

A KREATIVITÁS ÉS A SZOCIÁLIS KOMPETENCIÁK JELENTŐSÉGE A KÖZÖSSÉGSZERVEZÉSI TAPASZTALATOK TÜKRÉBEN

A SZEGED KLEBELSBERG-TELEPI POLGÁRI KÖR EGYESÜLET
SZERVEZETI MŰKÖDÉSÉNEK TANULSÁGAI

Újvári Edit

*(Dr. Újvári Edit, az SZTE JGYPK Művelődéstudományi Intézetének intézetvezető
habilitált egyetemi docense, imélcíme: ued@jgypk.szte.hu)*

A tanulmány a nem kognitív készségek jelentőségét elemzi az önkéntes civil csoportmunkában egy esettanulmány alapján. A Szeged Klebelsberg-telepi Polgári Kör Egyesületben szerzett két évtizedes tapasztalataim tükrében azt szeretném megvizsgálni, hogy milyen mértékben függ a közösségi életet mozgásban tartó szervezeti működés azoktól az emberi jellemvonásoktól, amelyet a közgazdasági, a szociálpszichológiai és a szervezeti kultúrát elemző szakirodalom a nem kognitív készségek gyűjtőfogalom alá sorol be. Ennek a készségcsoportnak a meghatározását, valamint az 1999-ben alakult egyesület rövid bemutatását követően a lokalitásra, a helyi közösségek jelentőségére fókuszál a tanulmány, ennek humánológiai aspektusait is megemlítve. A közösségi életben törvényszerűen felmerülő konfliktusok kezelése elengedhetetlen, mivel számos esetben ezek megoldatlansága a szervezet működését is veszélyezteti, és éppen ebben az összefüggésben fontos tudatosítani a nem kognitív kompetenciák jelentőségét. Az esettanulmány a részt vevő megfigyelés vizsgálati módszertanán alapul, ezen belül is az énikus nézőpontot érvényesíti, hiszen a szervezet tagjaként elemzem a tapasztalataimat (Biczó 2003, Vörös–Frida 2004).

Mivel az esettanulmányban szereplő lokális egyesület szervezetként definiálható, elsőként ezt a fogalmat kell tisztáznunk. A klasszikus meghatározások szerint a szervezet több ember szándékosan összehangolt tevékenysége a közösen elfogadott célok érdekében (Klein 2001: 370). A Szeged Klebelsberg-telepen működő egyesület az alapszabályában²⁰ meghatározott céloknak megfelelően, a helyi közösségi, kulturális, környezetvédelmi

²⁰ A Szeged Klebelsberg-telepi Polgári Kör Egyesület Alapszabálya: <https://klebelsberg-egyesulet.hu/klebelsberg-egyesulet/> (letöltés: 2018. 09. 15.).

és sportélet fellendítését, a helyi hagyományok ápolását tűzi ki célul. Tehát az elnökségnek és a tagoknak mindenekelőtt ezért kell dolgozniuk, mégpedig összehangoltan.

A kognitív (értelmi, intellektuális) készségeknek kétségtelenül fontos szerepe van a sikeres csoportműködésben, hiszen a programok szervezéséhez, lebonyolításához, a pályázatok megírásához és elszámolásához, valamint magának az egyesületnek a működtetéséhez mindez nélkülözhetetlen. Az egyesületi tagok – elsősorban az elnökség – jó ötletei, reális, megvalósítható tervezetei, korrekt gazdasági adminisztrációja, valamint az infokommunikációs eszközök alkalmazásában, tárgyalástechnikában, fórumok, kulturális programok levezetésében való jártassága számos kognitív kompetenciát, tapasztalati kombinatív képességet igényel (Nagy 1999: 15). Ezek a készségek elsősorban a gyermek- és fiatal korban fejlődnek erőteljesen (Bjorklund-Young 2016). A tapasztalatok, az ismeretek, a tudásbázis tehát elengedhetetlen, de nem kizárólagos alapja a sikeres szervezeti működésnek. Az eredményes közösségi munkához más jellegű készségekre is szükség van.

Vajon hogyan definiálhatjuk a nem kognitív készségeket? Ezek meghatározhatók személyiségjellemzőkként vagy gondolatmintákként, érzésekként és viselkedésmintákként, de a specifikus készségek halmaza a konkrét, vizsgálandó területtől is függ. Például a pszichológusok a nem kognitív készségeket a „Big Five” (öt fontos készség) kategóriái szerint osztályozzák, melyek a következők: kooperativitás, kollegialitás, stressztűrő képesség, valamint önuralom, tolerancia és pozitív beállítottság (Fazekas 2017, Bjorklund-Young 2016). Ez a készségcsoport elősegíti a kognitív kompetenciák kibontakozását, valamint fejlesztésük az ifjúkort követően is lehetséges. A munkavállalói kompetenciák között szereplő nem kognitív készségek között tartjuk számon az érzelmi intelligenciát és a gondolkodás rugalmasságát, amelynek jelentősége egyre inkább felértékelődik.

Viszont egy kiterjedtebb, a kelet-ázsiai és a dél-amerikai országokat is magában foglaló vizsgálat során tovább bővítették a nem kognitív készségek csoportját, amelyek a következők: a lehetőségek felismerése, a motiváció, a kitartás, az önkontroll, a metakognitív stratégiák, a társas kompetenciák, a rugalmasság, a küzdőszellem és a kreativitás (Zhou 2016). Mindezek jól megkülönböztethetők a kognitív készségektől, hiszen nem tárgyi, ismereti tudásra vagy intelligenciára épülnek, hanem tulajdonságokként szokás meghatározni őket. Ugyanakkor kétségtelen, hogy ezek a készségek is alakíthatók, fejleszthetők a szocializációs folyamatokban, tréningek során, illetve egyszerűen csak a szervezeti működés nyílt, értékelő és önelemző fázisaiban. A kutatások arra is rávilágítanak, hogy bár a gyerekek intellektuális fejlődése fontos tényező iskolai előmenetelük alakulásában, az életpályájuknak és a társadalmi beilleszkedési sikereiknek ezek korántsem egyedüli meghatározói. Mára az is bizonyított, hogy a nem kognitív készségek fejlődése nagyobb hatással van a gyermekek későbbi munkaerőpiaci lehetőségeinek és sikereinek alakulására, mint

a kognitív kompetenciáknak a fejlődése (Kézdi–Surányi 2010). De nemcsak az egyéni boldogulásban, hanem a közösségi élet működtetésében, az önkéntes munkában is meghatározó a nem kognitív kompetenciák szintje. Jelentőségüket mindenképpen tovább erősíti az, hogy felnőttkorban is alakíthatók.

Az 1999-ben alakult egyesület rövid bemutatásakor ki kell emelnünk, hogy Szeged Klebelsberg-telep esetében, településszerkezetileg egy természetes határokkal (vasúti töltés, szántóföldek, holtág) kerített kertvárosról van szó, amelyet a trianoni döntést követően Szegedre költöző vajdasági vasutascsaládok alapítottak az 1920-as években. Mindez egy összetartó, viszonylag zárt közösséget eredményezett. A lakosok kezdeményezésére 1928-ban az akkori kultuszminiszter – és egyben Szeged országgyűlési képviselője –, gróf Klebelsberg Kuno nevét vette fel a telep, majd az 1929-ben alapított helyi civil egyesület is a telep névadójának nevét viselő „Polgári Kör”-ként működött. Ezek a hagyományok elevenítődtek fel a rendszerváltást követően, így az 1999 óta működő egyesület kezdeményezése „újjaalapítás”-nak is tekinthető. A civil szervezet önszerveződéssel, 5 fős elnökséggel, mintegy 60 fős tagsággal indult, a helyi lakosok összefogásával igyekszik eleget tenni a vállalt céloknak. Mivel ebben a szegedi városrészben nem működött közművelődési intézmény, az egyesület indulásakor még funkcionáló iskolaépület adott otthont az egyesület munkájának, részben programjainak is. A legfőbb célok között szerepelt egy rendszeres telepi kiadvány, a *Hírharang* megjelentetése és szétosztása, a helyi közösségi ház létrehozása, a sportpálya rendbehozatala, valamint a városrész határoló, erősen szennyezett Holt-Tisza rehabilitációja (Újvári 2007). A kezdetben kitűzött célok következetes képviselése sikeres egyesületi munkát eredményezett.

Mindezek alapján az egyesület 2014-ben elnyerte Szeged Város Önkormányzatának preferált szervezeti státuszát, mivel önkormányzati hatáskörbe tartozó közösségi és kulturális szintér működtetését végzi. Ennek köszönhetően az egyesületi elnökség a telep időközben bezárt iskolaépületét bérelve közösségi házat működtet (Újvári 2016). A szervezési munka, az adminisztráció, a pályázatok kezelése, valamint a karbantartás sok új feladatot jelent, így gondnok és irodai munkatárs alkalmazását is meg kellett oldania az egyesületnek. Viszont a programok többségének szervezése és lebonyolítása az elnökségi tagok és néhány rendszeresen segítő egyesületi tag önkéntes munkáján múlik. Tehát olyan csoportélet kialakítása és két évtizedes fenntartása valósult meg, amely egybe-cseng a telep névadójának egyik fontos, a lokalitás jelentőségét hangsúlyozó gondolatával:

„A városok hivatása, hogy a nagy országos feladatokat a saját különleges helyi szükségleteik figyelembevételével maguk hajtsák végre, maguk valósítsák meg, ami csak a helyi viszonyokat ismerő polgárság állandó érdeklődése és áldozatkész közreműködése esetén lehet valóban áldásos” (Klebelsberg 1927: 345).

A humánétológia is hangsúlyozza a csoportélet jelentőségét, amelyhez többek között az ember szocializációs, szinkronizációs képességei biztosítanak alapot. Az emberi természet számára a kisebb csoport, a közösség az optimális működési tér, ez a magyarázata a lokalitás és a helyi közösségek jelentőségének (Csányi 1999). A közösségi magatartás biológiai alapja alkalmassá tesz bennünket a közösségi kultúra elsajátítására, amelynek révén „olyan helyi közösségeket kell kialakítani, amelyekben mindenki megtanulja, hogy az ember csak közösségekben életképes, és a központosítás előnyeinek megőrzése mellett a helyi kultúra a legfőbb jó és a legfontosabb emberi érték” (Csányi 2015). Ez tehát olyan értékrend tudatosítását követeli meg, amely a tradicionális életformákban adott volt, viszont a modern, jellemzően individualista és atomizálódó társadalmakban rendkívül nehéz érvényesíteni.

Bár a közösségi életet működtető eredményes önkéntes munka alapja a kreativitás, az elkötelezettség, a munkabírá, a megbízhatóság és a kapcsolati tőke, a folyamatosan adódó konfliktusok kezelését csak az alábbi, nem kognitív készségek révén lehet elérni: kooperativitás, kollegialitás, stressztűrő képesség, önuralom, tolerancia, pozitív beállítottság. Ennek szociálpszichológiai vonatkozására, a csoport és az individuum konfliktusokat generáló problémakörére Csepeli György is felhívja a figyelmet. A szociálpszichológiai vizsgálatok rámutatnak a közösségi élet, a csoport rendszeresen előbukkanó konfliktushelyzeteire:

„A csoport jellegét meghatározzák az egyének attitűdjei, viselkedési mintái, egyéni problémái. Az egyén soha nem adja fel saját igényeit és szabadságvágyát, az individuum mindig megjelenik a csoportokban, ami konfliktusokhoz vezet” (Csepeli 1997: 189).

A konfliktusok tehát kódolva vannak a közösségi munkában, elkerülhetetlen előfordulásukkal eleve számolni kell.

A fő kérdés tehát nem a konfliktusok állandó kerülése, a kiiktatásukra való törekvés – ami idővel éppen, hogy fokozottan kiélezett szituációkhoz vezethet, miközben nem visz közelebb a probléma megoldásához. Valójában a szükségszerűen újra és újra kialakuló konfliktusok kezelésére való törekvés, a legtöbb fél számára elfogadható közös megoldás keresése lehetne reális cél. Ezt viszont sok esetben nehezíti a nem kognitív készségek hiánya vagy gyenge volta, az egyéni nézőpont túldimenzionálása, a mások feletti ítélkezés gyakorlása, a túlzó (kizárólag a másik félre irányuló) kritikai attitűd jelenléte, az önkritikus nézőpont elégtelensége. Problémát jelenthet az is, ha a csoport létrehozásának és működtetésének alappillére – a közös cél és tevékenység – háttérbe szorul az egyéni ambíciók mögött. Holott az egyéni ambíciók jól összehangolhatók lehetnének a közösségi célokkal, mégis gyakran előfordul az aránytévesztés.

A Szeged Klebelsberg-telepi egyesület több mint húsz esztendő működéését szintén számos konfliktus nehezítette. A lakóhelyi közösség önkéntes munkára hajlandó, aktív tagjaiból szerveződő egyesületi elnökségre – a változó összetétel esetében is –

az erőteljes heterogenitás jellemző, annak minden nehézségével (Klein 2001: 267–270). Eredményként említhető, hogy az alapításkor eltervezett fő célokra sikerült folyamatosan összpontosítani, többségüket megvalósítani: a *Hírharang*²¹ szerkesztése, terjesztése zökkenőmentesen, önkéntes munkával zajlik immár három évtizede, az egyesület által alapított két nagy telepi közösségi program – a majális, a Telep Napja, Telepi karácsony –, az évente kétszer szervezett köztéri takarítási akció (szemétszedés és -elszállíttatás), valamint az 1980-as évek vége óta szervezett telepi nyárbúcsúztató focikupa (sportnap) jól szervezett, eredményes programok, amelyekbe számos telepi lakos bekapcsolódik. A 2014 óta működtetett közösségi házban számos telepi közösség talált otthonra (nyugdíjasklub, sportkörök, festőkör stb.), valamint rendszeresen sor kerül koncertekre, kiállításokra és előadásokra is. A Klebelsberg-telepért Alapítvány két nagy formátumú jótékonyági rendezvénye (a disznótóros és a gyereknap) ugyancsak az egyesülettel összehangoltan, a közösségi házban valósul meg. Mindezekben az egyesületi vezetőség és az aktív tagok kognitív (értelmi és intellektuális) kompetenciái játszanak meghatározó szerepet.

Ugyanakkor az egyesületi elnökség munkáját olyan konfliktusok nehezítik, amelyek időről időre akadályozzák a hatékony működést. Az individuális törekvések és az egyéni problémák számos esetben háttérbe szorítják a szervezeti érdeket. Meglátásom szerint a nem kognitív készségek fejlesztése terén történhetne előrelépés, hiszen a részleges összehangolódást (a programok sikere érdekében gyakorolt „összezárást”) a valódi kooperativitás és a kollegialitás kellene, hogy kiegészítse. Az eredményes csoportműködéshez legalább ennyire elengedhetetlen lenne a stressztűrő képesség és önuralom készségeinek fejlesztése. Hiszen csak a pozitív beállítottság, a közösségi érdek előtérbe helyezése és az együttműködés lehetne célravezető az individuális készségek terén, a csoport többi tagjához való viszonyban pedig a tolerancia készsége képezhetne olyan alapot, ami megkönnyítené a szükségszerűen előforduló konfliktushelyzetek megoldását, a szervezeti működés folytonosságát. A nem kognitív készségeknek tehát nemcsak a munkaerőpiaci viszonyok között egyre meghatározóbb a szerepe (Fazekas 2018), hanem a szervezeti működés olyan területein is, amely a civil szervezetek közösségi munkájában zajlik.

Konklúzióként elmondhatjuk, hogy a civil szerveződésekben folytatott önkéntes tevékenység alapja a közösségért való munka céljaival való azonosulás, az emellett elköteleződés. Ennek érdekében fejthet ki az egyén a kognitív kompetenciáinak megfelelő aktivitást. Szerepet kap ebben az egyéni kreativitás, a korábbi tanulmányokból és munkatapasztalatokból származó tudás, a megbízhatóság és a kapcsolati tőke. Az eredmények megőrzésében, a közösségi élet hosszabb távú működtetésében viszont a nem kognitív kompetenciáknak van meghatározó szerepük, ezért ezek jelentőségét tudatosítanunk kell, fejlesztésükre gondot kell fordítanunk.

²¹ <https://klebelsberg-egyesulet.hu/hirharang/>.

Irodalom

- Biczó G. (szerk.) (2003) *Antropológiai irányzatok a második világháború után*. Debrecen: Csokonai Kiadó.
- Bjorklund-Young, A. (2016) *What do we know about developing students' non-cognitive skills?* John Hopkins School of Education. <http://edpolicy.education.jhu.edu/what-do-we-know-about-developing-students-non-cognitive-skills/> (downloaded: 2019. 06. 08.).
- Csányi V. (1999) *Az emberi természet*. Budapest: Vince Kiadó.
- Csányi V. (2015) *Gondolkozz globálisan, cselekedj lokálisan!* <http://nol.hu/archivum/archiv-377460-190667> (downloaded: 2019. 06. 05.).
- Csepeli Gy. (1997) *Szociálpszichológia*. Budapest: Osiris.
- Fazekas K. (2017) *Nem kognitív készségek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon*. Munkagazdaságtani Füzetek, 9. Budapest: MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet. <http://econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1709.pdf> (downloaded: 2019. 06. 09.).
- Fazekas K. (2018) Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon. *Magyar Tudomány*, 179/1. 24–36. http://edpolicy.education.jhu.edu/wp-content/uploads/2016/06/Noncognitive_skillsmastheadFINAL.pdf (downloaded: 2019. 06. 10.).
- Kézdi G. – Surányi É. (2010) Nem kognitív készségek mérése az oktatási integrációs program hatásvizsgálatában. *Magyar Tudomány*, 171/7. <http://www.matud.iif.hu/2010/07/15.htm> (downloaded: 2019. 06. 15.).
- Klebelsberg K. (1927) Budapest környékének népoktatása. In *Gróf Klebelsberg Kuno beszédei, cikkei és törvényjavaslatai. 1916–1926*. Budapest: Atheneum Kiadó.
- Klein S. (2001) *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Budapest: SHL Kiadó.
- Nagy J. (1999) A kognitív készségek és képességek fejlesztése. *Iskolakultúra*, 9/1. 14–26. <http://docplayer.hu/15436303-A-kognitiv-keszsegek-es-kepessegek-fejlesztese.html> (downloaded: 2019. 06. 12.).
- Újvári E. (szerk.) (2007) *Szeged-Klebelsberg-telep története*. Szeged: Klebelsberg-telepi Polgári Kör Közhasznú Egyesület.
- Újvári E. (2016) Kulturális és közösségi élet – egyesületi szervezésben. A Szeged-Klebelsberg-telepi Polgári Kör Egyesület közösségszervező munkája. *Kulturális és Közösségi Szemle*, 3/2. <http://www.kulturalisszemle.hu/6-szam/hazai-tudomanyos-muhely/ujvari-edit-kulturalis-es-kozossegi-élet-egyesületi-szervezésben-a-szeged-klebelsberg-telepi-polgari-kor-egyesulet-kozosségszervező-munkaja> (downloaded: 2019. 06. 10.).
- Vörös M. – Frida B. (2004) Az antropológiai résztvevő megfigyelés története. In Letenyi L. (szerk.) *Településkutatás. A települési és térségi tervezés társadalomtudományos alapozása. Módszertani Szöveggyűjtemény*. Budapest: L'Harmattan Kiadó. 395–416.
- Zhou, K. (2016) *Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability*. *Global Education Monitoring Report*. United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245576> (downloaded: 2019. 06. 12.).