo atveju galima palyginti skirtingose įstaigose veikusias darbuotojų menines veiklas – vienos jų buvo mėgstamos, greičiausiai dėl to, kad buvo kilusios pačių darbuotojų iniciatyva, o kitos, kurios buvo primestos valdžios, nebuvo tokios mielos ir, kai jau nebebuvo skatinamos, nunyko savaime.

Kalbėdami apie bendruomeniškumą, kolektyvo šventes, vyresnieji pateikėjai dažnai lygino anksčiau buvusias kolektyvo tradicijas su esančiomis šiandien, taip pat kolektyvo švenčių reikšmę ir pokyčius jų pačių gyvenime. Ne vienas pateikėjas tiesiogiai susiejo jų jaunystėje buvusias intensyvias kolektyvo šventes, išvykas, tradicijas, tačiau pažymi, kad tas noras, iniciatyvos galėjo būti dėl to, kad tada jie buvo jauni, iniciatyvūs, energingi, norėjo įvairių veiklų:

Tai visi su šeimom, su dar kažkaip, ir prie ežero važiuodavom, kažkaip tada krūvoj viskas buvo. Bet ir mes patys, suprantat, jauni buvom. Gal ir tai dar turi reikšmės – kada yra jaunystė ir kolektyvai jauni, vaikai nedideli, o kada, taip sakant, artėji į kitą gyvenimo pusę, vėl kitaip žiūri. Ir tavo paties interesai, ir poreikiai jau yra kitokie. Gal aš galvočiau ir apie tai (VDU ER 2714/62, moteris, gim. 1960, kultūros centras).

Vyresnieji pateikėjai taip pat teigė, kad bendruomeniškumas, kolektyviškumas, kolektyvuose vyravusios iniciatyvos po nepriklausomybės metų iš dalies sumažėjo. Kaip pasakojo pateikėjai, tam įtakos galėjo turėti didesnė kultūros įstaigų darbuotojų kaita, kai nebespėji susipažinti su visais tiek savo įstaigos, tiek miesto kultūros darbuotojais, atsiranda naujų sričių, įstaigų, organizacijų:

Visus tuos senuosius ir žinom žmones. Dabar jau tikrai nebežinom tiek, bet anksčiau muziejaus visus žinodavai, kultūros centro, dar mokytojai... Tai nuo tų laikų ir pabendrauji, susitinki su kažkuo. Dabar kažkaip kitaip – daugiau veiklų visokių, daugiau žmonių, sričių visokių – ir turizmas, visokių tokių... (VDU ER 2714/15, moteris, gim. m. 1964, biblioteka); *Dabar ir kaita didesnė darbuotojų, nelabai spėjam net pažinti, mes dabar nutolę, tos patalpos tokios didelės, anksčiau vis tik kompaktiškiau. Dabar net nespėji pažint – čia atėjo, čia išėjo... Net vardo neatsimenam, va, ten tas toks dirbo...* (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Kultūros darbuotojų bendruomenėse taip pat jaučiamas skirtingų kartų kontrastas. Daugumoje kultūros įstaigų dirba nemažai ilgamečių darbuotojų, o atėję nauji, jauni darbuotojai ar vadovai siekia įnešti naujovių į nusistovėjusias kolektyvų tradicijas. Apie kartų skirtumus pasakojo buvusi Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos darbuotoja:

Man jau dar bedirbant jau ta „ReMaDa“ iširo. Jau iširo, todėl kad ten atsirado jaunimo tokio, jaunimo atsirado kituose skyriuose, bandė kažką jie ten. Mes tai kokios kaip, pagal savo amžių mes, o ten jie jau kažkokius teatralizuotus kažką darė, ten tokius šokius ne šokius... Mes pradėjom konkuruoti. Atsirado tokia konkurencija trupučiuką, tai mes tada ir galvojom, nu kodėl, žinoma, jaunimas. Bet kolektyvas visada labiau mus mėgo negu tą jaunimą (VDU ER 2714/23, moteris, gim. 1940, biblioteka).

Kalbėdami apie kolektyvo gyvenimą dabar, pateikėjai pabrėžia kartų skirtumus ir kitokį jaunųjų kolegų požiūrį į bendradarbius ir kolektyviškumą. Pateikėjai išryškina atsiradusį individualizmo poveikį:

Tai va tai išgyventas dalykas – darbe sutikt Naujuosius. Paskui jau nebeatsiranda, dar bandė ten organizuot, bet, ai, jau sensta tie senesni darbuotojai, jie jau nebelabai ko nori, visi nori ant namų fotelių sėdėt [juokiasi]. *Nu, o jaunimui gal nelabai įdomu. Dabar išvis žmonės kažkaip užsidaro, žiūriu, toks daugiau individualizmas vyrauja. Jie to kolektyvinio nenori. Mes buvom labiau pripratę kolektyviai kažką daryt, kažkur važiuot* (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Buvo pagrindinis dalykas, kas būdavo – tai buvo bendruomenė, bendruomeniškumas, o dabar kažkaip... Nu, gal ir visur dabar jau toks gyvenimas pasidaręs... Individualistinis (VDU ER 2714/62, moteris, gim. 1960, kultūros centras).

Vis dėlto čia reikėtų apibrėžti individualizmo sąvoką. Tradicinėse visuomenėse buvo vertinamas kolektyviškumas, o vėlyvojo modernumo laikotarpiu buvo išaukštintas individualizmas. Individualizmas susijęs ne tik su žmogaus išskirtinumu, bet ir jo atsiskyrimu, vienišumo jausmu, saugumo trūkumu ir kitais jausmais, kuriuos anksčiau užtikrino kolektyvinė aplinka (Durkheim 1984; Fromm 2008; Giddens 2000, cituojama iš Šatūnienė 2013, p. 76). Tačiau, pavyzdžiui, Vytautas Kavolis nesupriešina individo ir bendruomenės, jis teigia, kad tikrasis individualistas siekia savo asmeninių tikslų, iš dalies atsiriboja nuo kolektyvo, tačiau savo individualios veiklos rezultatą galiausiai vis tiek pristato bendruomenei. Būtent dėl to individualisto santykis su bendruomene tampa abipusis – kiekvienam individualistui reikia kito žmogaus tam, kad su juo galėtų pasidalyti savo mintimis ir idėjomis (Kavolis 2006). Todėl čia vertėtų pažymėti, kad individualizmą pateikėjai apibūdina kaip kolektyvizmo priešingybę, kitaip sakant, atsisakymą bendrų kolektyvinių veiklų. Tačiau jeigu žiūrėsime į procesą, kurį aprašė V. Kavolis, galime nesunkiai pamatyti, kad individualizmas kultūros darbuotojų bendruomenėse suteikia iš tiesų daug naudos ir teigiamų emocijų. Kaip pavyzdys galėtų būti tie kolektyvai, kurių darbuotojai pasižymi išskirtinėmis meninėmis, kūrybinėmis savybėmis:

Jeigu paimt mūsų muziejaus kolektyvą, tai jis turi nežmonišką potencialą kaip meninis kolektyvas. Nekalbant, kad kultūros eksministras dirba, dirba vienas režisierius, ką tik atėjęs į edukacines programas, kitas režisierius dirba budinčiuoju, profesionalų dainavimą su mumis turbūt yra baigę... dar dvi damos yra baigusios, aktorių irgi profesionalių... Nu, tai, žinokit, yra realiai meninis toks kolektyvas, buvę profesionalai (VDU ER 2714/22, vyras, gim. 1963, muziejus).

Taigi, šiuo atveju individualizmas bendruomeniškume galėtų būti kultūros darbuotojų gebėjimai įnešti į savo kolektyvą tradicijų, tokių kaip įvairių edukacijų, ekskursijų, paskaitų, švenčių, meninių reginių kolegoms organizavimą. O tai, ką įvardija patys pateikėjai, labiau atitiktų žmonių tarpusavio susvetimėjimą, ryšių trūkinėjimą, kartų skirtumo problemas.

Ir sovietiniais laikais dirbę, ir dabar dirbantys pateikėjai labai dažnai lygino šiuos skirtingus laikotarpius įžvelgdami bendrų kolektyvo tradicijų kaitą ir vertindami jų pačių asmeninius pasikeitimus, požiūrį. Skirtingų kartų požiūris ir skirtumai mokslininkų analizuoti atskirose kartų teorijose. Atlikti tyrimai rodo, kad ištikimybė darbdaviui, organizacijai, noras visą gyvenimą dirbti vienoje įstaigoje mažėja su kiekviena ateinančia nauja karta (Tolbize 2008, p. 6).

Įžvelgdami pasikeitimus, ankstesnių ir dabartinių laikų kontrastą, pateikėjai lygina ir vertina kolektyvuose įvykusius pokyčius. Pateikėjai pažymi, kad pasikeitė laikai, pasikeitė ir tradicijos, tačiau ankstesnius laikus pamena nostalgija savo jaunystės metams. Ne vienas pateikėjas pabrėžė, kad kolektyvas tada buvo jaunas, energingas, iniciatyvus, dėl to ir bendrų veiklų buvo daugiau. Pateikėjos pasakojimas atskleidžia, kaip, keičiantis kartoms, keitėsi ir pačios tradicijos:

Kai mes atėjom dirbti, tai mums pasakojo, kad anksčiau dar buvo draugiškiau, kad ten išvis buvo iki dvidešimt žmonių, tai sakydavo, kad jie kartu ir namuose švęsdavo ir namines šventes, ir įkurtuves, ir jubiliejus... Mums jau taip tikrai nebuvo, kai mes atėjom, bet vis tiek bendros kelionės... Mes net praktikuodavom, kai tik atėjau dirbti, va, prieš keturiasdešimt metų, taigi būdavo kelionės bendradarbių, po dešimt dienų keliaudavom su palapinėm. Tai taip stebėdavosi – bendradarbiai keliauja. Tai būdavo grupelė, dešimt–dvylika, nu, su namiškiais, kai kurių moterų vyrai važiuodavo. Ir mes tikrai buvome susidraugavę. Dabar jau tokių kelionių nėra. Laikai keičiasi, ir papročiai, kaip sakoma. Dabar jau kitaip, ir mes patys gal jau nenorėtume (VDU ER 2714/7, moteris, gim. 1950, biblioteka).

Taigi, vyresniųjų pateikėjų įžvalgos atskleidžia, kad sovietiniais metais kultūros darbuotojai buvo vieningi, solidarūs, padedantys vienas kitam, užmezgę itin artimus ir glaudžius tarpusavio ryšius. Anot jų, atėjusi naujoji karta mažiau domisi bendruomenine veikla, yra daugiau susvetimėjimo, atskirtumo, individualizmo. Praėję darbo metai pateikėjų vertinami teigiamai, buvusios iniciatyvos siejamos su jaunystės metais, gražiais prisiminimais. Bendruomeniškumas šių žmonių jaučiamas ir išgyvenamas kaip kolektyviškumas. Individualizmas šiuo atveju jaučiamas ne kaip atskiro individo savo tikslų išsikėlimas ir atsiribojimas nuo kolektyvo, bet atsiradusi bendra tendencija, požiūris, nulėmęs mažesnį įsitraukimą į kolektyvo veiklas ir automatiškai persiduodantis kitiems kolektyvo nariams. Neišskirdami atskirų individų, kurie gali tą nulemti, kultūros darbuotojai individualizmą apibūdina kaip pastarųjų dešimtmečių įsivyraujančią tendenciją.

4.2.2. Nepriklausomybė: besikeičiančios bendruomenės

Kultūros darbuotojų bendruomenių ypatumai ir bendruomeniškumas nepriklausomoje Lietuvoje taip pat daugiausia pagrįstas vyresniųjų pateikėjų patirtimis. Nepriklausomos Lietuvos metais dirbantys kultūros darbuotojai negalėjo palyginti bendruomenės gyvensenos skirtingais istoriniais laikotarpiais, tačiau turėjo savitų įžvalgų ir vertinimų. Šią grupę pateikėjų reikia dalyti dar į dvi dalis: tuos, kurie pradėjo dirbti paskutiniaisiais sovietmečio ar pirmaisiais nepriklausomybės metais, ir pačius jauniausius pateikėjus, kurie pradėjo dirbti pastaraisiais metais. Kultūros darbuotojai, dirbantys nuo nepriklausomybės pradžios, taip pat jau turi pakankamai ilgą darbo stažą ir pastebėtina, kad jų mintys ir nuomonė gana artima vyriausiesiems pateikėjams. Jiems kolektyvas ir kolegos, kolektyvo susibūrimai taip pat yra labai svarbūs dalykai:

Ar bėda kokia, tai mes visi kartu pergyvenam, ir kartu džiaugiamės. Nes kartais šeimoj mažiau būni negu čia. Čia aštuonias valandas, tai grįžti, pamiegi ir vėl atvažiuoji [juokiasi]. *Tai*

vat ir nesuprasi, kur didesnė vertybė, ar čia, ar tenai šeima (VDU ER 2714/55, moteris, gim. 1975, muziejus); *Manau, kad taip, suvienija* [šventės]. *Sakau, mes tada visai kitaip atsiskleidžiam, kitokiom temom bendraujam, galų gale švelniau netgi apie darbines situacijas išsidiskutuojam, jeigu kartais kokia aktuali tema ir tu vienaip kalbėtumeisi su žmogum atsisėdęs kabinete, o per tą tokią šiek tiek sušvelnintą situaciją, nuo šventinės nuotaikos pereinama ir prie darbų. Ir ta darbinė tokia tampa švelnesnė situacija* (VDU ER 2714/65, moteris, gim. 1980, biblioteka); *Taip, bendruomenė šimtu procentų. Tai vis tiek būna bendri tokie renginiai, ir atskirai visi bendrauja, kad ir mes turim tuos du pastatus, vis tiek viskas yra bendrai, bendri bibliotekos susirinkimai, ataskaitiniai, šiaip įvairiom progom, metų bibliotekininko rinkimai, Nacionalinė bibliotekų savaitė, kai visi susiburia, dalyvauja tuose renginiuose, visi ateina <...> visą laiką toks bendradarbiavimas vyksta ir šiaip kolegiškumas, manyčiau, labai ryškus, todėl, kad, jeigu tau reikia kažkokios pagalbos, tai tu visada gausi. Visada pasiskambini, jei reikia, dėl darbo, o ir ne dėl darbo. Vieni kitus tikrai pažįstam ir kai ateina nauji darbuotojai, taip pat stengiamės susipažinti* (VDU ER 2714/6, moteris, gim. 1960, biblioteka).

Natūralu, kad geri santykiai ir sutarimas kolektyve svarbūs kiekvienam to kolektyvo nariui, nepriklausomai nuo jo amžiaus, darbo stažo ar užimamų pareigų. Tik pastebėta tokia tendencija, kad kuo žmogus yra ilgiau išdirbęs kultūros įstaigoje, kuo jo ši patirtis yra didesnė, jis yra linkęs labiau lyginti praeitį ir dabartį. Todėl pateikėjai, dirbę ne vieną dešimtmetį, pastebi, kad vis dėlto kolektyvuose randasi bendradarbių susvetimėjimas, konkurencija, suprastėję santykiai, sumažėjo švenčių bei neformalių susirinkimų:

Žinokit, toks bendras, kad ir kas bebūtų, yra be galo vienijama, be galo reikalinga, tik gaila, kad dabar, kaip ir visose gyvenimo srityse, kad ir ką paimtum, visur jau įvyko tas susvetimėjimas žmonių, tai mažiau ir vyksta tokių dalykų. Anksčiau tai ir tie žmonės buvo tokiuose artimesniuose santykiuose, tada ir daugiau to kolektyvo žmonių pažinodavai, bet su laiku tas skydo, skydo ir visai nuskydo. Su laiku žmonės nebebendrauja, o tos bendros [šventės] *tai tikrai būdavo...* (VDU ER 2714/59, moteris, gim. 1956, biblioteka); *Šiuo metu tai manau, kad prastoki* [santykiai tarp kolektyvo narių]. *Lyginant su tuo, kas buvo anksčiau, tai manau, kad prastoki. Anksčiau buvo daugiau susitelkimo, daugiau vieningumo, mažiau atskirties buvo. Dabar tokie visi daugiau užsidarę, atsiskyrę, mažai bendravimo <...> Nuo pačių žmonių čia priklauso. Keičiasi ir kolektyvo sudėtis. Pirmiausia, išėjus vienam nariui, atėjus kitam, kol įvyksta tas taip vadinamas apsitrynimas, reikia tam laiko, o galiausiai ir patys žmonės... Senstam. Ir daug ko, ko norėjom anksčiau, nebenorim, tingim* (VDU ER 2714/10, moteris, gim. 1971, biblioteka); *Nelabai vieningas šiaip šiuo metu. Aš nežinau, kaip yra buvę kažkadais, bet dabar tai nelabai vieningas... Gal konkurencija kažkokia jaučiama, visi tokie pavargę nuo visko. Gal kažkokios motyvacijos*

trūkumas ar senos nuoskaudos kažkokios... Kaip ir trūksta to vieningumo, norėtųsi, kad būtų daugiau draugiškumo (VDU ER 2714/29, moteris, gim. 1986, muziejus).

Tiek sovietmečio, tiek nepriklausomybės laikotarpio ilgamečiai kultūros darbuotojai akcentuoja panašias vertybes ir stiprybes, kurios yra jų bendruomenės pamatas. Pastebėta, kad daugelis vyresnių pateikėjų linkę įvardyti „ankstesnius laikus, kada viskas buvo geriau“. Tai greičiausiai nėra susiję su skirtingais istoriniais laikotarpiais, tačiau labiau su prisiminimais, atsiminimais apie praeitį apskritai ir jų suvokimu šiandien. Tokia įžvalga daroma dėl to, kad sovietmečiu dirbę pateikėjai tuos ankstesnius laikus įvardijo tada, kai jie buvo jauni, o nepriklausomybės metais dirbantys kultūros darbuotojai taip pat kalba apie praeitį, t. y. pirmuosius nepriklausomybės metus.

Labiausiai požiūris į savo bendruomenę ir kolektyvo tradicijas išsiskiria jaunesnių pateikėjų, ypač dirbančių vadovaujamą darbą, pasakojimuose. Dalis šių pateikėjų, pasakodami apie veiklas ir tradicijas, kuriomis siekiama suvienyti kolektyvą, pabrėžia komandinio darbo svarbą, hierarchinio suskirstymo atsisakymą ir apskritai pateikia pakankamai neigiamą požiūrį į sovietiniais metais kolektyvuose vyravusias tradicijas:

Labai noriu kolektyve įvesti tokią tradiciją ne tradiciją, nežinau, kaip čia išsireikšti, kad pas mumis nėra lygesnių už visus, svarbesnių už kitus, mes visi esam vienodai lygūs – nuo valytojo iki direktoriaus. Aš nei į vieną darbuotoją nesikreipiu „darbuotojau“, visi jie yra mano kolegos, kartais gal net ta riba tokia išnyksta tarp kolegiškumo ir draugystės, tai mes visi esam draugai. Tai tokių formalių, kad, nežinau, ten iš darbo išeina ir mes darom kažkokius renginius, autorinius vakarus dar kažką, tai nėra, nes aš galvoju, kad tai yra gyvenimas ir mūsų kolegiški santykiai pereina į draugiškus santykius ir jie toliau tęsiasi. Arba nesitęsia dėl kažkokių priežasčių. Dėl nuoskaudų kažkokių ar dar dėl ko nors <...> Aš galvoju – čia mano asmeninė nuomonė – kad tai yra tokia sovietinė atgyvena ir pastato gimtadienį švęsti, tai kažkaip ne (VDU ER 2714/100, moteris, gim. 1986, kultūros centras).

Iš šio pateikėjos pasakojimo matyti, kad jaunų žmonių kolektyvuose randasi naujų tradicijų, naujas požiūris į kolektyvą ir jo narius. Pavyzdžiui, pastebima mažiau hierarchinio susiskirstymo, apskritai atsisakoma iš sovietmečio atėjusių švenčių, įvedamos naujos pramogos. Tačiau toks požiūris vyrauja nedaugelyje įstaigų ir greičiau yra išimtis negu taisyklė.

Jaunų pateikėjų interviu pastebima ir vyresniųjų akcentuota kartų susidūrimo problematika. Kai kurie pateikėjai šiek tiek ironizuoja situaciją, susijusią su kartų, darbuotojų amžiaus klausimais, ir taip atsiskleidžia tam tikros probleminės sritys:

S. A.: *O į pensiją kai išeina galbūt kokie ilgamečiai darbuotojai?*

Pateikėjas: *Pas mus nieks neišeina* [juokiasi]. *Kad kažkaip nežinau, bent jau gal man neteko dalyvaut, gal ir buvo. Man dirbant du tikrai išėjo į pensiją, bet aš nedalyvavau jokioj ten...* (VDU ER 2714/29, moteris, gim. 1986, muziejus).

Ir toliau dirba [juokiasi]. *Išeina į pensiją ir toliau dirba, žmonės ir toliau dirba* (VDU ER 2714/83, moteris, gim. 1991, kultūros centras).

Šiuo atveju ironizuojama situacija, kai darbuotojas, nors jau išeina į pensiją, tačiau lieka toliau dirbti. Arba kita situacija, apibūdinanti santykius tarp anksčiau dirbusių ir naujų darbuotojų:

Nėra saitų ar žmogiškųjų ryšių, siekių ar idėjų. Formaliai – žinoma, deklaruojamas didis atsidavimas ir tarnavimas atminčiai, kurią saugo muziejus. Tačiau gyvųjų santykių, ryšių, kurie žmonių grupę daro bendruomene, – nepastebėjau. Tiesa, yra senųjų darbuotojų kavos gėrimo apkalbų frakcijos ir kiek suprantu – jos veikia itin aktyviai (VDU ER 2713/46, moteris, gim. 1975, muziejus).

Taigi, kartų santykio problematiką jaučia ir vyresnieji, ir jaunesnieji darbuotojai, tik vyresnieji tai išsako santūriau, o jaunieji pristato per humorą ar ironiją. Apie tai, su kokiais iššūkiais susiduriama šiandien buriant kolektyvą, kuriame yra įvairaus amžiaus, interesų ir vertybių žmonių, pasakojo ir jauna kultūros centro vadovė:

Aš tai pastebiu tą, kad, jeigu kalbant apie privačius verslus, įstaigas, atsižvelgiant į kolektyvo narių, darbuotojų, amžių tada gali matyti, kokių įdomių dalykų tenais vyksta. Nes, kai mes kalbam, vis tik reikia nepamiršti, kad mes esame biudžetinė įstaiga, mūsų darbuotojų amžius yra tikrai nuo jaunų žmonių iki netgi dirbančių ir pensiniame amžiuje, yra ir septyniasdešimtmečių vis dar dirbančių, ir aštuoniasdešimt penkių žmogų turėjom dirbantį, tai tos tradicijos į tai ir remiasi, kad kai tu nekvieti visos komandos kažką labai netikėto veikti, nes labai įvairūs pomėgiai, labai įvairus suvokimas, galbūt ir į tą patį darbą, tai tu atsargiai tas veiklas siūlai, negu tai gali būti mažesnėse kompanijose, draugijose tie darbiniai susitikimai po darbo. O kai yra verslas, kai yra darbo laikas, darbo grafikas lankstesnis, ir žmonės jau yra atrinkti su labai panašiais pomėgiais, tada jiems yra daug lengviau būti komanda. Labai lengva tas šventes minėti kartu, nes visi žino, ko nori, ir tai sutampa. <...> Dėl to tų tradicijų sakyčiau, kad yra mažiau. Bet kada jau jos būna, tai visai stiprios, nesikeičia. Mums sezono atidarymai ir uždarymai yra aiškūs ir nekvestionuojami, ar jie bus, ar nebus. Savaime aišku, kad bus (VDU ER 2714/95, moteris, gim. 1992, kultūros centras).

Amžiaus įtaką kolektyvo santykiams minėjo ir kitas pateikėjas, dirbantis muziejuje. Paklaustas apie kolegų tarpusavio santykius pateikėjas atsakė: *Labai draugiški ir dalykiški. Tai lemia kolektyvo dydis, maždaug vienodas dirbančiųjų amžius ir vadovavimas* (VDU ER 2713/49, vyras, gim. m. nenurodė, muziejus).

Nepriklausomos Lietuvos metais išpopuliarėjęs internetas įnešė gana daug naujovių ne tik kultūros darbuotojų profesinėje srityje, bet ir vidiniame kolektyvo gyvenime. Pasitaikė nuomonių, kad informacinės technologijos daro neigiamą įtaką kolektyvo tarpusavio santykiams:

Jeigu mes anksčiau arba susitikdavom, arba bent jau telefonu kalbėdavom, tai dabar mes to nebedarom, nes panosėj turim kompiuterį ir elektroninį paštą. Ir šitas irgi jaučiasi. Kai akis į akį arba kai telefonu kalbi, tu jauti žmogaus emociją, kada tau parašo elektroninį laišką, jis gali būti labai mandagus, labai žaismingas, bet tu tikrai nežinai, su kokia emocija jis yra parašytas. Tai tas tarpininkas nėra geras, mano supratimu. Norint palaikyti santykius, tradicijas ir visa kita, šito nereikia. Už tai daugelyje įstaigų ir atsiranda ar tai bendri savaitgaliai, ar kažkas tai būtent dėl to, kad pabendraut (VDU ER 2714/5, moteris, gim. 1959, biblioteka).

Vis dėlto dauguma pateikėjų įžvelgia internetinio bendravimo tarp kolegų naudą. Ypač kai su pateikėjais buvo kalbamasi karantino metu ar netrukus po jo, jie džiaugėsi, kad informacinės technologijos leidžia jiems bendrauti tarpusavyje, išlaikyti ryšį, neatsiriboti ilgą laiką nesimatant:

Mes tikrai labai glaudžiai bendradarbiaujam, ypatingai dabar, kai buvo tas karantinas, tai buvom pasiskyrę dieną vieną per savaitę, visada jungdavomės visi per „Zoom“ programą, susikūrėm netgi feisbuke tokį atskirą skyrių, tokį atskirą savo socialinį portalą, kuriame bendraujam ne tiktai renginių tema, bet įvairių įvairiausiais – kas ką daro, kas ką valgyt gamina, kas kokius puodus nudažė ir sodina, želdina savo kieme gėles, tai labai labai mes bendradarbiaujam ir bendraujam kultūros darbuotojai labai glaudžiai (VDU ER 2714/68, moteris, gim. 1969, kultūros centras); *O dabar mes susikūrę mesendžerį, kadangi biblioteka yra uždaryta, mes turim „korona biblioteką“, tai visi ten susiburiam <...> Visą dieną nenustoja kvaksėję tie žinučių siuntimai, kartu mes generuojam idėjas* (VDU ER 2714/60, moteris, gim. 1958, biblioteka). Dalis anksčiau buvusių „gyvų“ progų ar įvykių tokiu būdu taip pat persikelia į internetą: *Pavyzdžiui, paskutiniu metu irgi viena būtent iš mūsų skyriaus išėjo darbuotoja, tiesiog suėjo pensinis amžius, jinai nusprendė išeiti į pensiją ir išėjo. Tai kažkaip mes dauguma bendraujam per tuos „Teams'us“, tai mes ten prisiuntėm jai daugybę linkėjimų* (VDU ER 2714/103, moteris, gim. 1969, biblioteka).

Jaunesnieji pateikėjai taip pat mažiau sureikšmina ir ryšių palaikymą, bendravimą su buvusiais kolektyvo nariais. Čia galima išskirti keletą priežasčių. Yra įstaigų, kurios yra pakankamai jaunos, kolektyvai apskritai neseniai susiformavę, pakankama darbuotojų kaita, todėl stabilaus, pastovaus darbuotojų branduolio nesusiformuoja: *Labai dažnai keitėsi kolektyvas, ta prasme, esam jaunas kolektyvas, ir vienos išeina į dekretines, tai paskui jau nebelabai ir spėjom. Galbūt ir yra, kas renka, nežinau. Kažkaip nesidomėjau tuo. Buvo. Šiaip tikrai buvo. Dar čia buvo ir į svetainę dėjo, bet čia keitėsi svetainė, tai tikriausiai ir nebeliko* (VDU ER 2714/101, moteris, gim. 1988, muziejus).

S. A.: O su tais buvusiais kolektyvo nariais dar būna palaikomi kažkokie ryšiai?

Pateikėja: *Mes kažkaip bendraujam. Matot, čia buvo muziejus, kur dirbo ilgamečiai darbuotojai. Mes dabar jau esam, kadangi muziejus kėlėsi iš Šakių į šitą pastatą, tai realiai aš ir dar keletas kolektyvo narių prisijungėm čia prieš šešerius metus. Tai tas kolektyvas toks kaip ir susiformavo naujai, ir dabar dar turėjom tokią pakankamai kintančią vietą, kol... žodžiu, ten trys keturios mergaitės pasikeitė per kelis metus. Tai dar tas toksai bruzdesys. Tai, sakykim, aš tų senųjų kaip ir nepažinojau, bet manau, kad vyresnieji darbuotojai gal ir palaiko kažkokius ryšius, o tie, kurie vėliau atėjom, tai natūralu, kad bendraujam* (VDU ER 2714/53, moteris, gim. 1987, muziejus).

Apibendrinant galima pastebėti, kad pastarieji dešimtmečiai kultūros darbuotojų kolektyvuose įnešė daugiau tarpusavio santykių atšalimo, susvetimėjimo, ryšių trūkinėjimo. Vis dėlto apie šiuos dalykus labiausiai kalbėjo vyresnieji pateikėjai. Jaunesnioji kultūros darbuotojų karta šios problemos praktiškai neįžvelgia, ją įvardijo tik vienas kitas, tačiau galbūt tai labiau susiję su nesusiklosčiusiais, nedraugiškais santykiais ar ryšiais kolektyvuose. Tiek sovietiniais metais, tiek nepriklausomos Lietuvos laikotarpiu kolektyvuose vyrauja skirtingų kartų susidūrimo problematika. Ilgamečiai kultūros darbuotojai yra tarsi tarpininkai tarp skirtingų laikotarpių ir skirtingų kartų darbuotojų. O nauji darbuotojai dažniausiai prisiderina prie jau esamo kolektyvo ir įsilieja į jo veiklas, kai kuriuose kolektyvuose bandoma įnešti naujų tradicijų. Jaunimas į kultūros darbuotojų kolektyvų tradicijas įneša šiek tiek pokyčių, tačiau dažniausiai jie linkę prisitaikyti, perimti tradicijas, tačiau į jas nėra taip labai įsitraukę, kaip savo laiku buvo vyresnieji jų kolegos. Sovietmečio kultūros darbuotojai buvo ir yra labiau įsitraukę į kolektyvo gyvenimą, o kolektyvuose, kur išlikęs ilgamečių darbuotojų branduolys, jie jungiami prisiminimų, patirčių, išgyvenimų.

Vieta kultūros darbuotojų yra siejama su pastovumu, stabilumu, žinomumu, o žmonės (tiek besikeičiantys senieji darbuotojai, tiek atėję nauji kolektyvų nariai) – su pokyčiais. Kiekviena atskiros kultūros organizacijos bendruomenė suformuoja savitą vietą.

IŠVADOS

1. Kultūros darbuotojų kolektyvų formavimuisi, tradicijų radimuisi ir plėtrai nemažai įtakos turėjo pačių kultūros įstaigų kūrimosi procesai ir raida. Nuo XX a. pradžios Lietuvoje pradėjo plėstis kultūros organizacijų tinklas, kūrėsi profesinės draugijos, atsirado ryšiai tarp profesinių bendruomenių narių, politiniai ir administraciniai sprendimai sudarė prielaidas kurtis ir plėtotis bendruomeniškumui tarp kultūros darbuotojų arba, atvirkščiai – sąlygas, kurios buvo nepalankios rastis teigiamiems tarpusavio santykiams. Tarpukariu pradėjusios steigtis kultūros įstaigos su keletu darbuotojų, sovietmečiu pastebimai didėjo, stiprėjo, didžiosios šalies kultūros įstaigos suformavo profesionalius, gausius kolektyvus. Atkūrus šalies nepriklausomybę, kultūros srityje įvykdytos reformos įnešė įvairių struktūrinių pokyčių, kurie keitė ne tik kultūros įstaigų administracinį, ekonominį bei socialinį statusą, bet ir kultūros darbuotojų kolektyvų gyvenseną.
2. Oficialiuose dokumentuose, apibrėžiančiuose kultūros darbuotojo sąvoką, vyrauja kultūros paslaugų teikimo bei priklausymo konkrečiai kultūros įstaigai dėmenys. Patys kultūros darbuotojai savo profesinės tapatybės pagrindu įvardija kitus dalykus: išskiria darbuotojo domėjimąsi kultūra, darbą ir profesiją per savo individualias patirtis, išgyvenimus ir bendras kultūros lauko aktualijas apibūdina kaip itin svarbią gyvenimo dalį. Ryškus emocinis prisirišimas prie savo profesijos ir aplinkos, asmeninės savybės (kūrybiškumas, iniciatyvumas, žinių siekimas, komunikabilumas ir kt.) nulemia pasirinkto darbo kryptį, o tai, savo ruožtu, turi įtakos ir asmeniniam žmogaus gyvenimui.
3. Kultūros darbuotojų bendruomenes galima suskirstyti į profesines, atskirų organizacijų, mažų vietovių ir vieno miesto bendruomenes. Šie kultūros darbuotojų bendruomenių tipai nėra gryni, tačiau persidengia, priklausomai nuo pačių kultūros darbuotojų savęs priskyrimo kelioms bendruomenėms. Profesinės bendruomenės yra paremtos atskiras profesijas (bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų) vienijančiomis bendrijomis, profesinėmis aktualijomis, išsilavinimu, nusistovėjusiomis taisyklėmis, darbo specifika. Atskirų organizacijų bendruomenių formavimosi pagrindas – tokiose įstaigose susidaręs tankus socialinių ryšių tinklas, paremtas kasdieniu darbu vienoje vietoje, pakankamai dideliu įsitraukimu į bendradarbių asmeninį gyvenimą, vienijančiomis aktualijomis, bendrais išgyvenimais, problemomis, savitomis tradicijomis ir šventėmis. Mažų vietovių bendruomenių atsiradimas ir gyvavimas priklauso nuo geografinio matmens: kaimiškose vietovėse dirbantys kultūros darbuotojai dažnai aplink save suburia kitų kultūros įstaigų, seniūnijų, parapijų darbuotojus, vietos bendruomenių aktyvą, kaimo gyventojus ne tik kultūros paslaugų teikimo tikslais, tačiau ir kurdami neformalius draugyste, bendromis

šventėmis, asmeniniu bendravimu paremtus santykius. Vieno miesto bendruomenės kuriasi konkretaus miesto ar miestelio kultūros įstaigų darbuotojams jungiantis į tarpinstitucinį bendradarbiavimą, kuris palaipsniui apima ne tik oficialias veiklas ir susitikimus, bet ir sukuria tarpasmeninius darbuotojų ryšius. Vis dėlto kultūros darbuotojų bendruomenės pasižymi įvairiapusiškumu, fragmentacija savo viduje, pačių kultūros darbuotojų skirtingais savosios bendruomenės vertinimais. Kiekvieno pateikėjo naratyvas apie savo bendruomenę nėra tik faktų rinkinys – jis apipintas jausmais, patirtimis, nuomonėmis, interpretacijomis. Kultūros darbuotojų bendruomenės yra išsitęsusios tiek laike, tiek erdvėje – susipynę, susiniveliavę praeities, dabarties ir ateities santykiai, įvykiai bei vietos vienija, jungia kiekvienos bendruomenės narius nematomais socialiniais ir emociniais saitais.

4. Nors didžioji dalis tradicijų kultūros darbuotojų bendruomenėse buvo sukurtos ir išpopuliarintos sovietmečiu bei paremtos to meto ideologiniais tikslais, vis dėlto šiuolaikinių švenčių, kaip ir archajinių ritualų, tikslas yra tas pats – suvienyti bendruomenės narius. Kultūros darbuotojų bendruomenėse išplitusios tradicijos ir šventės turėjo įtakos kolektyvų narių bendruomeniškumo formavimuisi, vienijančių bendruomenę ritualų atsiradimui ir raidai. Tiriamos bendruomenės šventinės tradicijos atkartoja didelę dalį visuomenėje paplitusių švenčių, tačiau pačių kultūrininkų indėlis į jas, kūrybingas išpildymas, lokalios vietos ypatybės ir savų prasmių suteikimas išryškina kiekvienos bendruomenės savitumą ir išskirtinumą. Tradicijų priėmimas, pokyčiai ir interpretavimas tiesiogiai priklauso nuo konkrečios bendruomenės narių bendradarbiavimo, sugyvenimo bei pasitikėjimo vieni kitais. Pateikėjai nesureikšmina pačios tradicijos kaip metai iš metų kartojamo veiksmo, bet išgrynina jausmus ir emocijas, kurie apima dalyvaujant tradicinėse bendruomenės veiklose, taigi, tradicijos apima ne tik / ne tiek veiksmus, bet ir jų metu įgyjamas patirtis. Egzistuojančios tradicijos vienu ar kitu laikotarpiu tų pačių bendruomenės narių vertinamos skirtingai, todėl manytina, kad tradicija labiausiai siejama su žmonėmis, bendruomenių nariais, o nėra sureikšminama pati savaime. Kultūros darbuotojų bendruomenėse tradicijų pokytis nuo jų atsiradimo iki šių dienų nėra staigus – nors tradicijos kinta, randasi vis daugiau individualių požiūrių, tačiau jos vis dar paremtos ankstesnėmis praktikomis. Vis dėlto matoma bendra švenčių mažėjimo, šventei skirto laiko trumpėjimo tendencija, kuri yra susijusi su darbo krūvio padidėjimu kultūros įstaigose, biurokratine našta, nuoboduliu, emociniu nuovargiu, ilgamečių darbuotojų iniciatyvų sumažėjimu, pasikeitusiu visuomenės požiūriu į šventes darbo vietose, skirtingų kartų darbuotojų nuomonių ir poreikių skirtumais.
5. Pagrindiniai darbinio gyvenimo ciklo ritualai, kuriais pažymimi tam tikri darbinės / profesinės veiklos žingsniai, kultūros įstaigose – naujo darbuotojo priėmimas, darbo stažo paminėjimai, apdovanojimų įteikimai, įvairių progų ir jubiliejų minėjimai, darbuotojo

išlydėjimas į pensiją. Nors šie ritualai sovietiniais metais buvo „nuleidžiami iš viršaus“ ir paminimi ypač šventiškai ir iškilmingai, žvelgiant į šiandienos šventes matyti, kad dalis jų prigijo ir ta pačia ar kita forma pasiliko kultūros organizacijose. Darbinio gyvenimo ciklo ritualais siekiama parodyti pagarbą ir dėmesį saviems darbuotojams, organizacijai bei jos praeičiai, istorinei atminčiai, pažymėti ir išskirti nusipelniusius bendruomenės narius. Manytina, kad rengti oficialias darbinio gyvenimo ciklo šventes yra daugiau nusistovėjusi, įprasta praktika, o mažesnio masto įvykiai, tokie kaip darbuotojo priėmimas ir išleidimas ar kiti, priklauso nuo atskirų organizacijų.

6. Kultūros darbuotojų bendruomenėse minimos asmeninės šventės (gimtadieniai, vardadieniai, sutuoktuvės, gimusio vaiko lankymas ir kt.) labiausiai priklauso nuo kolektyvo narių tarpusavio santykių. Dalis asmeninių švenčių, tradicijų yra atsineštos iš šeimos bei visuomenės švenčių ir praktiškai atkartoja pastarųjų struktūrą. Pagrindinis asmeninių švenčių pokytis laiko atžvilgiu – darbo kolektyvai tampa vis mažiau aktyvūs ir svarbūs darbuotojų asmeninio gyvenimo įvykiuose. Sovietmečiu minint asmenines šventes pastebimas glaudus bendradarbių bei jų šeimų bendravimas, pastaraisiais dešimtmečiais profesinis ir asmeninis gyvenimas vis labiau atskiriamas. Tik laidotuvės iki šiol yra įvykis, kuriame dalyvauja kiekvieno kolektyvo nariai ar jų atstovai.
7. Kalendorinės šventės labiausiai išplečia kultūros darbuotojų bendruomenės ribas, nes jos vienija kultūros įstaigų darbuotojus, jų šeimos narius, vietos bendruomenių gyventojus, įstaigų lankytojus, kultūros centrų meno kolektyvų narius, verslo atstovus. Atsikūrus Lietuvos nepriklausomybei, į kolektyvus sugrįžo religinių švenčių šventimas ir iki tol buvusią Naujųjų metų šventę populiarumu pralenkė šv. Kalėdos. Populiariausios kultūros darbuotojų kolektyvuose švenčiamos šventės yra Naujieji metai, šv. Kalėdos, šv. Velykos, Užgavėnės, Joninės. Be įprastų, visuomenėje paplitusių šių švenčių minėjimo tradicijų, kultūros darbuotojai jas praturtina savais elementais, pavyzdžiui, rengia geriausių darbuotojų apdovanojimus, organizuoja padėkos vakarus, sveikina vieni kitus įvairių sukakčių progomis.
8. Profesinių švenčių analizė atskleidžia jų svarbą vienijant tiek profesinę, tiek kultūros darbuotojų bendruomenę apskritai, suteikiant galimybę išplėsti pažinčių ratą, pabendrauti su kolegomis neoficialioje aplinkoje. Profesinės šventės pasižymi reprezentatyvumu, kultūros darbuotojų veiklos ir svarbos matomumo, žinomumo ir populiarumo didinimu visuomenėje. Rengiamos šventės yra performatyvios, atkreipiančios ne tik pačių kultūros įstaigų kolektyvų, bet ir platesnės visuomenės dėmesį. Profesinių švenčių minėjimas atsirado sovietiniais metais, tačiau jos intensyviai tebetęsiamos iki dabar. Beveik visų profesinių švenčių sudedamoji dalis yra geriausiųjų darbuotojų apdovanojimai, kurie daugiausia yra paremti socialinės kontrolės mechanizmais.

9. Kultūros darbuotojai, kurdami tradicijas kolektyvuose, dažnai pernelyg nenutolsta nuo sau artimos profesinės ir darbinės aplinkos, todėl dalis tradicijų yra susijusios su kultūriniais ir profesiniais šios bendruomenės kontekstais. Pateikėjai išryškino darbo vietos, su ja susijusių žmonių, įvykių, materialinių bei emocinių simbolių svarbą ir reikšmę jų gyvenime. Per kultūros darbuotojų individualias bei grupines patirtis darbo vietos apibrėžiamos kaip tam tikri materialiai apčiuopiami bei nematerialiai suvokiami pasauliai, apimantys bendruomenių istorinę praeitį, svarbius konkrečios kultūros įstaigos žmones, nusistovėjusias tradicijas, praeities ir dabarties bendruomenės narių socialinius santykius.
10. Kultūros darbuotojų bendruomenių pokyčiai labiausiai išryškėjo per skirtingų kartų pateikėjų patirčių, vertybinių nuostatų ir gyvensenos išskirtus ypatumus. Vyresnieji, ilgamečiai kultūros darbuotojai, akcentavo savų kolektyvų bendruomeniškumo, draugiškumo aspektus, išryškino ir pagarbą, palaikymą, solidarumą savo įstaigai bei profesijai. Bendruomeniškumas vyresniųjų pateikėjų yra išgyvenamas ir suprantamas kaip šeimyniškumas. Vyresnieji pateikėjai iškėlė ir šiandien aktualias susvetimėjimo, atskirtumo, nutolimo, kartų skirtumo kolektyvuose problemas. Šiuo metu kultūros įstaigose dirbantys jaunesni pateikėjai yra didesni individualistai ir po truputį pradeda keisti kolektyvų tradicijas (atsisakoma oficialių įstaigos švenčių, masinių renginių, mažiau dėmesio skiriama kolegų tarpusavio ryšiams užmegzti ir išlaikyti, tačiau atrandamos naujos pramoginės veiklos, siekiama įnešti naujovių, atsisakant sovietmečio palikimo). Vis dėlto bendruomeniškumas kolektyvuose šiandien dažniausiai yra palaikomas dar tebedirbančių vyresniųjų kultūros darbuotojų, kurie yra šių bendruomenių pamatas ir branduolys.

LITERATŪRA

1. Amit, V. ir Rapport, N. 2002, *The Trouble With Community: Anthropological Reflections on Movement, Identity*, Pluto Press, UK.
2. Alvesson, M. 2003, „Methodology for close up studies – struggling with closeness and closure“, *Higher Education*, nr. 46, p. 167–193.
3. Alvesson, M. 2009, „At-home ethnography: Struggling with closeness and closure“ in *Organizational Ethnography: Studing the Complexity of Everyday Life,* sudarytojai S. Ybema, D. Yanow, H. Wels, F. Kamsteeg, SAGE Publications Ltd, London, p. 156–174.
4. Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ir Corley, K. G. 2008, „Identification in organizations: An examination of four fundamental questions“, *Journal of management*, nr. 34(3), p. 325–374.
5. Assmann, J. 2010, „Globalization, Universalism, and Erosion o f Cultural Memory“ in *Memory in a Global Age. Discourses, Practices and Trajectories*, sudarytojai A. Assmann, S. Conrad, Palgrave Macmillan, Basingstoke, p. 121–137.
6. Astikienė, S. 2018, *Ukmergės rajono bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai: magistro darbas*, vad. prof. dr. G. Kazlauskienė, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas. Prieiga per internetą: <Ukmergės rajono bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai | VDU CRIS>. [žiūrėta 2021 m. kovo 1 d.].
7. Astikienė, S. 2018, „Bibliotekininkų gyvenimo pasakojimuose atsiskleidę skaitymo tradicijos pokyčiai“, *Lituanistica*, T. 64, nr. 4(114), p. 229–305.
8. Astikienė, S. 2018, „Čia ne darbas, o svajonė...“: bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai“, *Res Humanitariae*, nr. 23, p. 183–199.
9. Astikienė, S. 2020, „Ukmergės krašto kultūros darbuotojų veikla: susibūrimai ir šventės“, *Res Humanitariae*, nr. 27, p. 240–257.
10. Astikienė, S. 2021, „Rituals of the Librarians' Community during the Soviet Era and the Period of Restored Independence“, *Aktuālas problēmas literatūras un kultūras pētniecībā*, nr. 26(2), p. 197–213.
11. Atkinson, P. ir Hammersley, M. 1989, *Ethnography Principles in Practice*, Tavistock publications, London and New York.
12. Auge, M. 1995, *Non-Places: Introduction to an Anthropology of Supermodernity*, Verso, London.
13. Auge, M. 2000, „Airports“ in *City A-Z*, sudarytojai S. Pile ir N. Thrift, Routledge, London, p. 8–9.
14. Baločkaitė, R. 2016, „Sovietinio laikotarpio kasdienybės – išgyvenimo strategijos ideologijų sankirtose“, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, nr. 39(01), p. 8–22.

15. Baranauskienė, V. 2021, „Socioteritorinė atskirtis Lietuvos retai apgyvendintose teritorijose“, mokslo daktaro disertacija, Vilnius.
16. Bauman, Z. 1998, *Work, consumerism and the new poor*, Open University Press, Philadelphia.
17. Baxter, J. 2011, *Public sector professional identities: a review of the literature*, The Open University, UK.
18. Bell, K. 2019, „The „problem“ of undesigned relationality: Ethnographic fieldwork, dual roles and research ethics“, *Ethnography*, nr. 20(1), p. 8–26.
19. Bibliotekų darbuotojų ir kitų suinteresuotų grupių atstovų tyrimas 2016, Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka. Prieiga per internetą: < http://3erdve.lt/media/public/Tyrimai_2016/bp2_kokyb_bibliotekininkai_vadovai_partneriai_savivaldybiu_atstovai_suitersuota_tg.pdf>. [žiūrėta 2022 m. kovo 5 d.].
20. Boldāne-Zeļenkova, I. 2017, „The invented traditions: the calendar of festive days and family customs in the Latvian SSR“, *Journal of the Institute of Latvian History / Latvijas Vēstures Institūta Žurnāls,* nr. 104, p. 122–150.
21. Boldāne-Zeļenkova, I. 2019, „The Role of Ethnographers in the Invention of Socialist Traditions in the Latvian Soviet Socialist Republic“, *Journal of Ethnology and Folkloristics*, nr. 13(2), p. 33–47.
22. Bolgurova, R. 2020, „Company Celebrations in International Firms in Bulgaria. Are We What We Celebrate?“, *Südosteuropa*, vol. 68, Issue 4, p. 485–504.
23. Bolgurova, R. 2021, „Corporate Christmas:“My Party is Much Better than your Party“, *ETHNOLOGIA BULGARICA. Yearbook of Bulgarian Ethnology and Folklore*, nr. 7(1), p. 43–61.
24. Brunnbauer, U., Nonaj, V. ir Raeva, B. 2013, „Workers, Steel Factories, and Communism: Labor in Kremikovci (Bulgaria) and Elbasan (Albania) under State Socialism“ (IOS Mitteilungen, 62), Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Regensburg. Prieiga per internetą: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-63250-3>. [žiūrėta 2022 vasario 14 d.].
25. Brunninge, O. 2009, „Using history in organizations: How managers make purposeful reference to history in strategy processes“, *Journal of Organizational Change Management*, nr. 22(1), p. 8–26.
26. Bučaitė-Vilkė, J. ir Rosinaitė V. 2010, „Tarpasmeninių ryšių tinklo formavimasis ir jo reikšmė migracijoje“, *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas = Culture and society: journal of social research*, nr. 1(2), p. 29–46.

27. Cardoso, I., Batista, P. ir Graca, A. 2014, „Professional identity in analysis: a systematic review of the literature“, *The Open Ssports Science Journal*, nr. 17, p. 83–97.
28. Casey, E. 1993, *Getting Buck into Place*, Indiana University Press, Bloomington.
29. Caza, B. B. ir Creary, S. 2016, „The construction of professional identity“ in *Perspectives on contemporary professional work*, sudarytojai A. Wilkinson, D. Hislop, C. Coupland, Edward Elgar Publishing, UK, p. 259–285.
30. Czarniawska, B. 2017, „Organization studies as symmetrical ethnology“, *Journal of Organizational Ethnography*, nr. 6 (1), p. 2–10. Prieiga per internetą: <Organization studies as symmetrical ethnology (researchgate.net)>. [žiūrėta 2022 m. vasario 13 d.].
31. Christenson, K., Evans, R., Harden, M. ir Webb, A. 2011, *Building Community through Traditions: Demystifying Identity through Rituals*. Prieiga per internetą: <https://wp.stolaf.edu/sociology/files/2013/06/Building-Community-through-Traditions-Demystifying-Identity-through-Rituals.pdf>. [žiūrėta 2022 m. vasario 11 d.].
32. Cicėnienė, V. 2009, *Savivaldybių viešosios bibliotekos: paslaugos, įvaizdis, bibliotekininkas*, Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, Vilnius.
33. Clifford, J. 2006, *Kultūros problema: XX amžiaus etnografija, literatūra ir menas*, Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, Vilnius.
34. Creswell, T. 2004, *Place: a short introduction*, Blackewell Publishing, Malden, MA.
35. Cohen, A. 1985, *The Symbolic Construction of Community*, Routledge, London and New York.
36. Cuba, L. ir Hummon, D. M. 1993, „A place to call home: Identification with dwelling, community, and region“, *Sociological quarterly,* nr. 34(1), p. 111–131.
37. Čepaitienė, A. 2003, „Tekstas kaip šaltinis: teoriniai aspektai ir tyrinėjimų praktika“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 3(12), p. 129–166.
38. Čepaitienė, A. 2013, *Gyvenimo etnografija: vietos, struktūros ir laikas: besikeičianti Lietuva XX amžiuje*, Lietuvos istorijos instituto leidykla, Vilnius.
39. Čepaitienė, A. 2014, „Įvadas: muziejus, žinios ir etnografija“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 14(23), p. 11–33.
40. Čepaitienė, R. 2009, „Sovietinės kultūros šaltiniai: tarp futurizmo ir paseizmo“, *Darbai ir dienos*, nr. 52, p. 85–104.
41. Čepaitienė, R. 2013, „Miestas kaip ideologinis tekstas: teoriniai ir interpretaciniai aspektai“ in *Atminties daugiasluoksniškumas. Miestas, valstybė, regionas*, sudarytojas Alvydas Nikžentaitis, Lietuvos istorijos institutas, Vilnius, p. 57–85.
42. Čiubrinskas, V. 2007, *Socialinės ir kultūrinės antropologijos teorijos: mokomoji knyga*, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.

43. Čiubrinskas, V. 2011, „Etnologija ir sociokultūrinė antropologija Lietuvoje: nuo tautos kultūrą gelbstinčios etnografijos iki kosmopolitinės antropologijos“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos,* nr. 11(20), p. 49–68.
44. Dacin, M. T., Dacin P. A. ir Kent D. 2019, „Tradition in organizations: A custodianship framework“, *Academy of Management Annals*, nr. 13(1), p. 342–373.
45. Dagytė, I., Juknevičienė, V., Poškuvienė, B. ir Tamoševičienė, R. 2006, „Šiaulių universiteto Socialinių moklų fakulteto bendruomeniškumas: samprata ir apraiškos“, *Socialiniai tyrimai*, nr. 2(8), p. 29–36.
46. Davis, D. L. 1986, „Occupational Community and Fishermen's Wives in a Newfoundland Fishing Village“, *Antropological Quarterly*, nr. 59(3), p. 129–142.
47. Dion, D. 2007, „The contribution made by visual anthropology to the study of consumption behavior“, *Recherche et Applications en Marketing (English Edition)*, nr. 22(1), p. 61–78.
48. Deal, T. E. ir Key, M. K. 1998, *Corporate celebration: Play, purpose, and profit at work*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.
49. Devine-Wright, P. ir Lyons, E., 1997, „Remembering pasts and representing places: The construction of national identitities in Ireland“, *Journal of Environmental Psychology*, nr. 17, p. 33–45.
50. Easthope, H. 2004, „A place called home“, *Housing, Theory and Society,* nr. 21 (3), p. 128–138.
51. Easthope, H. 2009, „Fixed identities in a mobile world? The relationship between mobility, place and identity“, *Identities: Global studies in culture and power*, nr. 16, p. 61–82.
52. Ehrhart, M. G., Schneider B. ir Macey W. H. 2013, *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*, Routledge, New York.
53. Ellingson, L. L. ir Ellis, C. 2008, „Autoethnography as constructionist project“ in *Handbook of constructionist research*, sudarytojai James A. Holstein, Jaber F. Gubrium, New York, London, p. 445–465.
54. Eriksen, T. H. 2004, *Akimirkos tironija. Greitasis ir lėtasis laikas informacijos amžiuje*, Tyto alba, Vilnius.
55. Eriksson, T. 2010, *Being native–distance, closeness and doing auto/self-ethnography*. Prieiga per internetą:<https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/24689/gupea_2077_24689_1.pdf;jsessionid=2A2C86DDAABF283629A2745373FED6DC?sequence=1>. [žiūrėta 2022 m. vasario 8 d.].
56. Etzioni, A. 1993, *The spirit of community: Rights, responsibilities, and the communitarian agenda*, Crown, New York.

57. Etzioni A. 2000, „Towards a Theory of Public Ritual“, *Sociological Theory*, nr. 18 (1), p. 44–59.
58. Frey, B. S. 2007, „Awards as compensation“, *European management review*, nr. 4(1), p. 6–14.
59. Fromm, A. B. 2008, *We are few: folklore and ethnic identity of the Jewish community of Ioannina*, Lexington Books, Greece.
60. Garsten, C. ir Nyqvist, A. 2013, *Organisational anthropology: doing ethnography in and amon gcomplex organisations*, Pluto Press, London.
61. Gerstl, J. E. 1961, „Determinants of occupational community in high status occupations“, *The Sociological Quarterly*, nr. 2(1), p. 37–48.
62. Giddens, A. 2000, *Modernybė ir asmens tapatumas*, Pradai, Vilnius.
63. Gieryn, T. F. 2000, „A space for place in sociology“, *Annual Review of Sociology*, nr. 26, p. 463–496.
64. Glassie, H. 1995, „Tradition“, *Journal of American Folklore*, nr. 108(430), p. 395–412.
65. Griškus, A. 2013, „Lietuvos karo aviacijos tradicijos 1991–2012 m.: tęstinumo ir inovacijų problemos“, *Res Humanitariae*, nr. 13, p. 136–159.
66. Griškus, A. 2014, „Trijų regionų sankirta: Jurbarko rajono kultūros centrai po 2010 m. reformos“, *Gimtasai kraštas*, nr. 7, p. 82–90.
67. Gusfield, J. R. 1975, *Community: A Critical Response*, Harper and Row, New York.
68. Guibernau, M. 1996, *Nationalisms. The Nation-State and Nationalism in the Twentieth Century*, Polity Press, Cambridge.
69. Hay, R. 1998, „A rooted sense of place in cross-cultural perspective“, *Canadian Geographer*, nr. 42, p. 245–266.
70. Hay, R. 1998, „Sense of place in developmental context“, *Journal of Environmental Psychology*, nr. 18, p. 5–29.
71. Hayden, D. 1997, *The power of place. Urban landscapes as public history*, MA: MIT Press, Cambridge.
72. Hamada, T. 2010, „Business Ritual Studies: Corporate Ceremony and Sacred Space“, *International Journal of Business Anthropology*, nr. 1(2), p. 32–47.
73. Harris, S. ir Sutton, R. I. 1986, „Functions of parting ceremonies in dying organizations“, *Academy of Management Journal*, nr. 29, p. 5–30.
74. Hatanaka, S. 2002, „Tradicija šiuolaikinėje Japonijoje: tradicijos išradimas“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 2(11), p. 51–70.

75. Hatch, M. J. ir Schultz, M. 2017, „Toward a theory of using history authentically: Historicizing in the Carlsberg Group“, *Administrative Science Quarterly*, nr. 62(4), p. 657–697.
76. Heller, A. 1995, „Where are we at home?“, *Thesis Eleven*, nr. 41, p. 1–18.
77. Hepsø, V. 2016, „Doing corporate ethnography as an insider (employee)“ in *Advancing Ethnography in Corporate Environments*, sudarytoja B. Jordan, Routledge, London, p. 151–162.
78. Howard-Grenville, J., Metzger, M. L. ir Meyer, A. D. 2013, „Rekindling the flame: Processes of identity resurrection“, *Academy of Management Journal*, nr. 56(1), p. 113–136.
79. Hulst, Van M., Ybema, S. ir Yanow, D. 2017, „Ethnography and organizational processes“, in *The Sage handbook of process organization studines*, sudarytojai H. Tsoukas ir A. Langley, Sage, London, p. 223–236.
80. Islam, G. ir Zyphur, M. J. 2009, „Rituals in organizations: A review and expansion of current theory“, *Group & Organization Management*, nr. 34(1), p. 114–139.
81. Islam, G. 2015, „Organizational ritual: Rupture, repetition, and the institutional event“ in *Handbook of Philosophy and Organization*, sudarytojai R. Mir, H. Willmott, M. Greenwood, Routledge, London, p. 542–549.
82. Yanow, D., Ybema, S. ir Hulst M. 2012, „Practicing Organizational Ethnography“, *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*, p. 331–350. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/profile/Merlijn-Hulst-2/publication/254778326_Practising_organizational_ethnography/links/5ccfd81e299bf14d957af2d7/Practising-organizational-ethnography.pdf>. [žiūrėta 2022 m. kovo 4 d.].
83. Janavičienė, D. 2011, „Kaimo vietovių bibliotekos reikšmė bendruomenėje“, *Kaimo raidos kryptys žinių visuomenėje*, nr. 2, p. 105–116.
84. Järventie-Thesleff, R., Logemann, M., Piekkari, R. ir Tienari, J. 2016, „Roles and identity work in „at home“ ethnography“, *Journal of Organizational Ethnography*, nr. 5(3), p. 235–257.
85. Jimenez, C. A. 2007, *The anthropology of organizations*, University of Manchester, Manchester.
86. Jonkus, D. 2005, „Pirmavaizdžiai ir jų kartotė idealiųjų objektų genezėje (E. Husserlio Geometrijos pradžios interpretacija)“, *Acta Academiae Artium Vilnensis*, nr. 38, p. 7–19.
87. Jonutytė, J. 2004, „Religinės tradicijos filosofinio apmąstymo gairės“, *SOTER: religijos mokslo žurnalas*, nr. 42(14), p. 101–113.
88. Jonutytė, J. 2011, *Tradicijos sąvokos kaita*, Vilniaus universiteto leidykla, Vilnius.

89. Jurėnienė, V. ir Stonytė, A. 2016, „Kultūros centrų organizuojamų meninių veiklų poveikis bendruomenėms“, *Acta AVADA*, nr. 3, p. 4–21.
90. Jurėnienė, V. ir Urbonienė, A. 2018, *Kultūros centrai: bendradarbiavimas, bendruomenių mobilizavimas ir edukacinės praktikos*, Vilniaus universiteto leidykla, Vilnius.
91. Kanapickaitė, J. 2013, „Individualizacija ir bendruomeniškumas profesinio rengimo kontekste“, *Pedagogika*, nr. 110, p. 57–65.
92. Kavolis, V. 2006, *Nepriklausomųjų kelias*, Versus Aureus, Vilnius.
93. Kezar, A. ir Elrod, S. 2020, „Taken for Granted: Improving the Culture of Celebration, Appreciation, and Recognition in Higher Education“, *Change: The Magazine of Higher Learning*, nr. 52(5), p. 29–36.
94. Keršytė, N. 2002, „Lietuvos muziejai tarp mokslo ir ideologijos diskurso XX amžiaus antroje pusėje“, *Kultūros paminklai*, nr. 9, p. 74–85.
95. Klusienė, V., Narkevičienė, B. ir Puišo J. 2018, „Matematikos ir gamtos fakultetas Lietuvos universitete ir jo raida“, *Lietuvos matematikos rinkinys, Lietuvos matematikų draugijos darbai*, nr. 59, p. 27–34.
96. Komter, A. 2007, „Gifts and social relations: The mechanisms of reciprocity“, *International Sociology*, nr. 22(1), p. 93–107.
97. Kriaučiūnas, E., Pociūtė-Sereikienė G. ir Ribokas, G. 2016, „Gyventojų aptarnavimo įstaigų tinklo kaitos tendencijos Lietuvos kaimo gyvenvietėse“, *Lietuvos socialinė raida*, nr. 5, p. 80–94.
98. Kublickienė, L., Žvinklienė A. ir Sviklas E. K. 2011, „Kultūrėjimo procesai modernioje Lietuvoje: bibliotekų ir kultūros centrų vaidmuo regionuose“, *Filosofija. Sociologija*, nr. 22(4), p. 483–492.
99. Kuznecovienė, J. 2008, „Šventes švenčiantis lietuvis: bendruomeniškumo diapazonas“ in *Lietuviškojo identiteto trajektorijos*, sudarytojai V. Čiubrinskas, J. Kuznecovienė, Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas, p. 75–88.
100. Lane, C. 1981, *The Rites of Rulers. Ritual in Industrial Society – The Soviet Case*, Cambridge University Press, Cambridge.
101. Lave, J. ir Wenger, E. 1991, *Situated learning: Legitimate peripheral participation*, Cambridge university press, Cambridge.
102. Low, S. M. ir Altman, I. 1992, „Place attachment: a conceptual inquiry“ in *Place attachment*, sudarytojai S. M. Low ir I. Altman, Springer, Boston, p. 1–12.
103. Lubecka, A. 2013, „Polish ritual year – a reflection on Polish cultural policy“ in *Estonia and Poland: Creativity and tradition in cultural communication 2*, sudarytojai D. Brzozowska, W. Chlopicki, L.Laineste, ELM Scholarly Press, Tartu, p. 83–98.

104. Mačiulis, D. 2013, „Nacionalinio muziejaus idėja ir kolektyvinė atmintis Nepriklausomoje Lietuvoje 1918–1940 m.“, *Istorija. Lietuvos aukštųjų mokyklų mokslo darbai*, nr. 89(1), p. 58–67.
105. Madison, G. 2006, „Existential Migration“, *Existential Analysis*, nr. 17(2), p. 238–260.
106. Magolda, P. 2000, „Being at the wrong place, wrong time: Rethinking trust in qualitative inquiry“, Theory Into Practice, nr. 39(3), p. 138–145.
107. Manžuch, Z. 2010, „Profesinė komunikacija teminiame bibliotekininkystės tinklaraštyje: atvejo analizė“, *Informacijos mokslai*, nr. 54, p. 115–138.
108. Marschall, D. 2002, „Occupational Technologists as an Occupational Community: Ethnographic Evidence“, *Information, Communication & Society*, nr. 5(1), p. 51–69.
109. Massey, D. 1991, „A global sense of place“, *Marxism Today*, nr. 38, p. 24–29.
110. Matte, F. ir Bencherki, N. 2019. „Being followed by an organization: A hauntological perspective on organizational ethnography“ in *Methodological and Ontological Principles of Observation and Analysis: Following and Analyzing Things and Beings in Our Everyday World*, sudarytojai F. Malbois, F. Cooren, New York, NY, Routledge, p. 202–232.
111. Mauss, M. 1966, *The gift*, Carter Lane, London.
112. Mažeikis, G. 2007, *Kompetencijų ugdymo sistema taikant kooperuotų studijų metodą. Mokymosi tarnaujant bendruomenėms (Service learning) adaptacija Lietuvoje*, Šiaulių universiteto leidykla, Šiauliai.
113. Mažeikis, G. 2013, *Įsikitinimai: sąmoningumo metamorfozės*, Kitos knygos, Kaunas.
114. McMillan, D. W. ir Chavis, D. M. 1986, „Sense of community: A definition and theory“, *Journal of community psychology*, nr. 14(1), p. 6–23.
115. Minh-Ha, T. 1994, „Other than Myself, My Other Self“ in *Travellers' Tales. Narratives of Home and Displacement*, sudarytojai G. Robertson, M. Mash, L. Tickner, J. Bird, B. Curtis, T. Putnam, Routledge, London, p. 9–26.
116. Moeran, B. 2009, „From participant observation to observant participation“ in *Organizational ethnography: Studying the complexity of everyday life*, sudarytojai S. Ybema, D. Yanow, H. Wels, F. Kamsteeg, Sage, Los Angeles, London, New Delhi, p. 139–155.
117. Morkūnas, E. J. 2008, „Lietuvos liaudies buities muziejus“, *Gimtasai kraštas*, nr. 1, p. 104–112.
118. Newman, S. 1997, *Parades and the Politics of the Street: Festive Culture in the Early American Republic*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia.
119. Nisbet, R. A. 2000, *Sociologijos tradicija*, Pradai, Vilnius.

120. Nowicka, M. 2007, „Mobile locations: construction of home in a group of mobile transnational professionals“, *Global Networks*, nr. 7(1), p. 69–86.
121. Onyango-Ouma, W. 2006, „Practising Anthropology at Home: Challenges and Ethical Dilemmas“ in *African Anthropologies: History, Critique and Practice*, sudarytojai M. Ntarangwi, D. Mills, M. H. Babiker, M. B. Ahmed, Zed Books, London, p. 250–266.
122. Oring, E. 2013, „Thinking through Tradition“ in *Tradition in the Twenty-First Century: Locating the Role of the Past in the Present*, sudarytojai T. J. Blank; R. G. Howard, Colorado, p. 22–48.
123. Paerregaard, K. 2002, „The resonance of fieldwork. Ethnographers, informants and the creation of anthropological knowledge“, *Social Anthropology*, nr. 10(3), p. 319–334.
124. Pennebaker, J. W. ir Banasik, B. L. 1997, „On the creation and maintenance of collective memories: History as social psychology“ in *Collective memory of political events*, sudarytojai J. W. Pennebaker, D. Paez, B. Rim é, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, p. 3–19.
125. Paukštytė-Šaknienė, R. 2016, „Šeima ir kalendorinės šventės sovietinėje Lietuvoje“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 16(25), p. 9–34.
126. Perkins, H. C., Thorns, D. C., Winstanley, A. ir Newton, B. M. 1998, *The study of „home“ from a social scientific perspective: An annotated bibliography*, University of Canterbury, New Zealand.
127. Petrošienė, L. 2014, „Užgavėnės arba Žiemos palydų šventė sovietmečiu“, *Istorija. Lietuvos aukštųjų mokyklų mokslo darbai*, nr. 93(1), p. 48–68.
128. Pikturnaitė, I. ir Paužuolienė, J. 2013, „Organizacinės kultūros institucionalizavimas“, *Tiltai*, nr. 4, p. 93–108.
129. Ponukalin, I. A. 2013, „The role of corporate events in the formation of organizational culture“ *in Presenting Academic Achievements to the World*, March 16–17, 2013, p. 101–105.
130. Racius, J. 2016, „Lietuvos viešosios bibliotekos“, *Bibliotheca Lituana*, nr. 1, p. 481–519.
131. Rapport, N. ir Dawson, A. 1998, *Migrants of Identity – perceptions of „Home“ in a World of Movement*, Routledge, New York.
132. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K. ir Šeščilienė, I. M. 2009, „Universiteto dėstytojo profesinio tapsmo ypatumai“, *Jaunųjų mokslininkų darbai*, nr. 1(22), p. 145–153.
133. Relph, E. 1976, *Place and Placelessness*, Pion, London.
134. Romanelli, E. ir Khessina, O. M. 2005, „Regional industrial identity: Cluster configurations and economic development“, *Organization Science*, nr. 16(4), p. 344–358.
135. Rooney, D., Paulsen, N., Callan et al. 2010, „A new role for place identity in managing organizational change“, *Management Communication Quarterly*, nr. 24(1), p. 44–73.

136. Rowles, G. D. 1983, „Place and personal identity in old age: Observations from Appalachia“, *Journal of environmental psychology*, nr. 3(4), p. 299–313.
137. Salaman, G. 1974, *Community and occupation: Anexploration of work/leisure relationships*, Cambridge University Press, London.
138. Savoniakaitė, V. 2013, „Tradicijos: etnologų, antropologų metodologijos ir tyrimai“, *Res humanitariae*, nr. 13, p. 246–266.
139. Savoniakaitė, V. 2011, „Bendruomenė“ in *Lietuvos etnologijos ir antropologijos enciklopedija*, sudarytoja V. Savoniakaitė, LII leidykla, Vilnius, p. 54.
140. Schieffelin, E. L. 1985, „Performance and the cultural construction of reality“, *American Ethnologist*, nr. 12(4), p. 707–724.
141. Scott, W. R. 2001, *Institutions and organizations*, Thousand Oaks, Sage.
142. Sergiovanni, T. J. 1994, „Organizations or communities? Changing the metaphor changes the theory“, *Educational administration quarterly*, 30(2), p. 214–226.
143. Sėdaitytė, E. 2017, „Bibliotekos ir bibliotekininko įvaizdis vėlyvuoju sovietmečiu: informavimas, auklėjimas ir indoktrinavimas“, *Šiandien aktualu*, nr. 1(56), p. 195–205. Prieiga per internetą: <https://drive.google.com/file/d/0B_-73IZKEJy5ZmM1TTg0Ul81QXc/view?resourcekey=0-B-qbsCeG_IwDm6Klb8-6ZQ>. [žiūrėta 2022 m. kovo 5 d.].
144. Schein, E. H. 1978, *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, MA, Addison-Wesley.
145. Senvaitytė, D. 2013, „Kalendorinių švenčių diskursas sovietinėje Lietuvos periodikoje. I dalis: 1945–1964 metai“, *Lituanistica*, nr. 59(2), p. 101–121.
146. Slay, H. S. ir Smith D. A. 2011, „Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities“, *Human relations*, nr. 64(1), p. 85–107.
147. Smith, A. ir Stewart, B. 2011, „Organizational rituals: Features, functions and mechanisms“, *International Journal of Management Reviews*, nr. 13(2), p. 113–133.
148. Strathern, M. 1987, „The limits of auto-anthropology“ in *Anthropology at Home,* sudarytojas A. Jackson, Tavistock Publications, New York, p. 16–37.
149. Šaknys, Ž. 2006, „Kitoks laikas“ lietuvių jaunimo gyvenimo ritme“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 5(14), p. 35–52.
150. Šaknys, Ž. 2008, „Vardadienis ir gimtadienis aukštaičių kultūroje: kartografinis tyrimas“, *Gimtasai kraštas. Praeities ir dabarties kultūros metraštis*, nr. 1, p. 21–27.
151. Šaknys, Ž. 2014, „Šventė Vilniuje: Naujieji metai lietuvių, lenkų ir rusų šeimose“, *Lituanistica*, t. 60, nr. 2(96), p. 105–117.

152. Šatūnienė, R. 2013, „Saugumo jausmo konstravimas neformalioje jaunimo subkultūroje“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, nr. 7, p. 75–83.
153. Šidiškienė, I. 2013, „Motinos dienos tradicijos išradimas Lietuvoje“, *Liaudies kultūra*, nr. 6, p. 54–62.
154. Šidiškienė, I. 2014, „Profesinės šventės tyrimų ir medijų lauke“, *Lietuvių katalikų mokslo akademijos metraštis*, t. 38, p. 225–237.
155. Šidiškienė, I. 2014, „Sąvokų topografavimas bendradarbių laisvalaikio tyrime“, *Lituanistika*, t. 60, nr. 3(97), p. 212–221.
156. Šidiškienė, I. 2016, „Profesinio tapatumo stiprinimo praktika: vilniečių profesinė diena“, *Lituanistica*, t. 62, nr. 2(104), p. 145–156.
157. Šidiškienė, I. 2017, „Neformalių kaimo ir miesto darbo bendrijų sąsajos socialinių santykių požiūriu“, *Logos*, nr. 92, p. 84–91.
158. Šidiškienė, I. 2018, „Šventės, progos miesto bendradarbių kultūroje. Vilniaus ir Sofijos atvejai“, *Lituanstica*, t. 64, nr. 2(112), p. 134–149.
159. Šidiškienė, I. 2019, „Šventės ir bendradarbių kultūra Vilniuje bei jo apylinkėse“, *Res humanitariae*, nr. 25, p. 77–94.
160. Šidiškienė, I. 2020, „Bendradarbių laisvalaikis vietos ir organizacijos kultūros sąveikos kontekste Vilniaus apylinkėse“, *Res humanitariae*, nr. 27, p. 63–73.
161. Šinkūnienė, J. R. 2012, *Bendruomeniškumas, komunikacija ir muzika: sociokultūriniai negalios aspektai*, Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
162. Šliavaitė, K. 2017, „Dovanos mokytojams Lietuvos mokyklų bendruomenėse: tarp bendruomeniškumo kūrimo ir mainų“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 17(26), p. 99–123.
163. Šmitienė, G. 2011, „Takios tradicijos samprata“, *Tautosakos darbai*, nr. 41, p. 15–44.
164. Thomas, D. F. ir Cross, J. E. 2007, „Organizations as Place Builders“, *Journal of Behavioral & Applied Management*, nr. 9(1), p. 33–61.
165. Tolbize, A. 2008, „Generational differences in the workplace. *Research and training center on community living“*. Prieiga per internetą: <2_18_Gen_diff_workplace.pdf (umn.edu)>. [žiūrėta 2022 m. vasario 10 d.].
166. Trice, H. M. ir Beyer, J. M. 1993, *The cultures of work organizations,* Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
167. Trinkūnienė, I. 2007, „Etninės kultūros išlikimo strategija šiuolaikinėse bendruomenėse: nuo tradicijos link interpretacijos“, *Filosofija. Sociologija*, nr. 18 (4), p. 12–22.
168. Tuan, Y. F. 1977, *Space and place: The perspective of experience*, The University of Minnesota Press, Minnesota.

169. Turner, A. 2000, „Embodied Ethnography. Doing Culture“, *Social Anthropology*, nr. 8(1), p. 51–60.
170. Turner, V. 1975, *On the Edge of the Bush: Anthropology as Experience*, University of Arizona Press, Tusion.
171. Turner, V. 1967, *The Forest of Symbols. Aspects of Ndembu Ritual*, Cornell University Press, New York.
172. Turner, V. 1969, *The Ritual Process – Structure and Anti-Structure*, Aldine Publishing Company, Chicago.
173. Van der Geest, S., Gerrits T. ir Singer Aaslid, F. 2012, „Introducing' Ethnography and Self-Exploration“, *Medische Antropologie*, nr. 24.1, p. 5–21.
174. Van Gennep, A. 2004 [1960], *The Rites of Passage*, Routledge, London.
175. Van Maanen, J. ir Barley, S. R. 1982, *Occupational communities: Culture and control in organizations*, Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management, Cambridge.
176. Vasilionytė-Stašaitienė, J. 2016, „Moksleivių šimtadienio tradicijos XX a.–XXI a. pradžioje“, *Tradicija ir dabartis*, nr. 11, p. 235–253.
177. Vickers, D. 2019, „At-home ethnography: A method for practitioners“, *Qualitative Research in Organizations and Management*, nr. 14(1), p. 10–26.
178. Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Golledge, J. ir Scabini, E. 2006, „Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction“, *Journal of Personality and Social Psychology*, nr. 90, p. 308–333.
179. Vyšniauskaitė, A. 1967, *Lietuvių šeimos tradicijos*, Mintis, Vilnius.
180. Vyšniauskas, V. 2016, „Kultūriškumas sovietmečio Lietuvoje: kultūros namai ir Bažnyčia. Gižų atvejis“, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos*, nr. 16 (25), p. 127–153.
181. Ward, S. 2003, „On Shifting Ground: Changing Formulations of Place in Anthropology“, *The Australian journal of anthropology*, nr. 14(1), p. 80–96.
182. Waldstrøm, C. 2001, *Informal Networks in Organizations – A literature review*, DDL Working Paper, No. 2. Prieiga per internetą: <https://pure.au.dk/ws/files/32302046/0003088.pdf>. [žiūrėta 2022 m. gegužės 20 d.].
183. Weems, L. 2006, „Unsettling politics, locating ethics: Representations of reciprocity in postpositivist inquiry“, *Qualitative Inquiry*, nr. 12(5), p. 994–110.
184. Weng, H. C. J. ir Chang, W. W. V. 2017, „Shaping organizational culture by using work songs as a ritual: A case study of the zonson sports corporation in China“, *International Journal of Information and Management Sciences*, nr. 28(4), p. 367–387.

185. Wenger, E. 2004, „Learning for a small planet“. *A research agenda*.
186. Wilensky, H. 1964, „The professionalization of everyone?“, *American Journal of Sociology*, nr. 70, p. 137–158.
187. Wright, P. 2004, „Exploring psychological sense of Community in Living-Learning programs and in the university as a whole“ / Dissertation. University of Maryland, College Park. Prieiga per internetą: <https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/1687/umi-umd-1657.pdf?sequence=%201>. [žiūrėta 2022-04-02].
188. Щепанская, Т. Б. 2003, „Антропология профессий“, *Журнал социологии и социальной антропологии*, nr. 6(1), p. 139–162.
189. Щепанская,Т. Б. 2010, *Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX – начало XXI в.)*, Наука, Санкт - Петербург.
190. Щепанская, Т. Б. 2013, „Дорога в диалогах и фразеологии профессиональных водителей“, *Радловский сборник: Научные исследования и музейные проекты МАЭ РАН в 2012 г.*. Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого РАН (Кунсткамера), p. 464–476.

ŠALTINIAI

1. Andrašiūnas, J. 1980, „Kaip mes sutinkame jaunus kultūros darbuotojus“, *Kultūros barai*, nr. 5, p. 52.
2. Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka 2021, *Iš bibliotekų ir bibliotekininkų praeities.* Prieiga per internetą: <(Microsoft Word - Vlada Gindr\353nien\353-Prisiminimai-red) (anyksciuvb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.].
3. Astrauskienė, G. 2014, „Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešosios bibliotekos raida“, *Žiemgala*, nr. 2, p. 18–30.
4. Augutytė, R. 2017, „Tarptautinė muziejų diena pažymėta prasmingais renginiais“, *Lietuvos muziejai*, nr. 2, p. 15–18.
5. *Biblioteka – durys, atviros visiems* 2015, Šilutės rajono savivaldybės Fridricho Bajoraičio viešoji biblioteka, Šilutė.
6. *Bibliotekininkai darbo veteranai [kraštotyros darbas]* 1988, Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka, Šiauliai.
7. „Bibliotekoje – apie biblioteką“ 1996, *Kėdainių garsas*, lapkričio 30 d., p. 2.
8. Brigys, J. 2007, „50 bibliotekai atiduotų metų“, *Tarp knygų*, nr. 11, p. 16–17.
9. Butkevičius, A. 1973, „25 tūkstančiai susitikimų: Biržų muziejui – 45 metai“, *Biržiečių žodis*, kovo 1 d., p. 3.
10. *Civilinės apeigos* 1979, Mintis, Vilnius.
11. Dainiūnas, A. 1974, „Kultūros darbuotojų šventėje“, *Biržiečių žodis*, kovo 30 d., p. 1.
12. Daktaraitytė, L. 1974, „Šventė „Pergalės“ kolūkyje“, *Nauja vaga*, lapkričio 23 d., p. 3.
13. Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos 2000 m. kronika, 2002, Elektrėnai*. Prieiga per internetą: <http://www.vilnijosvartai.lt/wp-content/uploads/2016/03/Elektr%C4%97n%C5%B3-savivaldyb%C4%97s-vie%C5%A1osios-bibliotekos-2000-m.-kronika.pdf>. [žiūrėta 2021 m. lapkričio 2 d.].
14. Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka 2021, „Darbais gyvenimo tikslus matuoju“. Prieiga per internetą: <https://www.elektrenai.mvb.lt/lt/virtualios-parodos/77/p30#!virtualgallery7/photo0>. [žiūrėta 2022 m. balandžio 5 d.].
15. Enskaitis, J. 1970, „Kultūrinis darbas – jubiliejui“, *Biržiečių žodis*, kovo 26 d., p. 1.
16. Gučienė, I. 2005, „Kultūros centrai“, *Kūrybos metraštis*, nr. 1, p. 58–63.
17. *Įsakymas dėl valstybės ir savivaldybių įstaigų kultūros ir meno darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo* 2017. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/06435ff09d7611e796fec328fe7809de?jfwid=46jperc7t.>. [žiūrėta 2020 m. spalio 22 d.].
18. Jasiūnas, A. 1975, „Kultūrinio darbo klausimais“, *Nauja Vaga*, sausio 7 d., p. 3.

19. Jalianiauskienė, V. ir Veličkienė, A. 2021, „Į Panevėžį atnešusi žodį ir šviesą“, *Sekundė*, kovo 26 d., p. 6–7.
20. Kauno apskrities viešoji biblioteka 2015, *Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.kvb.lt/images/vaizdai/KAVB_istorija_1_dalis_web_1.pdf>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.].
21. Kantautienė, L. 2001, „Nueitą kelią ženklina darbai“, *Muziejininkystės biuletenis*, nr. 5–6.
22. Kasparavičienė, N. 2020, „Bibliotekos istorija darbuotojų prisiminimuose“, *Aušros alėja*, nr. 9, p. 14–15.
23. Kazlauskaitė, P. 1986, „Bibliotekininkų diena“, *Komunizmo aušra*, spalio 22 d., p. 7.
24. Kėdainių rajono savivaldybės Mikalojaus Daukšos viešosios bibliotekos nuotraukų archyvas.
25. *Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų seminaro pavyzdinis planas ir metodinės rekomendacijos 1983 metų IV ketvirčiui* 1983, Lietuvos TSR kultūros ministerija, Vilnius.
26. *Kultūros-švietimo įstaigų darbuotojų ir pirminių komjaunimo organizacijų sekretorių seminaro stovyklos pavyzdinis planas ir metodinė medžiaga 1968 m. III ketvirčiui* 1968, Respublikinis kultūros-švietimo darbo mokslinis-metodinis kabinetas, Vilnius.
27. Labanauskienė, D. 1978, „Smagu „Bibliopolio“ mieste“, *Bibliotekų darbas*, nr. 8, p. 9.
28. Levickaitė-Vaškevičienė, I. ir Žukauskaitė, S. 2019, „Muziejininkystės veteranas V. Stanikūnas: muziejus atstojo prarastą tėviškę“, *Kauno diena* [interneto dienraštis]. Prieiga per internetą: <Muziejininkystės veteranas V. Stanikūnas: muziejus atstojo prarastą tėviškę | KaunoDiena.lt> [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.].
29. „Lietuva be bibliotekų – Lietuva be ateities! Nacionalinė Lietuvos bibliotekų savaitė“ 2001, *Tarp knygų*, nr. 3, p. 14.
30. Lietuvos bibliotekininkų draugija 2013, *Konkurso „Metų geriausio Lietuvos bibliotekininkų draugijos (LBD) skyriaus“ nuostatai*. Prieiga per internetą: <LBD_geriausias_skyrius_nuostatai.pdf>. [žiūrėta 2021 m. vasario 1 d.].
31. Lietuvos bibliotekininkų draugija 2021, *Lietuvos bibliotekininkų etikos kodeksas*. Prieiga per internetą: <https://www.lbd.lt/istatai/>. [žiūrėta 2021 m. rugpjūčio 21 d.].
32. Lietuvos liaudies buities muziejus 2013, *Gyvasis tremties liudijimas Lietuvos liaudies buities muziejuje.* Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. liepos 30 d.].
33. Lietuvos liaudies buities muziejus 2013, *Keturiasdešimt muziejinio darbo metų*. Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. rugpjūčio 11 d.].
34. Lietuvos liaudies buities muziejus 2018, *„Kiekvienam savaip lemta išgyventi savo gyvenimą“ (Irena Saulutė Šapkauskienė).* Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. rugpjūčio 1 d].

35. Lietuvos liaudies buities muziejus 2021, *Akimirkos iš muziejininkų gyvenimo*. Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 19 d.].
36. Lietuvos liaudies buities muziejus 2021, *Apie kolegę Eriką Nenartavičiūtę*. Prieiga per internetą: <Untitled Document (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 16 d.].
37. Lietuvos muziejai 2017, *Netektys*. Prieiga per internetą: <Lietuvos muziejai. Muziejininkams. Netektys> [žiūrėta 2021 m. birželio 18 d.].
38. Lietuvos muziejai 2019, *Žurnalas „Lietuvos muziejai“.* Prieiga per internetą: <https://www.muziejai.lt/Leidiniai/Leidiniai.lt.asp>. [žiūrėta 2020 m. gegužės 20 d.].
39. Lietuvos muziejai 2021, *Tarptautinės muziejų tarybos profesinės etikos kodeksas*. Prieiga per internetą: <https://www.muziejai.lt/Informacija/prof_etikos_kodeksas.htm>. [žiūrėta 2021 m. rugpjūčio 18 d.].
40. Lietuvos muziejų asociacija 2021, *Metų muziejininko vardo suteikimo ir premijos skyrimo nuostatai*. Prieiga per internetą: <Metų-muziejininko-vardo-suteikimo-nuostatai.pdf (museums.lt)> [žiūrėta 2021 m. sausio 16 d.].
41. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Istorija - Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka (lnb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 2 d.].
42. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka 2001, *Žurnalas „Tarp knygų“.* Prieiga per internetą: <https://lnb.lt/istekliai/leidiniai/kiti-leidiniai/zurnalas-tarp-knygu>. [žiūrėta 2021 m. liepos 15 d.].
43. Lietuvos nacionalinis kultūros centras 2021, *Aukso paukštė 2019*. Prieiga per internetą: <Lietuvos nacionalinis kultūros centras - Aukso paukštė 2019 (lnkc.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 10 d.].
44. *Lietuvos profesijų klasifikatorius* 2020. Prieiga per internetą: <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/pagrindinesgrupesinfo.>. [žiūrėta 2020 m. spalio 22 d.].
45. *Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymas* 2019. Prieiga per internetą: <Lietuvos Respublikos kultūros politikos pagrindų įstatymas (lrs.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 19 d.].
46. Lingė, A. 1970, „Į trečiąjį dešimtmetį“, *Bibliotekų darbas*, nr. 9, p. 14–15.
47. „Mano metai atiduoti kultūrai“, – sako Kretingos kultūros rūmų direktorė Kostancija Macienė, ką tik atšventusi jubiliejų“, 1997, *Švyturys*, gruodžio 6 d., p. 5.
48. Morkūnas, E. J. 2020, „50 metų Lietuvos liaudies buities muziejuje“. Prieiga per internetą <Dr. Eligijus Juvencijus Morkūnas. 50 metų Lietuvos liaudies buities muziejuje (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. rugpjūčio 11 d.].
49. Mūsų provincijos muziejai 1937, *Lietuvos aidas*, nr. 330, p. 5.

50. Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešoji biblioteka 2022, Elžbieta Jodinskaitė. Prieiga per internetą: <https://paneveziokrastas.pavb.lt/personalija/jodinskaite-elzbieta/>. [žiūrėta 2022 m. balandžio 22 d.].
51. Panevėžio kraštotyros muziejus 2020, *Kasdien pildoma istorija*. Prieiga per internetą: <KASDIEN PILDOMA ISTORIJA | Panevėžio kraštotyros muziejus (paneveziomuziejus.lt)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 15 d.].
52. Pauliuščenka, T. ir Jakaitė, D. 2020, „Povilo Višinskio įkvėpti ir įpareigoti šiauliečiai“, *Tarp knygų*, nr. 1, p. 24–26.
53. Pietų Lietuvos muziejininkų sąskrydis Birštone 2020. Prieiga per internetą: <Vilkaviškio rajono Suvalkijos (Sūduvos) kultūros centras - muziejus (paezeriai.info)>. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
54. „Prisiminimai visada jaudina“, 1995, *Kėdainių garsas*, nr. 142, p. 1.
55. Ramelienė, E. 1979, „Pražydo rudeninės gėlės“, *Bibliotekų darbas*, nr. 11, p. 29.
56. *Raseinių rajono savivaldybės viešosios bibliotekos istorija* 2009, Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, Vilnius.
57. Rastenienė, D. 2001, *Lietuvos liaudies kultūros centrui – 60*, Lietuvos liaudies kultūros centras, Vilnius.
58. Rokienė, M. 2012, *Bibliotekininkystė Ukmergėje. Ukmergės viešosios bibliotekos istorija*, Ukmergė, spausd.
59. Rudavičiūtė, V. 1983, *Ukmergės rajono kultūrinio gyvenimo kronika: bibliotekos ir kraštotyros muziejus*, Ukmergė, spausd.
60. Sinkevičiūtė, R. 2015, „Kultūros dienos proga – padėkos ir valdžios dėmesys kultūros darbuotojams“. Prieiga per internetą: <http://www.naujasisgelupis.lt/?p=17465>. [žiūrėta 2021 m. birželio 15 d.].
61. „Skautų muziejus“, *Skautų aidas*, 1933, nr. 4, p. 2.
62. Stanionytė, G. 2020, „Prisiminimų vakaras: Bibliotekai – 70!“ Prieiga per internetą: <Prisiminimų vakaras: Bibliotekai – 70! | Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešoji biblioteka (amb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 3 d.].
63. „Su kolege Janina Samulionyte“, 2001, *Muziejininkystės biuletenis*, nr. 4.
64. Šapranauskaitė, G. ir Levickaitė-Vaškevičienė, I. 2020, „Dvigubas dr. Eligijaus Juvencijaus Morkūno jubiliejus“, *Lietuvos muziejai*, nr. 4, p. 48.
65. *ŠAVB Kraštotyros skyriaus kronika 1986–1990 m.* 1991, Šiauliai.
66. *Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos Kraštotyros skyriaus kronika. 1991–1995. Vardadienis*, p. 4; 7.
67. Švedienė, V. 2020, „Negęstanti Bitės šviesa Panevėžyje“, *Tarp knygų*, nr. 2, p. 25–28.
68. Švirinas, A. 1974, „Kultūros baruose“, *Nauja vaga*, kovo 5 d., p. 1.

69. *Tauragės bibliotekos istorija: 1974-1986, D. 2*, 1987, Tauragė, spausd.
70. Ukmergės kultūros rūmų atidarymo dalyvių sąrašas ir ceremonialo aprašymas. VAA, f. 141, ap. 1, b. 28, l. 2–3.
71. Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos nuotraukų archyvas.
72. *Ukmergės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos darbuotojų prisiminimai*. 2016 metais surinko Sigita Astikienė.
73. *Valstybinių viešųjų bibliotekų įstatymas 1936* (Vyriausybės žinios, 1936, Nr. 544, p. 2–3).
74. *Valstybės viešųjų bibliotekų įstatymui vykdyti taisyklės 1937* (Vyriausybės žinios, 1937, Nr. 565–3192, p. 1–2).
75. Verslo žinios 2020, *Paskelbti 2020 m. Kultūros ministerijos premijų laureatai*. Prieiga per internetą: <Paskelbti 2020 m. Kultūros ministerijos premijų laureatai - Verslo žinios (vz.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 10 d.].
76. Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešoji biblioteka 2019, *Sveikiname konkurso „Riešutas“ nugalėtojus*. Prieiga per internetą: <https://amb.lt/regionas/lt/naujienos/sveikiname-konkurso-riesutas-nugaletojus/457>. [žiūrėta 2020 m. liepos 9 d.]
77. Vilnijos vartai. Vilniaus apskrities kraštotyra 2016, *Dalia Stanevičienė: bibliografija (1965-1995).* Prieiga per internetą: < Bibliografijos rodyklė (vilnijosvartai.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.].
78. Vilnijos vartai. Vilniaus apskrities kraštotyra 2021, *Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka, Kraštotyros draugijos pirminė organizacija. – Vilnius, 1982, p. 111*. Prieiga per internetą: <Bibliotekos-istorija-1950-1980.pdf (vilnijosvartai.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 5 d.].
79. Vilnijos vartai. Vilniaus apskrities kraštotyra 2021, *Apie direktorės [...] pirmąjį jubiliejų.* Prieiga per internetą: <www.vilnijosvartai.lt/wp-content/uploads/2016/03/AMB-metraštis-1988-1989.pdf>. [žiūrėta 2021 m. kovo 10 d.].
80. Vilnijos vartai. Vilniaus apskrities kraštotyra 2021, *Metraštis. 1992–1996: Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka. 1999, Vilnius*. Prieiga per internetą: <http://www.vilnijosvartai.lt/wp-content/uploads/2016/03/AMB-metra%C5%A1tis-1992-1996.pdf>. [žiūrėta 2021 m. lapkričio 11 d.].
81. Viskaitienė, R. 2008, *Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešajai bibliotekai – 85*, Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešoji biblioteka, Rokiškis.
82. Viskaitienė, R. 2019, *Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešosios bibliotekos istorija*, Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešoji biblioteka, Vilnius.
83. Zacharauskienė, S. 1987, *Bibliotekos istorija 1974–1986*, Tauragė.
84. „Zanavykų krašto muziejus šventė jubiliejų“ 2008, *Lietuvos muziejai*, nr. 2, p. 43–44.

85. „50 metų muziejuje“, 2001, *Muziejininkystės biuletenis*, nr. 2–3. Prieiga per internetą: <50 metų muziejuje. Sraipsnis apie Bronę Tautavičienę („Muziejininkystės biuletenis“, 2001'2) (archive.org)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 9 d.].
86. „12.31. Šių, 1993-ųjų metų skyriaus kronikoje toks paskutinis įrašas...“ *1998*, *Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos Kraštotyros skyriaus kronika. 1991–1995*, Šiauliai, p. 43.

Kultūros įstaigų ir organizacijų interneto svetainės[7]

1. Alytaus kraštotyros muziejus 2021, *Istorija.* Prieiga per internetą: <https://www.alytausmuziejus.lt/apie-muzieju/muziejaus-istorija/>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 26 d.].
2. Alytaus rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Garbingas apdovanojimas pasiekė rajono viešąją biblioteką bei jos vadovą.* Prieiga per internetą: <https://www.alytus.rvb.lt/?p=31456>. [žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.].
3. Anykščių kultūros centras 2021, *Lietuvos kultūros centrų apdovanojimai „Auksinis feniksas 2019“.* Prieiga per internetą: <https://anyksciukc.lt/aktualijos/lkca-apdovanojimai-auksinis-feniksas-2019/>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 20 d.].
4. Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka 2021, *Iš bibliotekų ir bibliotekininkų praeities*. Prieiga per internetą: <(Microsoft Word - Vlada Gindr\353nien\353-Prisiminimai-red) (anyksciuvb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.].
5. Arklio muziejus 2021, *Muziejaus kūrėjo jubiliejus*. Prieiga per internetą: <https://arkliomuziejus.lt/muziejaus-kurejo-jubiliejus/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 20 d.].
6. Birštono viešoji biblioteka 2020, *Marcelės Jonuškienės prisiminimai*. Prieiga per internetą: <https://birstonas.test.deimantinis.lm.lt/images/jonuskienes-prisiminimai.pdf>. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
7. Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka 2020, *Elektrėnų savivaldybės viešosios bibliotekos 2000 m. kronika. 2002, Elektrėnai*. Prieiga per internetą: <Elektrėnų-savivaldybės-viešosios-bibliotekos-2000-m.-kronika.pdf (vilnijosvartai.lt)>. [žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d.].
8. Ežerėlio kultūros centras 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <KC Istorija | Ežerėlio kultūros centras (krs.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 3 d.].
9. Garliavos sporto ir kultūros centras 2020, *Apie mus.* Prieiga per internetą: <http://www.garliavosskc.lt/lt/apie-mus/istorija>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 6 d.].
10. Ignalinos rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Ignalinos rajono savivaldybės viešosios bibliotekos ir filialų kronikos.* Prieiga per internetą:

[7] Iš viso peržiūrėta daugiau kaip 250 kultūros įstaigų, kitų organizacijų interneto svetainių, tačiau čia pateikiamos nuorodos į tas interneto svetaines, kuriose rasta informacija cituojama ar naudojama šiame darbe.

<https://ignalinosvb.lt/ignalinos-rajono-savivaldybes-viesosios-bibliotekos-ir-filialu-kronikos/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 23 d.].

11. Jonavos kultūros centras 2021, *Jonavos kultūros centro istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.jkc.lt/istorija/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 23 d.].
12. Jonavos rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Knyga, biblioteka ir laikas*. Prieiga per internetą: <https://jonbiblioteka.lt/knyga--biblioteka-ir-laikas>. [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
13. Joniškio kultūros centras 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.joniskiokc.lt/istorija/>. [žiūrėta 2021 m. kovo 19 d.].
14. Jurbarko rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Jurbarko viešosios bibliotekos istorija kitaip.* Prieiga per internetą: <http://www.jurbarko-rvb.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=250&Itemid=181&lang=lt>. [žiūrėta 2021 m. birželio 1 d.].
15. Kaišiadorių muziejus 2021, *„Muziejininkas, kaip bitė, turi nuolat judėti“: pirmajam Lietuvos liaudies buities muziejaus direktoriui Vytautui Stanikūnui – 90!* Prieiga per internetą: <http://www.kaisiadoriumuziejus.lt/muziejininkas-kaip-bite-turi-nuolat-judeti-pirmajam-lietuvos-liaudies-buities-muziejaus-direktoriui-vytautui-stanikunui-90/>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 25 d.].
16. Kalvarijos savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Prie žinių versmės: bibliotekininkų prisiminimai.* Prieiga per internetą: <https://issuu.com/siga1/docs/prie__ini__versm_s_5f62baf3c9c50c?fbclid=IwAR3tfkYSZATa1V26N5POyBet7RpbSSkh8QF235FlYtqVL6t1HcbLA533Yxk>. [žiūrėta 2021 m. birželio 20 d.].
17. Kauno apskrities viešoji biblioteka 2020, *Kauno apskrities viešosios bibliotekos istorija.* Prieiga per internetą: <https://www.kvb.lt/images/vaizdai/KAVB_istorija_1_dalis_web_1.pdf>. [žiūrėta 2020 m. rugsėjo 10 d.].
18. Kauno kultūros centras 2020, *80 metų kultūros*. Prieiga per internetą: <https://kaunokulturoscentras.lt/80-metu-kulturos/>. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 16 d.].
19. Kauno miesto muziejus 2020, *Muziejaus istorija.* Prieiga per internetą: <https://kaunomuziejus.lt/apie-muzieju/muziejaus-istorija/>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 14 d.].
20. Kėdainių Mikalojaus Daukšos viešoji biblioteka 2021, *Biblioteka. Kelias. 100: Kėdainių Mikalojaus Daukšos viešosios bibliotekos istorijos apžvalga D. 1: 1920-1972*. Prieiga per internetą: <https://www.kedainiai.rvb.lt/uploads/ECB/content_1618055217/bibliotekos-istorija-d-1_7878.pdf>. [žiūrėta 2021 m. birželio 15 d.].

21. Kupiškio kultūros centras 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Apie mus » Kupiškio rajono savivaldybės kultūros centras (kupiskiokultura.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 3 d.].
22. Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešoji biblioteka 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <https://www.klavb.lt/apie-mus/biblioteka/278#c-50/t-173>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 30 d.].
23. Klaipėdos miesto savivaldybės Imanuelio Kanto viešoji biblioteka 2021, *Apie biblioteką*. Prieiga per internetą: <https://www.biblioteka.lt/lt/apie-biblioteka-2/bendra-informacija/apie-mus-3>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 20 d.].
24. Klaipėdos rajono savivaldybės Jono Lankučio viešoji biblioteka 2021, *XIX-asis Žemaitijos bibliotekininkų sporto sąskrydis.* Prieiga per internetą: <http://www.gargzdaivb.lt/lt/naujienos/526-xix-asis-zemaitijos-bibliotekininku-sporto-saskrydis>. [žiūrėta 2021 m. vasario 19 d.].
25. Kretingos muziejus 2020, *Kretingos muziejus šventė du solidžius jubiliejus*. Prieiga per internetą: <https://www.kretingosmuziejus.lt/naujienos/kretingos-muziejus-svente-du-solidzius-jubiliejus-2020-10-10>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 28 d.].
26. Kretingos rajono kultūros centras 2021, *Mūsų istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.kretingarkc.lt/musu-istorija/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 22 d.].
27. Kupiškio kultūros centras 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <https://kupiskiokultura.lt/apie-mus/>. [žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.].
28. Lazdijų krašto muziejus 2021, *Pietų Lietuvos muziejininkų sąskrydis*. Prieiga per internetą: <https://www.lazdijumuziejus.lt/ru/node/787>. [žiūrėta 2021 m. birželio 1 d.].
29. Lietuvos aklųjų biblioteka 2020, *Kolegos, draugai apie Jadvygą Kuolienę*. Prieiga per internetą: <https://www.labiblioteka.lt/visos-parodos/jadvyga-kuoliene/kolegos-draugai-apie-jadvyga-kuoliene/285>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 18 d.].
30. Lietuvos bibliotekininkų draugija 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <Apie mus | LBD>. [žiūrėta 2021 m. sausio 10 d.].
31. Lietuvos kultūros centrų asociacija 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <Apie mus - Lietuvos kultūros centrų asociacija (lkca.lt)>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 17 d.].
32. Lietuvos liaudies buities muziejus 2020, *Virtualios parodos*. Prieiga per internetą: <Virtualios — Lietuvos liaudies buities muziejus (llbm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. vasario 10 d.].
33. Lietuvos muziejų asociacija 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <Apie mus - Lietuvos muziejų asociacija LMA www.museums.lt>. [žiūrėta 2021 m. vasario 15 d.].
34. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka 2021, *Istorija.* Prieiga per internetą: <Istorija - Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka (lnb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 2 d.].

35. Lietuvos nacionalinis dailės muziejus 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Istorija | Lietuvos nacionalinis dailės muziejus (lndm.lt)>. [žiūrėta 2021 m. sausio 10 d.].
36. Lietuvos nacionalinis kultūros centras 2021, *Leidiniai*. Prieiga per internetą: <https://lnkc.lt/go.php/lit/Leidiniai/137080#>. [žiūrėta 2021 m. sausio 22 d.].
37. Pagėgių savivaldybės kultūros centras 2020, *Bent prisiminimais grįžkime...* Prieiga per internetą: <BENT PRISIMINIMAIS GRĮŽKIME... (pagegiukc.lt)>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 24 d.].
38. Pagėgių savivaldybės Vydūno viešoji biblioteka 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <https://pagegiusvb.lt/apie-mus/istorija/>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 29 d.].
39. Pakražančio kultūros centras 2021, *Apdovanojimai.* Prieiga per internetą: <http://pakrazanciokc.lt/index.php/apdovanojimai/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d.].
40. Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešoji biblioteka 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Istorija - Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešoji biblioteka (pavb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 5 d.].
41. Panevėžio kraštotyros muziejus 2021, *Kasdien pildoma istorija*. Prieiga per internetą: <KASDIEN PILDOMA ISTORIJA | Panevėžio kraštotyros muziejus (paneveziomuziejus.lt)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 15 d.].
42. Panevėžio rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Tradicinė rajono bibliotekininkų šventė.* Prieiga per internetą: <https://panrbiblioteka.lt/lt/5028-tradicine-rajono-bibliotekininku-svente>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 17 d.].
43. Pasvalio kultūros centras 2020, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Apie mus - Pasvalio kultūros centras (pasvaliokc.lt)>. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 7 d.].
44. Pinigų muziejus 2021, *Apdovanojimai*. Prieiga per internetą: <Apdovanojimai | Pinigų muziejus (pinigumuziejus.lt)>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 14 d.].
45. Plungės kultūros centras 2021, *Istorija*. Prieiga per internetą: <Veikla » Plungės kultūros centras (plungeskc.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 3 d.].
46. Radviliškio viešoji biblioteka 2021, *Tradicinė rajono bibliotekininkų šventė*. Prieiga per internetą: <https://www.radviliskiobiblioteka.lt/lt/1559-tradicine-rajono-bibliotekininku-svente>. [žiūrėta 2021 m. birželio 20 d.].
47. Raseinių Marcelijaus Martinaičio viešoji biblioteka 2021, *Bibliotekos istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.raseiniai.rvb.lt/bibliotekos-istorija/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d.].
48. Rokiškio krašto muziejus 2020, *Muziejaus istorija*. Prieiga per internetą: <https://www.muziejusrokiskyje.lt/apie-muzieju/muziejaus-istorija>. [žiūrėta 2020 m. spalio 18 d.].
49. Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešoji biblioteka 2021, *Iš istorijos*. Prieiga per internetą: < https://www.rokiskis.rvb.lt/apie-mus/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.].

50. Skuodo rajono kultūros centras 2021, *Paskatinimai ir apdovanojimai*. Prieiga per internetą: <Paskatinimai ir apdovanojimai - Skuodo Kultūros Centras (skuodokc.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.].
51. Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka 2021, *Šiaulių P. Višinskio viešosios bibliotekos skyriaus kronika. 1986-1990 (1991).* Prieiga per internetą: <https://issuu.com/savbbiblioteka/docs/10.___iauli___p._vi__inskio_vie__os>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 10 d.].
52. Šiaulių kultūros centras 2021, *Nuo įsteigimo iki renovacijos: Šiaulių kultūros centro istorija*. Prieiga per internetą: <Nuo įsteigimo iki renovacijos: Šiaulių kultūros centro istorija (siauliukc.lt)>. [žiūrėta 2021 m. kovo 5 d.].
53. Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centras 2021, *Pasiekimai.* Prieiga per internetą: <Pasiekimai – Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centras (kursenukultura.lt)>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 2 d.].
54. Šiaulių rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Paminėta Kultūros diena ir išrinktas Šiaulių rajono Metų kultūros darbuotojas.* Prieiga per internetą: <https://srsvb.lt/pamineta-kulturos-diena-ir-isrinktas-siauliu-rajono-metu-kulturos-darbuotojas/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 30 d.].
55. Šilutės rajono savivaldybės Fridricho Bajoraičio viešoji biblioteka 2021, *Paskatinimai ir apdovanojimai*. Prieiga per internetą: <Paskatinimai ir apdovanojimai - Šilutės F. Bajoraičio viešoji biblioteka (silutevb.lt)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 1 d.].
56. Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešoji biblioteka 2020, *Tarmiški pasirokavimai: Lietuvos bibliotekininkų draugijos Tauragės skyrius atšventė 20-metį.* Prieiga per internetą: <http://www.tauragevb.lt/lt/naujienos/303-tarmiski-pasirokavimai-lietuvos-bibliotekininku-draugijos-taurages-skyrius-atsvente-20-meti.html>. [žiūrėta 2021 m. birželio 4 d.].
57. Ukmergės kraštotyros muziejus 2020, *Muziejaus istorija*. Prieiga per internetą: <Muziejaus istorija – Ukmergės muziejus (ukmergesmuziejus.lt)>. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 15 d.].
58. Ukmergės kultūros centras 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <https://kc.ukmerge.lt/apie-mus/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.].
59. Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka 2021, *Bibliotekos istorija*. Prieiga per internetą: <https://ukmergesvb.lt/lt/apie-mus/bibliotekos-istorija/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 22 d.].
60. Utenos kraštotyros muziejus 2021, *Muziejaus istorija*. Prieiga per internetą: <http://www.utenosmuziejus.lt/apie-muzieju/muziejaus-istorija>. [žiūrėta 2021 m. birželio 1 d.].
61. Varėnos rajono savivaldybės viešoji biblioteka 2021, *Bibliotekininkų šventė*. Prieiga per internetą: <http://biblioteka.varena.lt/lt/renginiu-archyvas/2013-metu-renginiai/1034-bibliotekininku-svente>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 5 d.].

62. Vėžaičių kultūros namai 2021, *Apie mus*. Prieiga per internetą: <Istorija – vezaiciukc.lt>. [žiūrėta 2021 m. balandžio 19 d.].
63. Vilkaviškio rajono Suvalkijos (Sūduvos) kultūros centras-muziejus 2021, *Pietų Lietuvos muziejininkų sąskrydis Birštone.* Prieiga per internetą: <Vilkaviškio rajono Suvalkijos (Sūduvos) kultūros centras - muziejus (paezeriai.info)>. [žiūrėta 2021 m. birželio 15 d.].
64. Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešoji biblioteka 2021, *Bibliotekos istorija (1950–1980): Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka, Kraštotyros draugijos pirminė organizacija. – Vilnius, 1982*. Prieiga per internetą: <Bibliotekos-istorija-1950-1980.pdf (vilnijosvartai.lt)> [žiūrėta 2021 m. kovo 5 d.].
65. Vilniaus miesto savivaldybės centrinė biblioteka 2020, *Vilniaus rajono centrinės bibliotekos istorija (1978–1989 m.).* Prieiga per internetą: <https://www.vilnijosvartai.lt/wp-content/uploads/2016/03/Vilniaus-rajono-centrin%C4%97s-bibliotekos-istorija-1978-1989.pdf>. [žiūrėta 2020 m. spalio 10 d.].
66. Vytauto Didžiojo karo muziejus 2021, *Šiais metais Vytauto Didžiojo karo muziejus mini 100 metų jubiliejų.* Prieiga per internetą: <https://www.vdkaromuziejus.lt/siais-metais-vytauto-didziojo-karo-muziejus-mini-100-metu-jubilieju/>. [žiūrėta 2021 m. kovo 10 d.].
67. Zanavykų muziejus 2021, *Atkurtam Zanavykų muziejui 35*. Prieiga per internetą: <https://www.zanavykumuziejus.lt/2021/06/09/renginys-2/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 23 d.].
68. Žemaičių dailės muziejus 2021, *2019 m. Lietuvos muziejininko apdovanojimas Plungės muziejuje.* Prieiga per internetą: <https://www.zdm.lt/naujienos-naujienu-archyvas/n2019-metu-muziejininko-apdovanojims-plunges-muziejuje/>. [žiūrėta 2021 m. birželio 16 d.].
69. Žemaičių muziejus „Alka“ 2021, *Apie muziejų.* Prieiga per internetą: <http://www.muziejusalka.lt/lt/struktura-ir-kontaktai/apie-muzieju/>. [žiūrėta 2021 m. gegužės 11 d.].

PRIEDAI

1 priedas. Anketa „Kultūros darbuotojų tradicijos ir jų kaita XX a. aštuntame dešimtmetyje–XXI a. pirmoje pusėje“

Kultūros darbuotojų bendruomenė

1. Kas yra kultūros darbuotojas? Kas sudaro kultūros darbuotojų bendruomenę?
2. Kuo kultūros darbuotojų profesinė bendruomenė skiriasi nuo kitų, pavyzdžiui, gydytojų, mokytojų?
3. Kas yra bibliotekininkas / muziejininkas / kultūros centro darbuotojas?
4. Kiek jums yra svarbi jūsų profesija, jūsų darbas?
5. Kokiomis vertybėmis ir nuostatomis vadovaujatės būdama (-as) kultūros darbuotojų bendruomenės narė / narys?
6. Kaip manote, kas vienija visus kultūros darbuotojus?
7. Kas jums yra kultūra?
8. Kaip manote, ar svarbi kultūros darbuotojų bendruomenė jūsų mieste? Jei taip, tai kuo?
9. Ar dalyvaujate kokiose kultūros darbuotojų ar kitokio tipo susibūrimuose (bendrijose, draugijose, klubuose ar kt.)? Jei taip, tai kokiuose? Ar šita veikla vienija kultūros darbuotojų bendruomenę?
10. Kada, kokiomis progomis kartu susiburia visas darbuotojų kolektyvas?
11. Ar savo institucijos kolektyvą įvardytumėte kaip bendruomenę? Kodėl?
12. Su kokių įstaigų darbuotojais jūs palaikote bendravimą, kaip jis pasireiškia?
13. Ar palaikote ryšius su savo studijų draugais, kurie šiuo metu dirba kultūros įstaigose?

Kultūros darbuotojų ritualai

14. Kaip pažymite naujo darbuotojo atėjimą į darbą? Išėjimą iš darbo / į pensiją? Perėjimą į kitą skyrių? Darbo stažo jubiliejus?
15. Ar palaikote santykius su buvusiais kolektyvo nariais? Jei taip, kokiais būdais?
16. Kokius įvykius, svarbias datas minite su kolegomis?
17. Ar minite ir kaip minite jūsų įstaigos jubiliejų?
18. Ar renkate darbuotojų prisiminimus, rašote metraščius, įstaigos istoriją?
19. Kaip pagerbiami ir kaip nors įvertinami kultūros darbuotojai jūsų institucijoje, mieste / rajone ir Lietuvos mastu?
20. Ar turite dar kokių nors nusistovėjusių ritualų tarp bendradarbių?

Kultūros darbuotojų šventės

21. Kaip darbe minite bendradarbių asmeninio gyvenimo įvykius:

- Gimtadienius
- Vardadienius
- Sutuoktuves
- Vaiko gimimą
- Laidotuves

22. Kaip darbe minite kalendorines šventes:

- Šv. Kalėdas
- Šv. Velykas
- Užgavėnes
- Jonines
- Naujuosius metus
- Kitas šventes

23. Kokias kitas šventes ir progas minite kartu su kolegomis? Išsamiau papasakokite apie šventes, skirtas darbuotojams arba švenčiamas darbuotojų. Kada jos pradėtos švęsti, kokios buvo seniau ir kokios yra dabar. Ką šios šventės reiškia, ar jos yra svarbios kolektyvui.
24. Ar švenčiate profesines šventes? Kokios jos? Kaip švenčiate?
25. Kaip manote, ar profesinė šventė vienija kultūros darbuotojų bendruomenę? Kodėl?
26. Kuri darbe švenčiame šventė jums yra pati svarbiausia ir smagiausia? Kodėl?

Vardas (slapyvardis)

Gimimo metai

Profesija / išsilavinimas

Jūsų įstaigos pavadinimas arba veiklos sritis – biblioteka, muziejus, kultūros namai

Miestas / rajonas, kuriame dirbate

Kiek žmonių dirba jūsų įstaigos kolektyve (įskaitant ir administraciją)?

2 priedas. Kultūros įstaigų, kuriose dirba arba dirbo pateikėjai, sąrašas

Bibliotekos	Muziejai	Kultūros centrai
Trakų rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Ukmergės kraštotyros muziejus	Utenos kultūros centras
Trakų viešoji biblioteka, Aukštadvario filialas	Ukmergės kraštotyros muziejus, Užugirio filialas	Utenos kultūros centras, Užpalių skyrius
Kauno apskrities viešoji biblioteka	Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejus (Vilnius)	Lietuvos vaikų ir jaunimo centras (Vilnius)
Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešoji biblioteka	Vilniaus Gaono žydų istorijos muziejus	Ukmergės kultūros centras
Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka	Lietuvos liaudies buities muziejus (Kaišiadorių r.)	Ukmergės kultūros centras, Vidiškių skyrius
Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka, Šventupės kaimo padalinys	Salomėjos Nėries memorialinis muziejus (Kaunas)	Ukmergės kultūros centras, Dainavos skyrius
Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka, Jasiuliškio kaimo padalinys	Birštono muziejus	Ukmergės kultūros centras, Deltuvos skyrius
Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka, Taujėnų kaimo padalinys	Prienų krašto muziejus	Jiezno kultūros ir laisvalaikio centras (Prienų r.)
Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka, Siesikų kaimo padalinys	Panevėžio kraštotyros muziejus	Kauno rajono Samylų kultūros centras, Rokų laisvalaikio salė
Varėnos rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Zanavykų muziejus (Šakių r.)	Lukšių kultūros centras (Šakių r.)
Zarasų rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Klaipėdos laikrodžių muziejus	Anykščių kultūros centras, Troškūnų skyrius
Panevėžio apskrities Gabrielės Petkevičaitės-Bitės viešoji biblioteka	Palangos gintaro muziejus	Trakų kultūros rūmai, Onuškio padalinys
Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka	Velnių muziejus (Kaunas)	Trakų kultūros rūmai, Tiltų padalinys
Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka, Svėdasų filialas	Nacionalinis M. K. Čiurlionio dailės muziejus (Kaunas)	Elektrėnų kultūros centras
Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka, Kavarsko filialas	Akmenės krašto muziejus	Kauno rajono Samylų kultūros centras, Ilgakiemio laisvalaikio salė

Klaipėdos miesto savivaldybės Imanuelio Kanto viešoji biblioteka	Gargždų krašto muziejus (Klaipėdos r.)	Rumšiškių kultūros centras (Kaišiadorių r.)
Klaipėdos apskrities Ievos Simonaitytės viešoji biblioteka	Žemaičių dailės muziejus (Plungė)	Klaipėdos etnokultūros centras
Kupiškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Kauno miesto muziejaus M. ir K. Petrauskų skyrius	Kauno kultūros centras
Kupiškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka, Adomynės padalinys	A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinis muziejus (Anykščiai)	Palomėnės kultūros centras (Kaišiadorių r.)
Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka	Kėdainių krašto muziejus	Ramučių kultūros centras (Kauno r.)
Vilniaus universiteto biblioteka	Klaipėdos pilies muziejus	Garliavos sporto ir kultūros centras (Kauno r.)
Elektrėnų savivaldybės viešoji biblioteka	Kretingos muziejus	Jonavos kultūros centras
Lietuvos aklųjų biblioteka (Vilnius)	Kupiškio etnografijos muziejus	Kėdainių kultūros centras
Lietuvos aklųjų biblioteka, Ukmergės filialas	Mažeikių muziejus	Ignalinos rajono kultūros centras
Kėdainių rajono savivaldybės Mikalojaus Daukšos viešoji biblioteka	Neringos muziejai	Kelmės kultūros centras
Biržų rajono savivaldybės Jurgio Bielinio viešoji biblioteka	Šiaulių „Aušros“ muziejus	Mažeikių kultūros centras
Ignalinos rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Šilutės Hugo Šojaus dvaras-muziejus	Vilkaviškio kultūros centras
Jonavos rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Tauragės krašto muziejus	Prienų kultūros ir laisvalaikio centras
Kaišiadorių rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Žemaičių muziejus „Alka“ (Telšiai)	
Kauno rajono savivaldybės viešoji biblioteka, Karmėlavos filialas	Merkinės krašto muziejus (Varėnos r.)	
Kretingos rajono savivaldybės Motiejaus Valančiaus viešoji biblioteka		
Mažeikių rajono savivaldybės viešoji biblioteka		
Molėtų rajono savivaldybės viešoji biblioteka		
Naujosios Akmenės miesto biblioteka		

Raseinių rajono savivaldybės viešoji biblioteka		
Rietavo savivaldybės Irenėjaus Oginskio viešoji biblioteka		
Rokiškio savivaldybės Juozo Keliuočio viešoji biblioteka		
Širvintų rajono savivaldybės Igno Šeiniaus viešoji biblioteka		
38	**30**	**28**

3 priedas. Pateikėjų pasiskirstymas pagal apskritis ir kultūros įstaigų tipus

Apskritys	Savivaldybės / didesni miestai	**Bibliotekos**	**Muziejai**	**Kultūros centrai**	**Iš viso**
Alytaus	Varėna	2	1		3
				Iš viso	**3**
Kauno	Kaunas	6	15	7	28
	Jonava	1		1	2
	Kaišiadorys	1		2	3
	Kėdainiai	3	2	2	7
	Prienai	1	3	1	5
	Raseiniai	1			1
	Birštonas		2		2
	Jieznas			1	1
				Iš viso	**49**
Klaipėdos	Klaipėda	4	5	2	11
	Kretinga	1	1		2
	Gargždai		2		2
	Neringa		1		1
	Palanga		4		4
	Šilutė		1		1
				Iš viso	**21**
Marijampolės	Vilkaviškis			1	1
	Šakiai		3	2	5
				Iš viso	**6**

Panevėžio	Panevėžys	2	3		5
	Biržai	1			1
	Kupiškis	2	1		3
	Rokiškis	1			1
				Iš viso	**10**
Šiaulių	Šiauliai	2	1		3
	Akmenė		1		1
	Naujoji Akmenė	1			1
	Kelmė	1			1
				Iš viso	**6**
Tauragės	Tauragė		3		3
				Iš viso	**3**
Telšių	Telšiai		3		3
	Mažeikiai	2	1	1	4
	Rietavas	3			3
	Plungė		1		1
				Iš viso	**11**
Utenos	Utena			3	3
	Anykščiai	3	3	1	7
	Ignalina	1		2	3
	Molėtai	2			2
	Zarasai	1			1
				Iš viso	**16**
Vilniaus	Vilnius	8	6	1	15
	Širvintos	1			1
	Ukmergė	24	8	10	42
	Trakai	2		2	4
	Elektrėnai	5		2	7
				Iš viso	**69**

4 priedas. Stebėtų renginių sąrašas

Eil. Nr.	Data	Vieta	Renginio pobūdis	Renginio pavadinimas
1.	2018-12-11	Vilnius	Uždaras	Geriausio metų Vilniaus regiono bibliotekininko apdovanojimai Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešojoje bibliotekoje
2.	2018-12-31	Ukmergė	Uždaras	Bibliotekininkų naujametinė šventė Ukmergės Vlado Šlaito viešojoje bibliotekoje
3.	2019-01-17	Vilnius	Uždaras	„Knygų Kalėdų“ renginys Lietuvos Respublikos Prezidentūroje
4.	2019-07-11	Jonava	Uždaras	Lietuvos bibliotekininkų draugijos 30-mečio minėjimas Jonavos rajono savivaldybės viešojoje bibliotekoje
5.	2019-04-15	Ukmergė	Uždaras	Kultūros dienos minėjimas ir šventė Ukmergės kraštotyros muziejuje
6.	2019-04-23	Ukmergė	Atviras	Nacionalinė bibliotekų savaitė Ukmergės Vlado Šlaito viešojoje bibliotekoje
7.	2019-04-26	Ukmergė	Uždaras	Bibliotekininkų Protų mūšis
8.	2019-05-31	Ukmergė	Atviras	Miesto šventės metu vykusi kultūros darbuotojų eisena
9.	2019-08-15	Ukmergė	Atviras	Bibliotekininkų „Žolinės puokščių“ paroda Ukmergės Vlado Šlaito viešojoje bibliotekoje
10.	2019-12-17	Ukmergė	Uždaras	Ukmergės muziejaus bičiulių vakaras
11.	2019-12-19	Lentvaris	Uždaras	Geriausio metų Vilniaus regiono bibliotekininko apdovanojimai Lentvario bibliotekoje
12.	2020-02-12	Ukmergė	Atviras	Ukmergės rajono tautodailės paroda
13.	2020-02-17	Ukmergė	Uždaras	Ekskursija su Vilniaus universiteto bibliotekininkais po Ukmergės kraštotyros muziejų

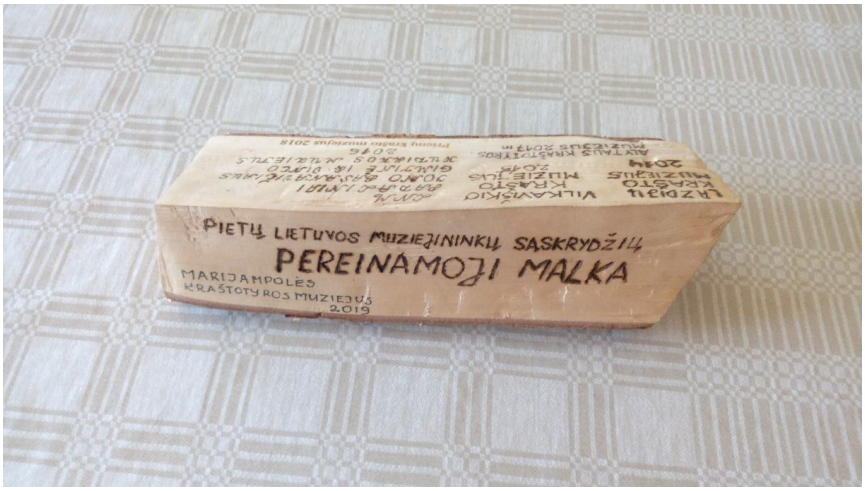
14.	2020-02-20	Vilnius	Atviras	Vilniaus knygų mugė
15.	2020-02-27	Kaunas	Uždaras	Lietuvos bibliotekininkų draugijos suvažiavimas Kaune.
16.	2020-04-24	Nuotoliniu būdu	Atviras	Šventė, skirta 20-ajai Nacionalinei Lietuvos bibliotekų savaitei paminėti
17.	2020-04-29	Nuotoliniu būdu	Atviras	Klaipėdos apskrities I. Simonaitytės viešosios bibliotekos nominacijų „Išminties marios“ ir „Jonvabalis“ nusipelniusiems darbuotojams įteikimo iškilmės
18.	2020-06-08	Rumšiškės	Uždaras	Ekskursija po Lietuvos liaudies buities muziejų
19.	2020-07-03	Ukmergė	Atviras	Pauliaus Galaunės grafikos darbų parodos atidarymas, susitikimas su Galaunių namų muziejininkėmis
20.	2020-07-24	Nuotoliniu būdu	Atviras	Konferencija, skirta Kauno apskrities viešosios bibliotekos 70 metų jubiliejui
21.	2020-07-25	Ukmergė	Uždaras	Bibliotekininkų palydos į pensiją
22.	2020-07-30	Nuotoliniu būdu	Atviras	Kretingos rajono savivaldybės Motiejaus Valančiaus viešosios bibliotekos konferencija, skirta įstaigos 85 metų jubiliejui
23.	2020-08-14	Ukmergė	Atviras	Bibliotekininkų Žolinės puokščių parodos atidarymas Ukmergės viešojoje bibliotekoje
24.	2020-09-07	Žemaitkiemis, Ukmergės r.	Atviras	Žemaitkiemio miestelio bibliotekos jubiliejaus minėjimas
25.	2020-09-22	Nuotoliniu būdu	Atviras	Kėdainių krašto kultūros premijos įteikimas geriausiems kultūros darbuotojams
26.	2021-05-21	Ukmergė	Uždaras	Ilgametės bibliotekininkės palydos į pensiją

5 priedas. Fotografijos ir kita medžiaga

1. Ilgametės Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos bibliotekininkės išėjimo į pensiją proga kolegų pagaminta ir padovanota atminimo dovana. Tai – bibliotekinės kataloginės dėžutės principu parengta straipsnių, prisiminimų, nuotraukų, kolegų palinkėjimų, išeinančios bibliotekininkės straipsnių bibliografijos, kartoteka. Fotografijos autorė Sigita Astikienė, Vilnius, 2019-10-07.



2. Pietų Lietuvos muziejininkai kiekvienais metais vis kitame šio regiono muziejuje organizuoja sąskrydį, kurio metu vieni kitiems perduoda pereinamąją malką – ženklą, kad kitais metais ši įstaiga organizuos sąskrydį ir pas save priims atvykstančius kolegas. Malkoje pažymima, kuris muziejus ir kelintais metais organizavo sąskrydį. Fotografijos autorė Sigita Astikienė, Birštonas, 2019-12-04.



3. Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos darbuotojų edukacija „Daugkartinių tekstilinių maišelių knygoms marginimas“ Nacionalinės Lietuvos bibliotekų savaitės metu. Fotografijos autorė Sigita Astikienė, Ukmergė, 2022-04-28.



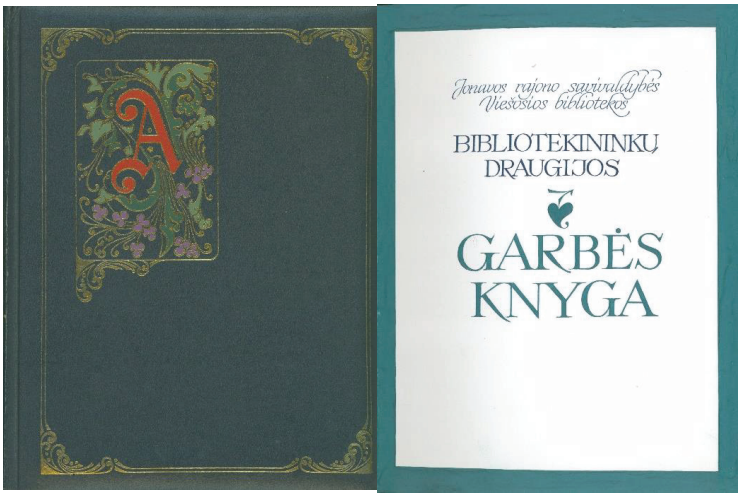
4. Lietuvos bibliotekininkų ekskursija po Jonavos rajono savivaldybės viešąją biblioteką 2019 metais minint Lietuvos bibliotekininkų draugijos atkūrimo 30-metį. Fotografijos autorė Sigita Astikienė, Jonava, 2019-07-11.



5. Minint Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos šimtmetį (1922–2022), buvo parengta bibliotekos darbuotojų vaikystės nuotraukų paroda „Apie bibliotekininkus linksmai ir išradingai“. Fotografijos autorė Sigita Astikienė, Ukmergė, 2022-05-10.



6. Jonavos rajono savivaldybės viešojoje bibliotekoje nuo 1997 metų yra renkami metų bibliotekininkai. Fiksuoti šioms progoms buvo sukurta „Garbės knyga“, kurioje pažymima, kas kasmet tapo metų bibliotekininku, dedama jo nuotrauka. Nuo 2004 m. į albumą parašoma, už kokius pasiekimus suteikiamas šis vardas. Kelios darbuotojos metų bibliotekininko vardą pelnė ne vieną kartą. Nuotrauka iš Jonavos rajono savivaldybės viešosios bibliotekos fondo.



7. Sovietiniais metais daugelyje Lietuvos įstaigų ir organizacijų buvo paplitusios vadinamosios vaikų eglutės – naujametiniai renginiai organizacijos darbuotojų vaikams. Nuotraukoje – Ukmergės viešosios bibliotekos „Eglutė“ darbuotojų vaikams apie 1971 metus. Nuotrauka iš Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos archyvo.



8. Tauragės viešosios bibliotekos jaunųjų specialistų įvesdinimo į kolektyvą metu sakoma priesaika[8].

Mes, Tauragės rajono bibliotekininkų ateitis, būsimieji bibliotekos skyrių vedėjai, direktoriai, būsimieji Kultūros skyriaus vedėjai, LTSR kultūros žymūnai, savo vyresniųjų draugų akivaizdoje prisiekiame:

1. *Nepamiršti, kad norint praturtinti kitą, reikia pačiam būti turtingam.*
2. *Klausyti viršininkų, jeigu pats nieko protingesnio negali sugalvoti.*
3. *Vadovautis J. Degutytės žodžiais „Nebūna pilkų dienų, būna tik pilki žmonės“.*
4. *Nuplėšti 9 poras batų pas skolininkus bevaikščiojant, kojų skausmu nesiskųsti, nuovargio niekad neparodyti.*
5. *Nevest iš kelio ir nevilioti skaitytojų nei vaikų, nei suaugusiųjų, kad ir kaip dviprasmiškai jie į mus bežiūrėtų.*

[8] *Tauragės bibliotekos istorija: 1974-1986, D. 2*, 1987, Tauragė.

6. *Gamybiniuose gerai pailsėti, nusnausti, papilnėti, o darbo metu tikras ir netikras dūšias tiksliai suregistruoti.*
7. *Savo darbais išgarsėti rajone ir respublikoje ir visiems įrodyti, kad bibliotekininko rūbai ne darbo metu megzti.*
8. *Telkti aktyviau vyrus iš šalies (kadangi jų nėra savam kolektyve).*
9. *Šventadieniais neleisti laiko prie degtinės ir dūmų tvaiko, geriau išsivesti į gamtą simpatiją arba vyrą savo ir vaiką.*

Ko jūs nežinote, mes sužinosim!

Ko jūs nepadarėte, mes padarysim!

Ir mes vistiek pakilsime į naujas aukštumas!

9. Ištrauka iš Vilniaus apskrities Adomo Mickevičiaus viešosios bibliotekos 1985 metais minimos tradicinės veteranų šventės.

Šiais metais Vilniaus viešajai sukako 35-eri. Vyko tradicinė, jau šeštą kartą minima darbo veteranų šventė, bet ji buvo švenčiama ne visai tradiciškai. Spalio švenčių išvakarėse, prieš ateinant skaitytojams, 9.30 val. į visom šviesom šviečiančią salę rinkosi bibliotekos darbuotojai. Ant stalo – kavos puodeliai, taurės sulčių. Apetitą žadino šventės kaltininkių, darbo veteranių, kepti pyragai.

Iš pradžių vyko iškilmingoji dalis. Prezidiume – bibliotekos direktorė L. Pagirienė, partinės organizacijos sekretorė J. Švenčionienė ir profkomiteto pirmininkė M. Šriubšienė. Kaip visada, labai nuoširdžiai darbo veteranes pasveikino direktorė. Jų, sudarančių bibliotekos kolektyvo branduolį, puikiai išmanančių savo profesiją, šiemet buvo penkios <...> Buvo pasveikintos ir pradėjusios dirbti bibliotekoje, taip pat užbaigusios mokslus darbuotojos.

Bene didžiausią įspūdį vis dėlto paliko ir daugiausia emocijų sukėlė antroji šio gražaus renginio dalis – kaip jau ne kartą išradingai, linksmai ir šmaikščiai sukurtas, sumaniai pritaikytas švenčiamai progai teatrinis šou <...>. Kiekvienai šių metų darbo veteranei buvo pasiūlytas ir pademonstruotas labiausiai tinkamas darbui ir atitinkantis charakterį bei užimamas pareigas drabužių komplektas, palydėtas šmaikštaus paaiškinimo. Reikėjo matyti žiūrovų veidus! Kiek juoko, nuostabos! Plojome kuo energingiausiai. Kokių kūrybingų, tiesiog talentingų žmonių yra mūsų kolektyve!

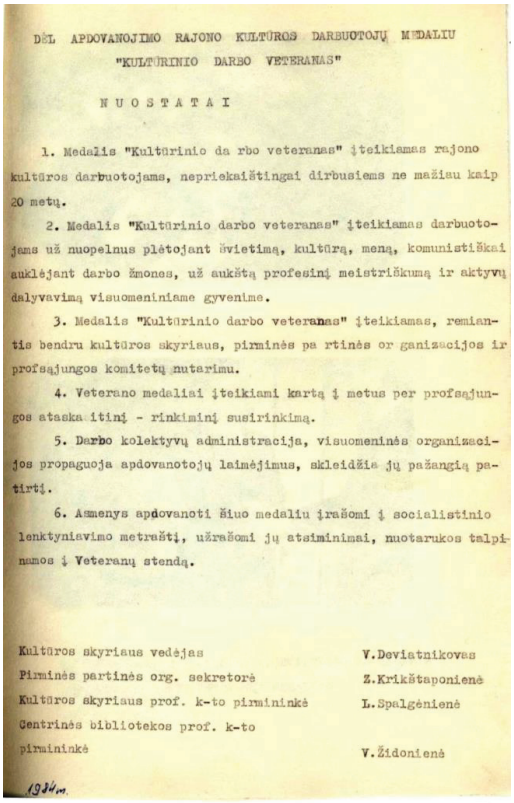
O paskui, pasigardžiavus saldumynais, tarė žodį mūsų „sukaktuvininkės“, kalbėjo ir kiti darbuotojai“[9].

[9] Metraštis. 1984–1985. Vilniaus A. Mickevičiaus viešoji biblioteka. 1987, Vilnius. Prieiga per internetą <AMB-metraštis-1987.pdf (vilnijosvartai.lt)>.

10. Ukmergės rajono kultūros darbuotojų seminaras 1970 metais. Nuotrauka iš Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos archyvo.



11. Apdovanojimo „Kultūrinio darbo veteranas“ Ukmergės rajone nuostatai. Nuotrauka iš Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešosios bibliotekos archyvo.



DĖL APDOVANOJIMO RAJONO KULTŪROS DARBUOTOJŲ MEDALIU
"KULTŪRINIO DARBO VETERANAS"

N U O S T A T A I

1. Medalis "Kultūrinio da rbo veteranas" įteikiamas rajono kultūros darbuotojams, nepriekaištingai dirbusiems ne mažiau kaip 20 metų.

2. Medalis "Kultūrinio darbo veteranas" įteikiamas darbuotojams už nuopelnus plėtojant švietimą, kultūrą, meną, komunistiškai auklėjant darbo žmones, už aukštą profesinį meistriškumą ir aktyvų dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

3. Medalis "Kultūrinio darbo veteranas" įteikiamas, remiantis bendru kultūros skyriaus, pirminės pa rtinės or ganizacijos ir profsąjungos komitetų nutarimu.

4. Veterano medaliai įteikiami kartą į metus per profsąjungos ataskaitinį - rinkiminį susirinkimą.

5. Darbo kolektyvų administracija, visuomeninės organizacijos propaguoja apdovanotojų laimėjimus, skleidžia jų pažangią patirtį.

6. Asmenys apdovanoti šiuo medaliu įrašomi į socialistinio lenktyniavimo metraštį, užrašomi jų atsiminimai, nuotarukos talpinamos į Veteranų stendą.

Kultūros skyriaus vedėjas V.Deviatnikovas
Pirminės partinės org. sekretorė Z.Krikštaponienė
Kultūros skyriaus prof. k-to pirmininkė L.Spalgėnienė
Centrinės bibliotekos prof. k-to pirmininkė V.Židonienė

1984m.

PUBLIKACIJŲ DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS

1. Astikienė, S. 2018, „Bibliotekininkų gyvenimo pasakojimuose atsiskleidę skaitymo tradicijos pokyčiai“, *Lituanistica*, T. 64, nr. 4(114), p. 229–305.
2. Astikienė, S. 2018, „Čia ne darbas, o svajonė...“: bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai, *Res humanitariae*, nr. 23, p. 183–199.
3. Astikienė, S. 2020, „Ukmergės krašto kultūros darbuotojų veikla: susibūrimai ir šventės“, *Res humanitariae*, nr. 27, p. 240–257.
4. Astikienė, S. 2021, „Kultūros darbuotojo darbo apibrėžtis ir reikšmė skirtingose bendruomenėse“, in *V Międzynarodowy Kongres Lituanistów: V tarptautinis lituanistų kongresas*, Wroclav, May 16–17, p. 19–28.
5. Astikienė, S. 2021, „Rituals of the Librarians' Community. During theSoviet Era and the Period of Restored Independence“, *Aktuālas problēmas literatūras un kultūras pētniecībā: rakstu krājums*, nr. 26, p. 197–213.

PRANEŠIMŲ KONFERENCIJOSE DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS

1. Astikienė, S. 2018, „Tarpkultūrinis dialogas bibliotekoje“, *Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių bibliotekos mokslinis-praktinis seminaras*, 2018 m. lapkričio 30 d., Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių biblioteka, Vilnius.
2. Astikienė, S. 2019, „Lietuvos kultūros darbuotojų bendruomenės: oficialių ir neoficialių tradicijų raiška“, *V tarptautinis lituanistų kongresas*, 2019 m. gegužės 16–17 d., Vroclavo universitetas, Vroclavas (Lenkija).
3. Astikienė, S. 2019, „Ukmergės krašto kultūros darbuotojų tradicijos“, *5-oji tarptautinė tarpdalykinė mokslinė konferencija „Tradicijos ir modernybės sąveika“*, 2019 m. lapkričio 20–21 d., Klaipėdos universitetas, Klaipėda.
4. Astikienė, S. 2020, „Tradicijų puoselėjimas ir kūrimas: bibliotekininkų bendruomenės atvejis“, *Liepojos 26-oji tarptautinė mokslinė konferencija „Aktualios problemos literatūros ir kultūros tyrimuose“*, 2020 m. kovo 5–6 d., Liepojos universitetas, Liepoja (Latvija).
5. Astikienė, S. 2021, „Darbinio gyvenimo ciklo ritualai kultūros darbuotojų bendruomenėje“, *VII nacionalinė jaunųjų sociologų ir antropologų konferencija „Aktualūs sociologijos ir antropologijos tyrimai: problemos ir kontekstai“*, 2021 m. kovo 26 d. nuotoliniu būdu.

5. Astikienė, S. 2021, „Darbinio gyvenimo ciklo ritualai kultūros darbuotojų bendruomenėje“, *VII nacionalinė jaunųjų sociologų ir antropologų konferencija „Aktualūs sociologijos ir antropologijos tyrimai: problemos ir kontekstai“*, 2021 m. kovo 26 d. nuotoliniu būdu.
6. Astikienė, S. 2021, „Kraštotyros darbai kaip bibliotekininkų bendruomenės dienoraštis“, *Tarptautinio projekto „Kultūros paveldas ateičiai: atrask, dalinkis ir mokykis“ mokymai*, 2021 m. balandžio 13–15 d. nuotoliniu būdu.
7. Astikienė, S. 2021, „Kaip įvertinti, ar aš geresnis, ar tu geresnis“: bibliotekininkų apdovanojimų tradicijos“, *Tarptautinė tarpdalykinė mokslinė konferencija „Tradicijos ir modernybės sąveika“*, 2021 m. lapkričio 18–19 d. nuotoliniu būdu.

SUMMARY

INTRODUCTION

When a person starts their working life, he becomes a member of a professional community, an organisation, a team. Involvement in the community and acting within its boundaries is not only related to professional identity, the sense of belonging to an organisational and hierarchical structure, but is also based on informal relationships between co-workers, various traditions, celebrations and rituals. Examples of such traditions in work teams include end-of-year celebrations, company anniversaries, staff awards, personal and professional anniversaries and other such occasions. These celebratory rituals in institutions and organisations date back to the Soviet era, when 'working people's' traditions were very actively developed. The socialist period was characterised by a centralised, top-down approach to festive culture, driven by the desire to shape socialist society and common priorities through celebrations. The year 1990, when Lithuania when Lithuania regained its independence, became a turning point where traditions in work teams were confronted with the changes brought about by the shifting political, social and cultural situation.

In the first half of the 20th century, fairly large communities of cultural workers including librarians, museum workers and cultural centre workers began to form more actively in Lithuania. The category of cultural workers could also include employees of galleries, theatres, concert halls, cinemas, archives and other institutions, but for the purpose of this study the above-mentioned groups of cultural workers have been chosen. This choice is based on the fact that libraries, museums and cultural centres operate not only in the country's major cities but also in smaller towns and rural areas. The widespread presence of these establishments, their similar development and structural affiliation to the Ministry of Culture of the Republic of Lithuania or to the municipalities, and the traditions and professional societies that have been formed and spread throughout the country on the basis of these professional communities, make it possible to make reasonable comparisons and to assess and evaluate the development and characteristics of these communities.

In the course of their work, cultural workers unite local communities, shape the cultural tastes of the country's inhabitants, promote valuable cultural products and implement the country's cultural policy. However, in addition to their work, the members of this community foster social ties, create their own traditions and communication patterns, which in turn creates a sense of community and solidarity among the cultural workers themselves. It should be noted that any structured organisation is not only influenced by internal community initiatives, but also by social

control mechanisms. As a result, some of the internal traditions of the cultural workers are visible to the public. Voting for the best member of the community as well as establishing ceremonial rules shows how unique the community is. Other traditions are closed, informal, initiated by individual groups within the community, and therefore reveal more of the behind-the-scenes of cultural workers' lives and coexistence: their relationships and problems, their sense of community, shared values and aspects of professional identity.

Research problem – how is the community spirit created and maintained in Lithuanian culture workers' team through various traditions and festivals, both in different areas of cultural work as well as between individual teams?

Object of the Research – Lithuanian cultural workers' communities and their traditions.

Aim of the Study – to analyse the traditions and their meaning in creating the sense of community in cultural workers' communities from mid-20th century to the present day.

To achieve this goal, the following **objectives** have been set:

1. To present the theoretical and methodological guidelines of the work, revealing the concepts of community and tradition relevant to the research, the methodological nuances of ethnography at home and ethnography of the 'self';
2. To analyse how the historical context of the formation of teams of cultural organisations correlates with the emergence and development of traditions of cultural workers;
3. To explore the concept of the cultural worker from an emic perspective, revealing how the identity of community members is constructed;
4. To present the diversity of the community of cultural workers, based on the boundaries defined by the community members;
5. To reveal the work life cycle events, personal, calendar and professional celebrations common in cultural workers' teams and to investigate the extent to which they influence the teams' sense of community;
6. Examine the influence of location and different historical periods on the formation of traditions and the changes in the communities themselves.

The novelty and relevance of the topic. Traditions of cultural workers is a topic that has not yet been explored in Lithuania. Most of the scientific works close to this topic are focused on the role of the cultural worker as a service provider, the significance and development of cultural institutions in society or local communities, and the processes taking location in the field of culture, but practically no attention has been given to the ethnologically important research objective - community traditions. Most of the work of Lithuanian ethnologists and anthropologists is concerned with the study of small and subcultural groups. Consequently, this thesis seeks to focus on professional groups that are of particular importance in the contemporary world. The

new data collected by the author allow to comprehensively assess the spread, scale and diversity of the internal traditions of cultural workers as a separate cultural phenomenon, to reveal the links between individual cultural workers, cultural institutions, local communities, and the society.

It should be noted that ethnographic research has become widespread in the last few decades in various types of companies, governmental organisations and the non-profit sector, where sociologists, anthropologists, ethnologists, employed either as permanent staff or as temporary consultants, help to understand the way an organisation operates, the relationships between employees, managers, clients and other stakeholders, and provide suggestions to improve the quality of work and the organisational climate. Therefore, the topic may be relevant not only as an introduction to a cultural field that has not yet been explored, but also as a practical tool for managers of various types of institutions seeking a better working environment, as well as for the socialisation of co-workers and the integration of culture in teams, and for the cultural workers themselves, who are still continuing existing traditions or creating new ones.

Hypothesis – traditions of cultural workers replicate the celebrations and traditions prevalent in society, and that the nature of cultural workers, as creative personalities and professionals in their line of work, gives the internal traditions of this community their own interpretations, creativity and performativity. The traditions of cultural workers are linked to processes of social control as well as to the individual initiatives of community members.

Thesis Statements

1. Cultural workers define the boundaries of their communities on the basis of two key principles: professional identity and location. The boundaries of professional identity are related to the values, worldviews, ideas, professional and personal aspirations and goals of librarians, museum workers and cultural centre workers. Local community boundaries, defined both geographically and structurally, are based on day-to-day sense of community, close working and personal relationships, observed holidays and traditions.

2. Most of the traditions and festivals of the communities of cultural workers were created during the Soviet years and have survived to the present day. In different historical periods, the content of the traditions has been determined by the political system, the current events of the time, and the most prominent features of cultural and social life.

3. The national holidays, personal, and professional celebrations observed by the cultural workers bring together the members of the cultural workers' communities and foster community spirit. Some of these celebrations are organised and initiated by managers, but a number of traditions are supported by the internal initiatives of community members as a symbol of team cohesion, unity and community.

4. The history and culture of a particular location are connected, and cultural workers regularly recreate the past of a location through institutional celebrations, commemorative activities, and the networking of past and present members of the community. Such rituals actualise the past, give meaning to history and bring community members together. The participants not only highlight the parts of history they were a part of, but also the parts that they consider important, passed down by people of authority and in line with their own values.

Field research and historical sources

The following field research methods were used to collect research material: questionnaires, semi-structured in-depth interviews, recording and collecting of visual material, participatory observation; collecting of local history works, published and unpublished histories of institutions, other documents; analysis of the press, content analysis of the websites of the cultural institutions. Qualitative data analysis was used to analyse the material collected from the contributors, the press, material found in the archives, published and handwritten documents, and information on the websites of cultural organisations. Comparative-historical approach was used to analyse the celebrations of cultural workers in different communities and in different periods. In order to compare and supplement the collected data on the life of contemporary community of cultural workers, qualitative analysis of media content was also used. Interpretative approach was used to analyse the changes in traditions and their causes. In the last part of the dissertation, phenomenological approach was used to analyse the meaning of location in the life of cultural workers.

The research was carried out in several stages: a questionnaire prepared by the author was sent to cultural workers in 2018-2019; semi-structured in-depth interviews with the participants were conducted in 2019-2021; additional information about traditions and festivals of cultural workers was collected from published and unpublished sources; participatory observation of the community was carried out and the researcher's journal was written in the years 2018-2021. The material collected from the contributors covers the period from approximately the 1970s to the present day, but a variety of published and unpublished sources were used to look at the preconditions for and origins of the creation of cultural institutions and communities in the earlier period (inter-war, early Soviet era).

The questionnaire was filled out by 73 respondents; 121 respondents were interviewed in a semi-structured interviews (45 librarians, 41 museum workers and 35 cultural centre workers). In the search for contributors, an attempt was made to interview not only those working today, but also people of the older generation, who have already retired, who could tell us about the life of cultural workers in the Soviet period. A snowball method was used to collect material, whereby today's cultural workers recommended their former and current colleagues. Some contributors

were revisited to clarify additional details and to obtain visual material. Interview material was collected by going to each participant either at the workplace or at home. Due to the quarantine in the country in 2020, 27 interviews were conducted by telephone. Another small group of participants - 14 cultural workers - answered some of the questions in writing via e-mail. They did not answer all the questions, but they did provide valuable material on some important issues, either in the case of in-depth research on certain topics or in order to supplement information obtained in other ways. Thus, this paper draws on a total of 208 contributors' responses on the community of cultural workers and its traditions. The material collected during the fieldwork is stored in the Ethnology Manuscript Library of the Department of Cultural Studies at Vytautas Magnus University (files No. 2713 and 2714).

A total of 96 Lithuanian cultural institutions were contacted. Branches or units of large institutions were also counted as separate entities in the count of the participating institutions, as their employees often create separate communities around themselves, which are formed regardless of organisational principles. Thus, out of 96 establishments, 71 were classified as large teams (more than 5 people) and 25 as small teams (less than 5 employees). Large teams are most often found in urban areas and small ones ten to be located in towns or rural areas. 144 respondents work in large teams and 50 in small teams with one or more cultural workers. The survey covered participants from all Lithuanian counties and 40 districts.

In order to supplement the empirical material obtained through interviews and questionnaires, handwritten records, chronicles, histories of cultural institutions, and works of local history were collected. 315 photographs from the life of groups from different periods were collected from libraries, museums and cultural centres, as well as from the personal archives of cultural workers themselves. The photographs reflect celebrations, awards, anniversaries and other significant events that took location in the teams of cultural workers during the Soviet era and the years of independence.

Memories of cultural workers act as a significant source for the research. The author of the thesis has collected 50 memories of librarians who worked in libraries in Ukmergė district in different periods (1946-2018). 30 of them were written down in 2018 during the preparation of the author's Master's Thesis on the life stories of librarians in Ukmergė district, and another 20 were written down by the librarians themselves; memories of 35 cultural workers were collected from the websites of cultural organisations, sent in via email by the contributors, and were also found in the journals of cultural institutions and other publications.

A number of periodicals from the inter-war, Soviet and independent periods were reviewed: periodicals from 1918-1940 "Vyriausybės žinios", "Skautų aidas", "Bibliografijos žinios", "Valstiečių laikraštis", various regional newspapers, methodological guidelines for cultural

institutions and their staff published during the Soviet period, and the periodicals from 1970-1990. The professional publication for librarians "Bibliotekų darbas" (published under a different title "Tarp knygų" in 1991-2020), the publication "Muziejai ir paminklai" 1970-1989, "Kultūros barai" 1970-2020, and others.

Another group of sources were the websites of Lithuanian libraries, museums and cultural centres, which contain a wealth of material on the activities of cultural institutions aimed at the general public, but also contain a lot of information on the life of internal staff. Usually, these websites present the history of the institution, photographs of the team, memories of former employees, information about awards, celebrations of anniversaries. Virtual exhibitions of employees are often created to commemorate various occasions in their personal and professional lives.

During the research, 26 events and celebrations of cultural workers were observed and participated in, both live and remotely, such as the Best Librarian of the Year Vilnius Region Awards (2019, 2020), Lithuanian Librarians' Congress in Kaunas (2020), the Friends of Ukmergė Museum Evening (2019), and other events. The author took 120 photos of the celebrations and events.

Structure of the Dissertation

The dissertation consists of an introduction, four teaching sections, and conclusions, lists of sources, references and appendices. The introduction introduces the subject of the study, the relevance and novelty of the topic, the problem, the aim, the objectives, the hypothesis, the claims, the methods and the overview of the study.

The first part of the dissertation is devoted to presenting the theoretical and methodological guidelines of the research – it discusses the relationship between the community and the tradition, and presents the methodological principles used in the research.

The second part of the thesis, 'The development and unique characteristics of communities of cultural workers', reviews the historical context of the establishment of cultural institutions in Lithuania, based on the emic approach of cultural workers, discusses the construction of the concept of a cultural worker, and the diversity of communities.

The third part, 'Celebrations that unite communities: continuity and change', presents and analyses the work-life cycle, personal, national and professional celebrations observed in cultural workers' teams.

The fourth part of the dissertation, 'The influence of location and different eras on the continuity and change of community traditions', analyses the influence of cultural workers' traditions on their relationship with specific locations and people in those locations, their professional environment, and the specifics of community change as revealed in the accounts of

respondents working in different historical periods. The appendices include a questionnaire drawn up by the author, a list of the events observed by the author, a description of the respondents and the scope of the field of research, illustrative material collected during the research, and a description of the author's research activities.

1. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL GUIDELINES FOR THE STUDY

The concepts of community and tradition used in this dissertation are not only important, but also closely interlinked, as traditions are framed within the context of communities. The traditions that are practised and passed on reveal the essential features of each community. The core concepts of this study - community and tradition - interact with each other, creating the conditions and preconditions for the emergence of distinctiveness and boundaries in cultural worker communities. The theoretical concepts discussed in this part of the thesis are immediately put into practice in order to understand how the theoretical insights of different authors are applied to the communities of cultural workers and their traditions. The theoretical definition and the identification that the boundaries of a community are drawn on the basis of the participants' own mind-sets, perceptions and the traditions they uphold, provided a basis for interpreting and evaluating the research findings.

As the author is a cultural worker and works in a library, the research can be classified as ethnographic research at home or research of one's own culture. From a methodological point of view, the study of cultural workers' communities can be divided into several parts according to the level of proximity of the researcher to the community under study: 1) research carried out in the specific institution where the author works; 2) research carried out in the community of librarians; 3) research carried out in the communities of cultural centres and museum workers. The concepts of at-home ethnography, autobiographical anthropology and self-ethnography are therefore relevant to the research, which also informs the methodological approach.

At-home ethnography refers to fieldwork and other types of ethnological and anthropological research carried out in culturally familiar communities. As the author is familiar with the environment, and has known some of the participants prior to conducting the research, it was not difficult to establish contact with them, to get involved in the activities taking location in cultural institutions, to observe the traditions of the cultural workers consistently over a long period of time, and to carry out informal conversations.

Despite the fact that at-home ethnography is the main methodological approach of the research, personal involvement is even greater when researching the community of librarians

closest to the author. Thus the nature of the research is partially determined by the following: the author's involvement as a member of a group of librarians and her access to the field of research, the autobiographical aspects of the researcher and the participants as sources of ethnographic material. In scientific literature, several terms have been identified which can be used interchangeably, but which are also presented in slightly different ways by different authors: autobiographical anthropology, self-ethnography and autoethnography. The research methodology is based not only on the insights of ethnologists and anthropologists, but also on those of other disciplines, such as organisational researchers. Interdisciplinarity provides opportunities to extend the boundaries of one's own field of study, to reinforce already established ideas, and to show how ethnographic research methods have been applied by representatives of other disciplines to the study of organisations and professional communities.

This part of the thesis introduces the methodology used in at-home ethnography, the autobiographical aspect of the research, which allows us to get closer to the group being studied, but at the same time raises a number of ethical issues related to the presentation of the data, the relationship with the participants, and the various barriers to conducting research in organisational settings. On the other hand, it has been observed that anthropological cognition is a kind of ongoing research in which both the researcher and the participant participate in shared anthropology. In this case, therefore, not only are the problems inherent in this methodology highlighted, but also the advantages, the positive aspects of having access to the subjects, the possibility of using autobiographical research methods not only to develop a dialogue, but also to share equivalent experiences with the participants

2. THE DEVELOPMENT AND CHARACTERISTICS OF COMMUNITIES OF CULTURAL WORKERS

The historical context of the formation of cultural institutions, presented in the first section of this part shows how the development and characteristics of the formation of organisations and teams has influenced the formation of communities of cultural workers. Cultural institutions in Lithuania began to emerge between the wars (1920-1940), but it was not until after the Second World War that these institutions began to develop intensively, with the growth and expansion of teams that began to create their own traditions. The various structural changes in cultural institutions during the Soviet period (1945-1989) and the post-independence period (after 1990), as well as the external and internal influences affecting the communities of cultural organisations have had an impact on the relationships between the members of their teams and on the development of a sense of community. Certain circumstances (e.g. the dispersion of the team of

one institution to different parts of the city, or several institutions working in the same premises, etc.) 'cram' the teams into certain frames, which raises the question of how a sense of community can develop in such conditions.

An important issue to be analysed in this part of the report is the definition of the concept of cultural worker, in terms of both official designations and definitions of cultural workers themselves. The search for the concept of the cultural worker has naturally led to critical insights into how the identity of the cultural worker is formed.

In describing a cultural worker, the contributors covered three aspects: (a) qualities and traits that are common to any person working in the cultural field, (b) are important to the profession as a whole, and (c) are valuable to a particular individual. This broad definition is based on the fact that professional identity is the image of a person as a professional, the entire bouquet of beliefs, values, motives and experiences that people use to describe their professional skills. Cultural workers willingly share the various facets of their social identity, emphasising work as part of their personal life, the unique aspects of their profession, through which their personality traits, shared values, and the influences of their socio-cultural environment emerge. Less emphasis is placed on the specific methodologies, issues and educational background of the profession in question. Based on the emic approach of cultural workers, a cultural worker can be defined as being culturally indifferent, creative person, who does not pursue material goals, who is able to generate ideas, to bring together the surrounding communities through the totality of their activities, and for whom the cultural values transmitted to the public (documentary, historical, intangible, and other kinds of heritage), as well as the work itself, is a very important part of their life.

Communities of cultural workers are formed on the basis of their members' shared values, worldview, and professional identity, but are equally influenced by locally defined areas and the close working and personal relationships between people, and the traditions they build and maintain together. The study classified the communities of cultural workers into 1) individual professional communities of librarians, museum workers and cultural centre workers; 2) communities of individual organisations; 3) communities of small localities; 4) communities of a single city. This classification is based on the attitudes and attitudes of the cultural workers themselves, their formal and informal relationships, and their assessment of their environment from within the communities themselves. The responses and reflections of the contributors helped to form the boundaries of the communities in relation to their personal and team experiences, their experiences of themselves as cultural workers, their professional identity and their personal expectations in their work environment.

3. CELEBRATIONS THAT UNITE THE COMMUNITY: CONTINUITY AND CHANGE

Practically every cultural organisation has a variety of internal community celebrations, and there are also individual celebrations and traditional events for particular professions (e.g. librarians), or for cultural workers in a particular city. The organisation and celebration of festivals in cultural institutions usually stems either from the official policy of the organisation ("from above") or from the needs of community members ("from below"). The periods of the Soviet era (before 1990) and independence (from 1990 to the present day) are also characterised by different types of celebrations, as are the ways in which they are created, the reasons for their occurrence, their continuity and their significance. Some festivals are considered more important and significant than others by members of the community. Holidays and traditions in cultural organisations are seen by members of the community as an opportunity to get together with co-workers, not in the everyday business of work, but in an informal setting where they can talk to each other and celebrate important events together. For cultural workers, the opportunity to come together provides a sense of community with colleagues and strengthens the unity of the team.

This part of the work presents the celebrations and traditions that are most common in the communities of cultural workers:

- Life events (recruitment, anniversaries, retirements, openings and anniversaries, honours and awards);
- Personal celebrations (birthdays, birthdays, marriages, birth of a child, funerals);
- National holidays (Christmas, Easter, New Year, and others);
- Professional holidays (Culture Day, National Library Week, Librarian's Day, International Museum Day).

This grouping provides a structured view of the groups of holidays, their changes from the Soviet era to the present day, and the community's own assessment of individual holidays. As some of the festivals were popular during the Soviet period and others were popular after independence, the analysis of both historical periods is intended to receive equal focus.

4. THE INFLUENCE OF LOCATION AND DIFFERENT PERIODS IN ON THE CONTINUITY AND CHANGE OF COMMUNITIES

Each cultural institution has its own historical development, cultural and local distinctiveness and established traditions. Most cultural institutions, especially libraries and museums, have accumulated a wealth of material on the history of their institution, past events and the people who worked there. Today, by interpreting and remembering history in different ways, cultural workers give authenticity to their workplaces, give meaning to the past and, at the same time, attribute certain meanings that are relevant to them today. The study found that cultural workers are very attached to their workplace as a location that evokes many emotions. This chapter therefore focuses on two important aspects of the community of cultural workers: location and people.

Researchers often draw on people's experiences, lived experiences and relative perceptions of location to analyse particular locations. For example, a phenomenological approach to location does not simply refer to the geographical environment. Recent anthropological research has shown that location is shaped, experienced and relational. To be in a location is not to be bound by specific borders, legal or structural boundaries or geographically defined perimeters. It should also be noted that locations take on meanings from the events that take location in them and merge with the goals, values and intentions of individuals, so that a location is not just a phenomenon that exists in people's minds, but evolves and becomes part of the life and daily processes that take location in them. In this way, locations become special and meaningful for people, organisations and entire communities. In this study, location is not understood as a physical working space (classrooms, event and exhibition halls), but as a series of processes, actions, historical events and social relations that involve the relationship of cultural workers with the cultural institution and the people involved. The material, physical world exists here as a form that is filled with symbolic meanings assigned to it by people.

The first part of this chapter discusses how cultural workers construct location through a sense of home, the remembering and experiencing of the past, and a relationship with past heroes. The discovery and raising of the issues of location and home in the work was inspired by the participants' own thoughts about their institution, their workplace as a special and important location for them, and about their colleagues as some of the closest people. For example, a number of contributors have referred to their workplace as their home and their colleagues as their family. The second part of the chapter provides insights into the perception of cultural workers from different eras (Soviet and independent Lithuania) about community, changes in the community, problems and special features of different generations. For example, the older participants note

that in the last decades there has been a cooling of relations, alienation, and increasing difficulty to communicate between colleagues of different ages in the teams of cultural workers. The study revealed that it is the people and their experiences that are the most important element of each location.

CONCLUSIONS

1. The formation of teams of cultural workers, the emergence and development of traditions have been significantly influenced by the processes and development of cultural institutions themselves. Since the beginning of the 20th century, Lithuania has witnessed the expansion of the network of cultural organisations, the creation of professional societies, the emergence of links between members of professional communities, and the political and administrative decisions that have created the preconditions for the emergence and development of community amongst cultural workers, or, on the contrary, the conditions that have been inimical to the emergence of positive interrelationships. The cultural institutions, which started out with a few employees between the wars, grew in size and strength during the Soviet period, with the major cultural institutions of the country forming professional, large teams. After the restoration of independence, the reforms in the field of culture brought various structural changes, which altered not only the administrative, economic and social status of cultural institutions, but also the lifestyle of cultural workers.

2. In the official documents defining the concept of a cultural worker, the dominant aspects are the provision of cultural services and the affiliation to a specific cultural institution. Cultural workers themselves identify other things as the basis of their professional identity: their interest in culture, their work and their profession through their individual experiences and experiences, and they describe the general topicality of the cultural field as a crucial part of their lives. A strong emotional attachment to one's profession and environment, and personal qualities (creativity, initiative, curiosity, communicativeness, etc.) determine the direction of one's chosen work, which in turn has an impact on one's personal life.

3. The communities of cultural workers can be divided into professional communities, communities of individual organisations, communities in small localities and communities in one city. These types of cultural worker communities are not pure, but overlap depending on the cultural workers' self-identification as belonging to several communities.

- Professional communities are based on communities of individual professions (librarians, museum workers, and cultural centre workers), professional concerns, education, established rules, and the specifics of their work.

- The basis for the formation of communities in individual organisations is the dense network of social ties that has developed in such institutions, based on daily work in one location, a sufficiently high degree of involvement in the personal lives of co-workers, unifying issues, common experiences, problems, and distinctive traditions and festivals.

- The emergence and existence of small communities depends on the geographical aspect: cultural workers in rural areas often bring together staff from other cultural institutions, municipalities, parishes, local community activists, and villagers, not only for the purpose of providing cultural services, but also for the purpose of building informal relationships based on friendship, joint celebrations and personal contacts.

- Communities in one city are formed by the staff of the cultural institutions of a particular city or town joining together in inter-institutional cooperation, which gradually extends beyond formal activities and meetings to create interpersonal links between staff.

However, communities of cultural workers are characterised by heterogeneity, fragmentation within themselves, and different perceptions of their own community among cultural workers. The narrative of each presenter about his/her community is not just a collection of facts, but it is interwoven with feelings, experiences, opinions, and interpretations. The communities of cultural workers are stretched out in time and space - the intertwined and entangled relationships, events and locations of the past, present and future unite and bind the members of each community together in invisible social and emotional bonds.

4. Although most of the traditions in the communities of cultural workers were created and popularised during the Soviet era and were based on the ideological goals of the time, the aim of modern celebrations, like archaic rituals, is the same: to unite the members of a community. The traditions and festivals that have developed in the communities of cultural workers have influenced the formation of community among the members of the teams and the emergence and development of rituals that unite the community. The festive traditions of the community under study replicate a large part of the festivals common in society, but the contribution of the cultural workers themselves, their creative performance, local characteristics and assigning their own meanings highlight the uniqueness of each community. The acceptance, change and interpretation of traditions is directly dependent on the cooperation, coexistence and trust between the members of a particular community. The participants do not see tradition itself as an act repeated year after year, but rather the feelings and emotions that are involved in participating in traditional community activities, so that traditions are not only/not only about the actions, but also about the experiences that are gained through them. Existing traditions are valued differently by members of the same community at one time or another, and it is therefore assumed that tradition is most closely associated with people, the members of communities, rather than being over-emphasised

in itself. The change in traditions in cultural worker communities from their inception to the present day has not been abrupt - although traditions are changing, with more and more individual approaches, they are still based on previous practices. However, there is a general trend towards fewer celebrations and shorter celebration times, which is linked to the increase in workload in cultural institutions, bureaucratic burdens, boredom, emotional fatigue, a reduction in the incentives of long-term employees, changes in public attitudes towards celebrations in the workplace, and differences in the opinions and needs of different generations of employees.

5. The main rituals of the working life, which mark certain steps in the working/professional life of a cultural institution, are: the recruitment of a new employee, the celebration of the length of service, the presentation of awards, the celebration of various occasions and anniversaries, and the retirement of an employee. Although these rituals were "top-down" and celebrated with special festivity and solemnity during the Soviet years, looking at today's celebrations, it is clear that some of them have taken hold and have been retained in one form or another in the cultural organisations. The rituals of the life cycle of work are intended to show respect and attention to one's own staff, to the organisation and its past, to historical memory, and to celebrate and highlight deserving members of the community. It is believed that formal celebrations are more of a well-established, routine practice, while smaller events, such as the induction and release of an employee or other events, are up to the individual organisation.

6. Personal celebrations (birthdays, name days, marriages, visiting a newborn etc.) celebrated in cultural worker communities are mostly dependent on the relationships between members of the team. Some of the personal celebrations and traditions are derived from family and social celebrations and practically follow the structure of the latter. The main change in personal celebrations over time is that work teams are becoming less active and less important in employees' personal life events. While during the Soviet era personal celebrations were marked by close contact between co-workers and their families, in recent decades there has been an increasing separation between work and private life. Only funerals remain an event attended by members or representatives of each team.

7. National festivals are the most widespread form of community for cultural workers, as they bring together employees of cultural institutions, their families, residents of local communities, visitors to the institutions, members of arts groups in cultural centres and business representatives. After the restoration of Lithuania's independence, the celebration of religious festivals returned to the teams, and celebrating Christmas surpassed the previously very popular New Year's Day celebration in popularity. The most popular festivals are New Year's Eve, Christmas, Easter, Užgavėnės and Midsummer. In addition to the usual traditions of celebrating these festivals, cultural workers enrich them with their own ideas, such as organising awards for

the best employees, organising thanksgiving evenings, and congratulating each other on various anniversaries.

8. The analysis of professional festivals reveals their importance in uniting both the professional and the community of cultural workers in general, providing an opportunity to broaden the circle of acquaintances and to meet colleagues in an informal environment. Professional festivals are characterised by their representativeness, increasing the visibility, awareness and popularity of the activities and importance of cultural workers in society. They are performative, drawing the attention not only of the cultural institutions themselves but also of the wider public. The celebration of professional festivals dates back to the Soviet era, but they are still celebrated. Almost all professional celebrations include awards for the best workers, which are largely based on social control mechanisms.

9. Cultural workers often do not remove themselves too far from their immediate professional and working environment when creating traditions within their teams, and some of the traditions are therefore linked to the cultural and professional contexts of the community. The participants highlighted the importance and significance of the workplace, the people, events, material and emotional symbols associated with it in their lives. Through the individual and group experiences of cultural workers, workplaces are defined as certain tangible and intangible worlds that encompass the communities' historical past, the important people of the cultural institution, the established traditions, and the social relations between past and present community members.

10. Changes in the communities of cultural workers were most evident through the distinctive features of the experiences, values and lifestyles of different generations of participants. Older, long-term cultural workers emphasised aspects of community and friendliness of their own teams, as well as respect, support and solidarity for their institution and profession. Sense of community is experienced and understood by the senior participants as familiarity. The senior participants also raised issues of alienation, exclusion, distance and generational differences in teams that are still relevant today. The younger participants currently working in cultural institutions are more individualistic and are slowly beginning to change the traditions of the teams (they are abandoning the official celebrations of the institution, mass events, less attention is paid to the establishment and maintenance of relations between colleagues, but new entertainment activities are being discovered, and the aim is to bring in innovations, abandoning the legacy of the Soviet era). However, the community spirit in the teams today is mostly sustained by the senior cultural workers who are still working and who are the foundation and core of these communities.

SANTRAUKA

ĮVADAS

Kai žmogus pradeda savo darbinę veiklą, jis tampa profesinės bendruomenės, tam tikros organizacijos, kolektyvo nariu. Įsitraukimas į bendruomenę ir veikimas jos ribose yra susijęs ne tik su profesine tapatybe, priklausomybe organizacinei bei hierarchinei struktūrai, tačiau paremtas ir neformaliais bendradarbių tarpusavio ryšiais, įvairiomis tradicijomis, šventėmis ir ritualais. Darbo kolektyvuose tokių tradicijų pavyzdžiai yra metinių darbų pabaigtuvės, įmonių jubiliejai, darbuotojų apdovanojimai, asmeninės bei profesinės kolektyvo narių sukaktys, kitos progos. Šie šventiniai ritualai įstaigose ir organizacijose atsirado dar sovietiniais metais, kai buvo itin aktyviai kuriamos „darbo žmonių“ tradicijos. Socialistiniam laikotarpiui buvo būdingas centralizuotas, iš viršaus į apačią nukreiptas požiūris į šventinę kultūrą, kurį lėmė siekis per šventes formuoti socialistinę visuomenę ir bendrus prioritetus. Tam tikras lūžis įvyko 1990 metais, Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, kai tradicijos darbo kolektyvuose susidūrė su pasikeitusios politinės, socialinės ir kultūrinės situacijos nulemtais pokyčiais.

Pakankamai gausios, Lietuvoje intensyviau pradėjusios formuotis XX a. pirmoje pusėje, yra kultūros darbuotojų – bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų – bendruomenės. Kultūros darbuotojų kategorijai galėtų būti priskiriami ir galerijų, teatrų, koncertų salių, kino, archyvų bei kitų įstaigų darbuotojai, tačiau šiam tyrimui pasirinktos anksčiau paminėtos kultūros darbuotojų grupės. Šis pasirinkimas grindžiamas tuo, kad bibliotekos, muziejai bei kultūros centrai veikia ne tik didžiuosiuose šalies miestuose, bet ir mažesniuose miesteliuose bei kaimiškose vietovėse, o gausus šių įstaigų paplitimas, panaši vystymosi raida, struktūrinė priklausomybė Lietuvos Respublikos Kultūros ministerijai arba savivaldybėms, būtent šių profesinių bendruomenių pagrindu susiformavusios ir šalies mastu paplitusios tradicijos, susikūrusios profesinės bendrijos leidžia pagrįstai palyginti ir įvertinti šių bendruomenių kūrimąsi ir ypatumus.

Dirbdami savo tiesioginį darbą, kultūros darbuotojai vienija vietos bendruomenes, formuoja šalies gyventojų kultūrinį skonį, siekia populiarinti vertingus kultūrinius produktus, įgyvendina šalies kultūros politiką. Vis dėlto, be darbinės veiklos, šios bendruomenės nariai puoselėja tarpusavio socialinius ryšius, kuria savas tradicijas ir bendravimo modelius, o visa tai sukuria bendruomeniškumą ir solidarumą tarp pačių kultūros darbuotojų. Pažymėtina, kad bet kuri struktūra apibrėžta organizacija yra veikiama ne tik vidinių bendruomenės iniciatyvų, tačiau čia įtakos turi ir socialinės kontrolės mechanizmai. Dėl to dalis kultūros darbuotojų vidinių tradicijų yra matomos viešai, siekiant reprezentuoti šios bendruomenės išskirtinumą, yra renkami geriausi

bendruomenės nariai, nustatomos ceremonialų taisyklės. Kitos tradicijos yra uždaros, neformalios, inicijuotos atskirų grupelių bendruomenių viduje, todėl jos labiau atskleidžia kultūros darbuotojų gyvenimo ir sugyvenimo užkulisius: tarpusavio santykius, problemas, bendruomeniškumo jausmą, puoselėjamas vertybes, profesinės tapatybės aspektus.

Tyrimo problema – kaip Lietuvos kultūros darbuotojų kolektyvuose per įvairias tradicijas ir šventes yra kuriamas ir palaikomas skirtingų kultūros darbuotojų sričių ir atskirų kolektyvų bendruomeniškumas?

Tyrimo objektas – Lietuvos kultūros darbuotojų bendruomenės ir jų tradicijos.

Darbo tikslas – išanalizuoti kultūros darbuotojų bendruomenėse nuo XX a. vidurio iki šių dienų paplitusias tradicijas ir jų reikšmę kuriant bendruomeniškumą kultūros darbuotojų kolektyvuose.

Tikslui pasiekti išsikelti šie **uždaviniai:**

1. Pristatyti darbo teorines ir metodologines gaires, atskleidžiant tyrimui svarbias bendruomenės ir tradicijos sampratas, etnografijos namuose bei savojo „aš“ etnografijos metodologinius niuansus;

2. Išanalizuoti aplinkybes, kaip kultūros įstaigų kolektyvų kūrimosi istorinis kontekstas koreliuoja su kultūros darbuotojų tradicijų atsiradimu ir plėtra;

3. Ištirti kultūros darbuotojo sąvokos sampratą iš *emic* perspektyvos, atskleidžiant, kaip yra konstruojama bendruomenės narių tapatybė;

4. Pristatyti kultūros darbuotojų bendruomenės įvairovę, paremtą bendruomenės narių apibrėžiamomis ribomis;

5. Atskleisti kultūros darbuotojų kolektyvuose paplitusius darbinio gyvenimo ciklo įvykius, asmenines, kalendorines ir profesines šventes bei išsiaiškinti, kiek jos turi įtakos kolektyvų bendruomeniškumui;

6. Išnagrinėti vietos bei skirtingų istorinių laikotarpių įtaką tradicijų formavimuisi bei pačių bendruomenių pokyčiams.

Temos naujumas ir aktualumas. Kultūros darbuotojų tradicijos – Lietuvoje dar netyrinėta tema. Dauguma savo turiniu šiai tematikai artimų mokslo darbų yra nukreipti į kultūros darbuotojo, kaip paslaugų teikėjo, vaidmenį, aptariama kultūros įstaigų reikšmė bei raida visuomenėje ar vietos bendruomenėse, kultūros lauke vykstantys procesai, tačiau praktiškai neskirta dėmesio etnologiniu požiūriu svarbiam tyrimo objektui – bendruomenės tradicijoms. Dauguma Lietuvos etnologų ir antropologų darbų susiję su mažųjų ir subkultūrinių grupių tyrinėjimais, todėl šiuo darbu siekiama skirti daugiau dėmesio profesinėms grupėms, kurios yra itin svarbios šiuolaikiniame pasaulyje. Autorės surinkti nauji duomenys leidžia kompleksiškai įvertinti kultūros darbuotojų vidinių tradicijų, kaip atskiro kultūrinio reiškinio, paplitimą, mastą,

įvairiapusiškumą, atskleisti sąsajas tarp atskirų kultūros darbuotojų, kultūros įstaigų, vietos bendruomenių, visuomenės.

Pažymėtina, kad etnografiniai tyrimai per pastaruosius keletą dešimtmečių pasaulyje itin paplito įvairaus tipo įmonėse, vyriausybinėse organizacijose, ne pelno siekiančiame sektoriuje, kur įdarbinti kaip nuolatiniai darbuotojai arba laikini konsultantai – sociologai, antropologai, etnologai padeda suprasti organizacijos veikimą, darbuotojų, vadovų, klientų bei kitų suinteresuotų grupių tarpusavio santykius, pateikia darbo kokybę ir organizacinį klimatą gerinančių pasiūlymų. Dėl to analizuojama tema gali būti aktuali ne tik kaip pristatanti dar netyrinėtą kultūros lauką, bet ir praktiškai naudinga tiek įvairaus tipo įstaigų vadovams, siekiantiems geresnio darbinio klimato, bendradarbių socializacijos bei kultūros integracijos kolektyvuose, tiek patiems kultūros darbuotojams, tebetęsiantiems ankstesnes ar kuriantiems naujas tradicijas.

Hipotezė – kultūros darbuotojų tradicijos atkartoja visuomenėje paplitusias šventes ir tradicijas, o kultūros darbuotojų kaip kūrybingų asmenybių ir savo darbo profesionalų specifika suteikia vidinėms šios bendruomenės tradicijoms savų interpretacijų, kūrybiškumo, performatyvumo. Kultūros darbuotojų tradicijos yra susijusios tiek su socialinės kontrolės procesais, tiek su individualiomis bendruomenės narių iniciatyvomis.

Ginamieji teiginiai

1. Kultūros darbuotojai apsibrėžia savo bendruomenių ribas, remdamiesi dviem svarbiausiais – profesinės tapatybės bei lokalios vietos – matmenimis. Profesinės tapatybės ribos yra susijusios su bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų vertybėmis, pasaulėžiūra, idėjomis, jų profesiniais ir asmeniniais siekiais bei tikslais. Lokalios, tiek geografiškai, tiek struktūriškai, apibrėžtos bendruomenių ribos remiasi kasdieniu bendruomeniškumu, glaudžiais darbiniais bei asmeniniais tarpusavio ryšiais, minimomis šventėmis bei tradicijomis.
2. Didžioji dalis kultūros darbuotojų bendruomenių tradicijų bei švenčių buvo sukurtos sovietiniais metais ir yra išlikusios iki šių dienų. Skirtingais istoriniais laikotarpiais tradicijų turinys buvo nulemtas politinės santvarkos, to meto aktualijų, kultūrinio ir socialinio gyvenimo padiktuotų ypatybių.
3. Kultūros darbuotojų švenčiamos kalendorinės, asmeninės, darbinio gyvenimo ciklo ir profesinės šventės konsoliduoja kultūros darbuotojų bendruomenių narius, skatina bendruomeniškumą. Dalis šių švenčių yra organizuojamos ir inicijuojamos vadovų, tačiau nemažai tradicijų yra palaikomos vidinių bendruomenių narių iniciatyvų kaip kolektyvuose egzistuojančios darnos, sutelktumo ir bendruomeniškumo simbolis.

4. Jungiami konkrečios vietos istorijos ir kultūros, kultūros darbuotojai nuolat atkuria vietos praeitį per įstaigų šventes, atminimo įamžinimo veiklas, buvusių ir esamų bendruomenės narių ryšių palaikymą. Tokie atkartojami ritualai aktualizuoja praeitį, įprasmina istoriją ir suvienija bendruomenės narius. Pateikėjai sureikšmina ne tik tuos istorijos fragmentus, kurių dalimi buvo jie patys, tačiau ir tuos, kurie jiems patiems atrodo svarbūs, perduoti autoritetingų žmonių, atitinkantys jų vertybines nuostatas.

Lauko tyrimai ir istoriniai šaltiniai

Renkant tyrimo medžiagą buvo naudoti lauko tyrimo metodai: anketavimas, pusiau struktūruotas giluminis interviu, vaizdinės medžiagos fiksavimas ir rinkimas, dalyvaujamasis stebėjimas, kraštotyros darbų, publikuotų ir nepublikuotų įstaigų istorijų, kitų dokumentų rinkimas, spaudos, kultūros įstaigų interneto svetainių turinio analizė. Analizuojant iš pateikėjų surinktą medžiagą, spaudą, archyvuose rastą medžiagą, publikuotus ir rankraštinius dokumentus, informaciją kultūros organizacijų interneto svetainėse, taikyta kokybinė duomenų analizė. Kultūros darbuotojų šventėms skirtingose bendruomenėse ir skirtingais laikotarpiais analizuoti pasirinktas istorinis-lyginamasis metodas. Siekiant palyginti bei papildyti surinktus duomenis apie šių dienų kultūros darbuotojų bendruomenės gyvenimą, buvo pasitelkta ir kokybinė žiniasklaidos turinio analizė. Analizuojant tradicijų kaitą ir jos priežastis naudotas interpretacinis metodas. Paskutinėje disertacijos dalyje, analizuojant vietos reikšmę kultūros darbuotojų gyvenime, taikytas fenomenologinis metodas.

Tyrimas buvo atliekamas keliais etapais: 2018–2019 metais kultūros darbuotojams buvo siųsta autorės parengta anketa, 2019–2021 metais atlikti pusiau struktūruoti išsamūs interviu su pateikėjais, renkama papildoma informacija apie kultūros darbuotojų tradicijas ir šventes iš publikuotų ir nepublikuotų šaltinių, 2018–2021 metais vykdytas tiriamos bendruomenės dalyvaujamasis stebėjimas bei rašytas tyrėjo dienoraštis. Iš pateikėjų surinkta medžiaga apima laikotarpį apytiksliai nuo XX a. 8-ojo dešimtmečio iki šių dienų, tačiau siekiant apžvelgti ir ankstesnio laikotarpio (tarpukario, ankstyvojo sovietmečio) kultūros įstaigų bei bendruomenių kūrimosi prielaidas bei ištakas, remtasi įvairaus pobūdžio publikuotais ir nepublikuotais šaltiniais.

Į anketos klausimus atsakė 73 pateikėjai, pusiau struktūruotu interviu buvo apklaustas 121 pateikėjas (iš jų bibliotekininkų – 45, muziejininkų – 41, kultūros centrų darbuotojų – 35). Ieškant pateikėjų buvo stengiamasi pakalbinti ne tik šiandien dirbančius, bet ir vyresniosios kartos, jau į pensiją išėjusius, žmones, kurie galėtų papasakoti apie sovietinio laikotarpio kultūros darbuotojų gyvenimą. Renkant medžiagą naudotasi „Sniego gniūžtės“ metodu, kai šiandien dirbantys kultūros darbuotojai rekomenduodavo savo buvusius ir esamus kolegas. Pas kai kuriuos pateikėjus buvo grįžtama dar kartą, siekiant pasitikslinti papildomas detales, gauti vaizdinės medžiagos. Medžiaga interviu buvo renkama vykstant pas kiekvieną pateikėją į darbo vietą, arba

į namus. Kadangi dėl 2020 metais šalyje paskelbto karantino nebuvo galima su pateikėjais susitikti, 27 interviu atlikti telefoninių pokalbių metu. Dar viena nedidelė grupė pateikėjų – 14 kultūros darbuotojų – atsakė į dalį pateiktų klausimų raštu, bendraujant elektroniniu paštu. Jie neatsakinėjo į visus klausimus, tačiau gilinantis į tam tikras temas arba siekiant papildyti kitais būdais gautą informaciją, šie pateikėjai suteikė vertingos medžiagos kai kuriais svarbiais klausimais. Taigi, šiame darbe iš viso remiamasi 208 pateikėjų atsakymais apie kultūros darbuotojų bendruomenę bei jos tradicijas. Lauko tyrimų metu surinkta medžiaga saugoma Vytauto Didžiojo universitete Kultūrų studijų katedros Etnologijos rankraštyne (bylų Nr. 2713 ir 2714).

Iš viso buvo bendrauta su 96 Lietuvos kultūros įstaigų darbuotojais. Skaičiuojant tyrime dalyvavusias įstaigas kaip atskiri vienetai buvo suskaičiuoti ir didelių įstaigų filialai ar padaliniai, nes jų darbuotojai dažnai aplink save kuria atskiras bendruomenes, kurios formuojasi nepaisant organizacinių principų. Taip iš 96 įstaigų 71 įstaiga priskirta didelių kolektyvų (daugiau kaip 5 žmonės), o 25 įstaigos – mažų kolektyvų (mažiau nei 5 darbuotojai) grupėms. Dažniausiai dideli kolektyvai aptinkami miestuose, o maži – miesteliuose ar kaimiškose vietovėse. 144 pateikėjai dirba dideliuose kolektyvuose, 50 – mažuose – kur dirba po vieną ar kelis kultūros darbuotojus. Tyrimo metu apklausti pateikėjai iš visų Lietuvos apskričių ir 40 rajonų.

Norint papildyti interviu bei anketomis gautą empirinę tyrimo medžiagą, buvo renkami ir kultūros įstaigų rankraštiniai metraščiai, kronikos, įstaigų istorijos, kraštotyros darbai. Iš bibliotekų, muziejų ir kultūros centrų bei pačių kultūros darbuotojų asmeninių archyvų surinkta 315 fotografijų iš skirtingų laikotarpių kolektyvų gyvenimo. Nuotraukos atspindi tiek sovietmečio, tiek nepriklausomybės metų kultūros darbuotojų kolektyvuose vykusias šventes, apdovanojimus, įstaigų jubiliejų momentus bei kitus reikšmingus įvykius.

Nemaža tyrimo šaltinių grupė – kultūros darbuotojų prisiminimai. Jų gavimo būdai skirtingi: pačios darbo autorės yra surinkta 50 bibliotekininkų, skirtingais laikotarpiais (1946–2018 metais) dirbusių Ukmergės rajono bibliotekose, prisiminimų – 30 užrašyta 2018 m. rengiant magistro darbą apie Ukmergės krašto bibliotekininkų gyvenimo pasakojimus, o dar 20 bibliotekininkų prisiminimų užrašyta jų pačių; 35 kultūros darbuotojų prisiminimai surinkti iš kultūros organizacijų svetainių, gauta elektroniniu paštu iš pateikėjų, rasta kultūros įstaigų leidiniuose, kitose publikacijose.

Buvo peržiūrėta tarpukario, sovietinės bei nepriklausomybės laikotarpio periodinė spauda: analizuoti 1918–1940 metų periodiniai leidiniai „Vyriausybės žinios“, „Skautų aidas“, „Bibliografijos žinios“, Valstiečių laikraštis“, įvairūs rajoniniai laikraščiai, sovietiniais metais leistos metodinės rekomendacijos kultūros įstaigoms bei jų darbuotojams, 1970–1990 m. profesinis bibliotekininkų leidinys „Bibliotekų darbas“ (1991–2020 m. leistas pakeistu

pavadinimu „Tarp knygų“), 1970–1989 m. leidinys „Muziejai ir paminklai“, 1970–2020 m. „Kultūros barai“ ir kt.

Dar viena šaltinių grupė – Lietuvos bibliotekų, muziejų bei kultūros centrų interneto svetainės, kuriose gausu medžiagos apie kultūros įstaigų veiklą, skirtą plačiajai visuomenei, tačiau galima rasti ir nemažai informacijos apie darbuotojų vidaus kolektyvų gyvenimą. Dažniausiai šiose svetainėse pateikiama įstaigos istorija, kolektyvo nuotraukos, dalinamasi buvusių darbuotojų prisiminimais, čia keliama informacija apie apdovanojimus, įstaigų jubiliejų minėjimus, paminint įvairias asmeninio ar darbinio gyvenimo progas dažnai kuriamos virtualios parodos apie darbuotojus.

Atliekant tyrimą stebėta ir dalyvauta 26 gyvai ir nuotoliniu būdu vykusiuose kultūros darbuotojų renginiuose bei šventėse, tokiuose kaip Geriausio metų Vilniaus regiono bibliotekininko apdovanojimai (2019, 2020), Lietuvos bibliotekininkų suvažiavimas Kaune (2020), Ukmergės muziejaus bičiulių vakaras (2019) ir kiti. Švenčių ir renginių akimirkos buvo fotografuojamos darbo autorės, taip surinkta 120 nuotraukų.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys, išvados, šaltinių ir literatūros sąrašai bei priedai. Įvade yra pristatomas tyrimo objektas, analizuojamos temos aktualumas ir naujumas, problema, tikslas, išsikelti uždaviniai, hipotezė, ginamieji teiginiai, tyrimo metodai bei pateikiama tyrimų apžvalga.

Pirmoji disertacijos dalis yra skirta pristatyti teorines ir metodologines tyrimo gaires – čia aptariamas bendruomenės ir tradicijos santykis, pristatomi tyrime naudojami metodologiniai principai.

Antroje darbo dalyje „Kultūros darbuotojų bendruomenių raida ir ypatumai“ apžvelgiamas kultūros įstaigų kūrimosi Lietuvoje istorinis kontekstas, remiantis kultūros darbuotojų *emic* požiūriu, aptariama kultūros darbuotojo sąvokos konstravimas, bendruomenių įvairovė.

Trečiojoje dalyje „Bendruomenes vienijančios šventės: tradicijų tąsa ir pokyčiai“ pristatomos ir nagrinėjamos kultūros darbuotojų kolektyvuose minimos darbinio gyvenimo ciklo, asmeninės, kalendorinės ir profesinės šventės.

Ketvirtojoje disertacijos dalyje „Vietos ir skirtingų laikmečių įtaka bendruomeninių tradicijų tęstinumui ir kaitai“ analizuojama, kokią įtaką kultūros darbuotojų tradicijoms turi santykis su konkrečiomis vietomis ir tų vietų žmonėmis, profesinė aplinka, taip pat pristatomi bendruomenių kaitos ypatumai, atsiskleidę skirtingais istoriniais laikotarpiais dirbusių pateikėjų pasakojimuose.

Prieduose pateikiama autorės sudaryta anketa, stebėtų renginių sąrašas, pateikėjų charakteristika ir tyrimo lauko apimtį pristatantys duomenys, tyrimo metu surinkta iliustracinė medžiaga, autorės mokslinės veiklos aprašymas.

IŠVADOS

1. Kultūros darbuotojų kolektyvų formavimuisi, tradicijų radimuisi ir plėtrai nemažai įtakos turėjo pačių kultūros įstaigų kūrimosi procesai ir raida. Nuo XX a. pradžios Lietuvoje pradėjo plėstis kultūros organizacijų tinklas, kūrėsi profesinės draugijos, atsirado ryšiai tarp profesinių bendruomenių narių, politiniai ir administraciniai sprendimai sudarė prielaidas kurtis ir plėtotis bendruomeniškumui tarp kultūros darbuotojų arba, atvirkščiai – sąlygas, kurios buvo nepalankios rastis teigiamiems tarpusavio santykiams. Tarpukariu pradėjusios steigtis kultūros įstaigos su keletu darbuotojų, sovietmečiu pastebimai didėjo, stiprėjo, didžiosios šalies kultūros įstaigos suformavo profesionalius, gausius kolektyvus. Atkūrus šalies nepriklausomybę, kultūros srityje įvykdytos reformos įnešė įvairių struktūrinių pokyčių, kurie keitė ne tik kultūros įstaigų administracinį, ekonominį bei socialinį statusą, bet ir kultūros darbuotojų kolektyvų gyvenseną.

2. Oficialiuose dokumentuose, apibrėžiančiuose kultūros darbuotojo sąvoką, vyrauja kultūros paslaugų teikimo bei priklausymo konkrečiai kultūros įstaigai dėmenys. Patys kultūros darbuotojai savo profesinės tapatybės pagrindu įvardija kitus dalykus: išskiria darbuotojo domėjimąsi kultūra, darbą ir profesiją per savo individualias patirtis, išgyvenimus ir bendras kultūros lauko aktualijas apibūdina kaip itin svarbią gyvenimo dalį. Ryškus emocinis prisirišimas prie savo profesijos ir aplinkos, asmeninės savybės (kūrybiškumas, iniciatyvumas, žinių siekimas, komunikabilumas ir kt.) nulemia pasirinkto darbo kryptį, o tai, savo ruožtu, turi įtakos ir asmeniniam žmogaus gyvenimui.

3. Kultūros darbuotojų bendruomenes galima suskirstyti į profesines, atskirų organizacijų, mažų vietovių ir vieno miesto bendruomenes. Šie kultūros darbuotojų bendruomenių tipai nėra gryni, tačiau persidengia, priklausomai nuo pačių kultūros darbuotojų savęs priskyrimo kelioms bendruomenėms. Profesinės bendruomenės yra paremtos atskiras profesijas (bibliotekininkų, muziejininkų, kultūros centrų darbuotojų) vienijančiomis bendrijomis, profesinėmis aktualijomis, išsilavinimu, nusistovėjusiomis taisyklėmis, darbo specifika. Atskirų organizacijų bendruomenių formavimosi pagrindas – tokiose įstaigose susidaręs tankus socialinių ryšių tinklas, paremtas kasdieniu darbu vienoje vietoje, pakankamai dideliu įsitraukimu į bendradarbių asmeninį gyvenimą, vienijančiomis aktualijomis, bendrais išgyvenimais, problemomis, savitomis tradicijomis ir šventėmis. Mažų vietovių bendruomenių atsiradimas ir gyvavimas priklauso nuo geografinio matmens: kaimiškose vietovėse dirbantys kultūros darbuotojai dažnai aplink save

suburia kitų kultūros įstaigų, seniūnijų, parapijų darbuotojus, vietos bendruomenių aktyvą, kaimo gyventojus ne tik kultūros paslaugų teikimo tikslais, tačiau ir kurdami neformalius draugyste, bendromis šventėmis, asmeniniu bendravimu paremtus santykius. Vieno miesto bendruomenės kuriasi konkretaus miesto ar miestelio kultūros įstaigų darbuotojams jungiantis į tarpinstitucinį bendradarbiavimą, kuris palaipsniui apima ne tik oficialias veiklas ir susitikimus, bet ir sukuria tarpasmeninius darbuotojų ryšius. Vis dėlto kultūros darbuotojų bendruomenės pasižymi įvairiapusiškumu, fragmentacija savo viduje, pačių kultūros darbuotojų skirtingais savosios bendruomenės vertinimais. Kiekvieno pateikėjo naratyvas apie savo bendruomenę nėra tik faktų rinkinys – jis apipintas jausmais, patirtimis, nuomonėmis, interpretacijomis. Kultūros darbuotojų bendruomenės yra išsitęsusios tiek laike, tiek erdvėje – susipynę, susiniveliavę praeities, dabarties ir ateities santykiai, įvykiai bei vietos vienija, jungia kiekvienos bendruomenės narius nematomais socialiniais ir emociniais saitais.

4. Nors didžioji dalis tradicijų kultūros darbuotojų bendruomenėse buvo sukurtos ir išpopuliarintos sovietmečiu bei paremtos to meto ideologiniais tikslais, vis dėlto šiuolaikinių švenčių, kaip ir archajinių ritualų, tikslas yra tas pats – suvienyti bendruomenės narius. Kultūros darbuotojų bendruomenėse išplitusios tradicijos ir šventės turėjo įtakos kolektyvų narių bendruomeniškumo formavimuisi, vienijančių bendruomenę ritualų atsiradimui ir raidai. Tiriamos bendruomenės šventinės tradicijos atkartoja didelę dalį visuomenėje paplitusių švenčių, tačiau pačių kultūrininkų indėlis į jas, kūrybingas išpildymas, lokalios vietos ypatybės ir savų prasmių suteikimas išryškina kiekvienos bendruomenės savitumą ir išskirtinumą. Tradicijų priėmimas, pokyčiai ir interpretavimas tiesiogiai priklauso nuo konkrečios bendruomenės narių bendradarbiavimo, sugyvenimo bei pasitikėjimo vieni kitais. Pateikėjai nesureikšmina pačios tradicijos kaip metai iš metų kartojamo veiksmo, bet išgrynina jausmus ir emocijas, kurie apima dalyvaujant tradicinėse bendruomenės veiklose, taigi, tradicijos apima ne tik / ne tiek veiksmus, bet ir jų metu įgyjamas patirtis. Egzistuojančios tradicijos vienu ar kitu laikotarpiu tų pačių bendruomenės narių vertinamos skirtingai, todėl manytina, kad tradicija labiausiai siejama su žmonėmis, bendruomenių nariais, o nėra sureikšminama pati savaime. Kultūros darbuotojų bendruomenėse tradicijų pokytis nuo jų atsiradimo iki šių dienų nėra staigus – nors tradicijos kinta, randasi vis daugiau individualių požiūrių, tačiau jos vis dar paremtos ankstesnėmis praktikomis. Vis dėlto matoma bendra švenčių mažėjimo, šventei skirto laiko trumpėjimo tendencija, kuri yra susijusi su darbo krūvio padidėjimu kultūros įstaigose, biurokratine našta, nuoboduliu, emociniu nuovargiu, ilgamečių darbuotojų iniciatyvų sumažėjimu, pasikeitusiu visuomenės požiūriu į šventes darbo vietose, skirtingų kartų darbuotojų nuomonių ir poreikių skirtumais.

5. Pagrindiniai darbinio gyvenimo ciklo ritualai, kuriais pažymimi tam tikri darbinės / profesinės veiklos žingsniai, kultūros įstaigose – naujo darbuotojo priėmimas, darbo stažo paminėjimai, apdovanojimų įteikimai, įvairių progų ir jubiliejų minėjimai, darbuotojo išlydėjimas į pensiją. Nors šie ritualai sovietiniais metais buvo „nuleidžiami iš viršaus“ ir paminimi ypač šventiškai ir iškilmingai, žvelgiant į šiandienos šventes matyti, kad dalis jų prigijo ir ta pačia ar kita forma pasiliko kultūros organizacijose. Darbinio gyvenimo ciklo ritualais siekiama parodyti pagarbą ir dėmesį saviems darbuotojams, organizacijai bei jos praeičiai, istorinei atminčiai, pažymėti ir išskirti nusipelniusius bendruomenės narius. Manytina, kad rengti oficialias darbinio gyvenimo ciklo šventes yra daugiau nusistovėjusi, įprasta praktika, o mažesnio masto įvykiai, tokie kaip darbuotojo priėmimas ir išleidimas ar kiti, priklauso nuo atskirų organizacijų.

6. Kultūros darbuotojų bendruomenėse minimos asmeninės šventės (gimtadieniai, vardadieniai, sutuoktuvės, gimusio vaiko lankymas ir kt.) labiausiai priklauso nuo kolektyvo narių tarpusavio santykių. Dalis asmeninių švenčių, tradicijų yra atsineštos iš šeimos bei visuomenės švenčių ir praktiškai atkartoja pastarųjų struktūrą. Pagrindinis asmeninių švenčių pokytis laiko atžvilgiu – darbo kolektyvai tampa vis mažiau aktyvūs ir svarbūs darbuotojų asmeninio gyvenimo įvykiuose. Sovietmečiu minint asmenines šventes pastebimas glaudus bendradarbių bei jų šeimų bendravimas, pastaraisiais dešimtmečiais profesinis ir asmeninis gyvenimas vis labiau atskiriamas. Tik laidotuvės iki šiol yra įvykis, kuriame dalyvauja kiekvieno kolektyvo nariai ar jų atstovai.

7. Kalendorinės šventės labiausiai išplečia kultūros darbuotojų bendruomenės ribas, nes jos vienija kultūros įstaigų darbuotojus, jų šeimos narius, vietos bendruomenių gyventojus, įstaigų lankytojus, kultūros centrų meno kolektyvų narius, verslo atstovus. Atsikūrus Lietuvos nepriklausomybei, į kolektyvus sugrįžo religinių švenčių šventimas ir iki tol buvusią Naujųjų metų šventę populiarumu pralenkė šv. Kalėdos. Populiariausios kultūros darbuotojų kolektyvuose švenčiamos šventės yra Naujieji metai, šv. Kalėdos, šv. Velykos, Užgavėnės, Joninės. Be įprastų, visuomenėje paplitusių šių švenčių minėjimo tradicijų, kultūros darbuotojai jas praturtina savais elementais, pavyzdžiui, rengia geriausių darbuotojų apdovanojimus, organizuoja padėkos vakarus, sveikina vieni kitus įvairių sukakčių progomis.

8. Profesinių švenčių analizė atskleidžia jų svarbą vienijant tiek profesinę, tiek kultūros darbuotojų bendruomenę apskritai, suteikiant galimybę išplėsti pažinčių ratą, pabendrauti su kolegomis neoficialioje aplinkoje. Profesinės šventės pasižymi reprezentatyvumu, kultūros darbuotojų veiklos ir svarbos matomumo, žinomumo ir populiarumo didinimu visuomenėje. Rengiamos šventės yra performatyvios, atkreipiančios ne tik pačių kultūros įstaigų kolektyvų, bet ir platesnės visuomenės dėmesį. Profesinių švenčių minėjimas atsirado sovietiniais metais, tačiau jos intensyviai tebetęsiamos iki dabar. Beveik visų profesinių švenčių sudedamoji dalis yra

geriausiųjų darbuotojų apdovanojimai, kurie daugiausia yra paremti socialinės kontrolės mechanizmais.

9. Kultūros darbuotojai, kurdami tradicijas kolektyvuose, dažnai pernelyg nenutolsta nuo sau artimos profesinės ir darbinės aplinkos, todėl dalis tradicijų yra susijusios su kultūriniais ir profesiniais šios bendruomenės kontekstais. Pateikėjai išryškino darbo vietos, su ja susijusių žmonių, įvykių, materialinių bei emocinių simbolių svarbą ir reikšmę jų gyvenime. Per kultūros darbuotojų individualias bei grupines patirtis darbo vietos apibrėžiamos kaip tam tikri materialiai apčiuopiami bei nematerialiai suvokiami pasauliai, apimantys bendruomenių istorinę praeitį, svarbius konkrečios kultūros įstaigos žmones, nusistovėjusias tradicijas, praeities ir dabarties bendruomenės narių socialinius santykius.

10. Kultūros darbuotojų bendruomenių pokyčiai labiausiai išryškėjo per skirtingų kartų pateikėjų patirčių, vertybinių nuostatų ir gyvensenos išskirtus ypatumus. Vyresnieji, ilgamečiai kultūros darbuotojai, akcentavo savų kolektyvų bendruomeniškumo, draugiškumo aspektus, išryškino ir pagarbą, palaikymą, solidarumą savo įstaigai bei profesijai. Bendruomeniškumas vyresniųjų pateikėjų yra išgyvenamas ir suprantamas kaip šeimyniškumas. Vyresnieji pateikėjai iškėlė ir šiandien aktualias susvetimėjimo, atskirtumo, nutolimo, kartų skirtumo kolektyvuose problemas. Šiuo metu kultūros įstaigose dirbantys jaunesni pateikėjai yra didesni individualistai ir po truputį pradeda keisti kolektyvų tradicijas (atsisakoma oficialių įstaigos švenčių, masinių renginių, mažiau dėmesio skiriama kolegų tarpusavio ryšiams užmegzti ir išlaikyti, tačiau atrandamos naujos pramoginės veiklos, siekiama įnešti naujovių, atsisakant sovietmečio palikimo). Vis dėlto bendruomeniškumas kolektyvuose šiandien dažniausiai yra palaikomas dar tebedirbančių vyresniųjų kultūros darbuotojų, kurie yra šių bendruomenių pamatas ir branduolys.

LIST OF PUBLICATIONS COVERING THE TOPIC OF THE DISSERTATION
(Publikacijos disertacijos tema)

1. Astikienė, S. 2018, „Bibliotekininkų gyvenimo pasakojimuose atsiskleidę skaitymo tradicijos pokyčiai“, *Lituanistica*, T. 64, nr. 4(114), p. 229–305.
2. Astikienė, S. 2018, „Čia ne darbas, o svajonė...“: bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai, *Res humanitariae*, nr. 23, p. 183–199.
3. Astikienė, S. 2020, „Ukmergės krašto kultūros darbuotojų veikla: susibūrimai ir šventės“, *Res humanitariae*, nr. 27, p. 240–257.
4. Astikienė, S. 2021, „Rituals of the Librarians' Community. During the Soviet Era and the Period of Restored Independence“, *Aktuālas problēmas literatūras un kultūras pētniecībā: rakstu krājums*, nr. 26, p. 197–213.
5. Astikienė, S. 2021, „Kultūros darbuotojo darbo apibrėžtis ir reikšmė skirtingose bendruomenėse“, in *V Międzynarodowy Kongres Lituanistów: V tarptautinis lituanistų kongresas*, Wroclav, May 16–17, p. 19–28.

LIST OF CONFERENCE PRESENTATIONS ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION
(Pranešimai konferencijose)

1. Astikienė, S. 2018, „Tarpkultūrinis dialogas bibliotekoje“, *Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių bibliotekos mokslinis-praktinis seminaras*, 2018 m. lapkričio 30 d., Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių biblioteka, Vilnius.
2. Astikienė, S. 2019, „Lietuvos kultūros darbuotojų bendruomenės: oficialių ir neoficialių tradicijų raiška“, *V tarptautinis lituanistų kongresas*, 2019 m. gegužės 16–17 d., Vroclavo universitetas, Vroclavas (Lenkija).
3. Astikienė, S. 2019, „Ukmergės krašto kultūros darbuotojų tradicijos“, *5-oji tarptautinė tarpdalykinė mokslinė konferencija „Tradicijos ir modernybės sąveika“*, 2019 m. lapkričio 20–21 d., Klaipėdos universitetas, Klaipėda.
4. Astikienė, S. 2020, „Tradicijų puoselėjimas ir kūrimas: bibliotekininkų bendruomenės atvejis“, *Liepojos 26-oji tarptautinė mokslinė konferencija „Aktualios problemos literatūros ir kultūros tyrimuose“*, 2020 m. kovo 5–6 d., Liepojos universitetas, Liepoja (Latvija).
5. Astikienė, S. 2021, „Darbinio gyvenimo ciklo ritualai kultūros darbuotojų bendruomenėje“, *VII nacionalinė jaunųjų sociologų ir antropologų konferencija „Aktualūs*

sociologijos ir antropologijos tyrimai: problemos ir kontekstai“, 2021 m. kovo 26 d. nuotoliniu būdu.

6. Astikienė, S. 2021, „Kraštotyros darbai kaip bibliotekininkų bendruomenės dienoraštis“, *Tarptautinio projekto „Kultūros paveldas ateičiai: atrask, dalinkis ir mokykis“ mokymai*, 2021 m. balandžio 13–15 d. nuotoliniu būdu.

7. Astikienė, S. 2021, „Kaip įvertinti, ar aš geresnis, ar tu geresnis“: bibliotekininkų apdovanojimų tradicijos“, *Tarptautinė tarpdalykinė mokslinė konferencija „Tradicijos ir modernybės sąveika“*, 2021 m. lapkričio 18–19 d. nuotoliniu būdu.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR OF THE DISSERTATION

Sigita Astikienė was born on 31st August 1985. She studied Cultural Management and received a Bachelors in Management and Business administration from Vilnius University in 2004-2008. In 2016–2018 she studied Comparative Cultural Studies at Vytautas Magnus University where she received a Master's in Ethnology and Folklore (topic of the Masters dissertation 'Aspects of life-stories of the librarians of Ukmergė District). In 2018–2022 she studied in the ethnology PhD programme created by Vytautas Magnus University, Klaipėda University and the Lithuanian Institute of History.

She has been working at the Ukmergė District Municipality Vladas Šlaitas library since 2009. She has been the Head of the Bibliography-Ethnography Department since 2016. She is also a member of the Member of the Council of the Ukmergė District Municipality for Ethnic Culture and a member of the Lithuanian Librarians' Association.

Research interests: professional communities, cultural workers, urban anthropology, traditions and festivals, life histories.

Email: *sigita.astikiene@gmail.com*

INFORMACIJA APIE DISERTACIJOS AUTORĘ

Sigita Astikienė gimė 1985 m. rugpjūčio 31 d. Vilniaus universitete 2004–2008 metais studijavo Kultūros vadybą ir įgijo vadybos ir verslo administravimo bakalauro kvalifikacinį laipsnį. 2016–2018 m. Vytauto Didžiojo universitete studijavo Lyginamųjų kultūros studijų programoje, įgijo etnologijos ir folkloristikos magistro laipsnį (magistro darbo tema „Ukmergės rajono bibliotekininkų gyvenimo pasakojimų ypatumai"). 2018–2022 metais studijavo jungtinėje Vytauto Didžiojo universiteto, Klaipėdos universiteto ir Lietuvos istorijos instituto etnologijos mokslo krypties doktorantūroje.

Nuo 2009 metų dirba Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešojoje bibliotekoje, nuo 2016 metų yra šios bibliotekos Bibliografijos-kraštotyros skyriaus vedėja. Yra Ukmergės rajono savivaldybės Etninės kultūros globos tarybos narė, Lietuvos bibliotekininkų draugijos narė.

Moksliniai interesai: profesinės bendruomenės, kultūros darbuotojai, miesto antropologija, tradicijos ir šventės, gyvenimo istorijos.

El. paštas: *sigita.astikiene@gmail.com*

SIGITA ASTIKIENĖ

COMMUNITIES OF CULTURAL WORKERS AND THEIR TRADITIONS MID-20TH CENTURY - EARLY 21ST CENTURY

Summary of Doctoral Dissertation

Editors: Ilona Dūdaitė (English), Greta Bakienė (Lithuanian)

Spausdino – Vytauto Didžiojo universitetas
K. Donelaičio g. 58, LT-44248 Kaunas
Užsakymo Nr. 22-152. Tiražas 15 egz. 2022 10 07.
Nemokamai.