



## HARGITA KULTÚRA HÍRLEVÉL 4. (2013)

*Szakmai program a megyei kulturális stratégia gyakorlatba ültetésére*  
*Kapcsolat: hargitakultura@gmail.com*

### STRATÉGIA-INFO

#### **Kultúra és helyi desztináció építése**

A kulturális stratégia gyakorlatba ültetésének egyik kiemelt fontosságú gyakorlati terepét jelenti a székelyföldi lokális közösségek sajátos adottságainak kihasználása. A sajátos adottságok közé sorolható többek között a lokális identitás (a helyi azonosságtudat) és, annak közösség- és társadalomszervező ereje is.

A teljes szöveg [itt](#) olvasható...

### TUDÁS-TÁR

#### **Kultúra és turizmus**

Rendkívül hasznos szakmai anyag mindazok számára, akiket a kultúra és turizmus folyamatainak összekapcsolása érdekel...

[http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0051\\_Turisztikai\\_termektervezes\\_es\\_fejlesztes/ch05.html](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0051_Turisztikai_termektervezes_es_fejlesztes/ch05.html)

### WEB-TÁR

#### **Megyei web-helyek**

Látogasson el a szentegyházi Gyermekek filharmónia weboldalán a Filharmónia menüpontra, itt kisvideók révén megismerheti a csoport előadásait

Nagyon aktív a Facebook profiljuk is.

<http://www.fili.ro/>

<https://www.facebook.com/pages/Szentegyh%C3%A1zi-Gyermekefilharm%C3%B3nia/104256156368771>

A Székely Könyvtár legkevesebb 100 kötet megjelentetését tervezi, amelyek a székelység múltjával és jelenével foglalkoznak. A sorozatból mostanáig már 20 kötet megjelent. „A Kötetekről” menüpontra kattintva meg lehet találni a Könyvek rövid ismertetését, a „Digitális Székely Könyvtár” menüpontra kattintva 10 digitalizált kiadvány érhető el.

[http://www.szekelykonyvtar.ro/digitalis\\_szk](http://www.szekelykonyvtar.ro/digitalis_szk)

Akit a Csíki Játékszín programjai érdekelnek, itt megtalálja. Decembéri, januári műsor, természetesen a vidéki kiszállások előadásainak helyszínei és időpontjai is...

<http://www.csikijatekszin.ro/hu/musor.html?honap=2013-12>

## **KÉP-TÁR**

### **Az Új Kriterion Galéria kiállításai képekben**

Hasznos képtár a neten azoknak, akik lemaradtak ezekről a programokról.

<http://www.ujkriteriongaleria.ro/?oldal=home>

## **FOGALOM-TÁR**

### **Mass-média (4.): A morális pánik**

A MORÁLIS PÁNIK fogalma az 1970-es években alakult ki (S. Cohen). *Kiindulópontja* a következő: napjainkban tapasztalataink nagy részét nem közvetlen élmények által szerezzük meg, hanem a médiából. Ugyanakkor a média befolyásolja azt, hogy a társadalmi problémákat – amelyeket jórészt a média közvetít számunkra – miképp értelmezzük. Jellemző ugyanakkor a médiára (főleg a kereskedelmi médiára), hogy az eseményeket szenzációkeltő módon tárgyalja. Az is jellemző, hogy előszeretettel jeleníti meg a különböző deviáns magatartásokat, és gyakran alkalmazza a népszerű moralizálást.

### **Mi a MORÁLIS PÁNIK?**

Napjainkban gyakran előfordul, hogy a társadalom tagjai számára veszélyként tudatosul valamilyen jelenség, és ez a jelenség egy csoporthoz kapcsolódik. Ez a csoport és az általa képviselt jelenség a média által válik beazonosíthatóvá, lesz felismerhető. A média ugyanis a jelenséget leegyszerűsítve, szenzációkeltő módon mutatja be. A veszély pedig a társadalom idealizált rendje ellen szól. Az emberek úgy érzik, hogy a médiában túlzó, szenzációhajhász módon bemutatott jelenség fenyegeti egész hagyományos életmódjukat, értékrendjüket, viselkedési normáikat. A pánik érzéssel gyakran együtt járnak olyan társadalmi megmozdulások, amelyek a hatalmat olyan intézkedésekre próbálják rávenni (pl. a törvényhozás területén), amelyek drasztikusan fellépnek a pánikot okozó jelenség és/vagy csoport ellen.

A fogalom két eleme:

**Morális**, mert: veszélyezteteti, kikezdi a társadalmi morált (erkölcsöt): a hagyományos életmódot, az értékeket, a normákat, a társadalmi élet rendjét. Leggyakoribb jelenségek, amelyek a fenyegetettséget hordozzák: kábítószer fogyasztás, terrorizmus, abortusz, gazdasági válság, elszegényedés/szegénység, bűnözés, erőszak, szokatlan viselkedésformák (főleg nyilvános tereken), idegenek megjelenése, viselkedése.

**Pánik**, mert: a kialakult hangulat intenzív, felfokozott. Ugyanakkor gyors lefutású: hamar kialakul, de gyorsan el is múlik.

Természetesen nem lesz minden, a média által felnagyított, eltúlzott jelenségből morális pánik. Öt kritérium együttes jelenlétére van szükség, hogy a morális pánik kialakuljon. Ezek a következők:

1. Az **érintettség** érzésének növekedése. Ez azt jelenti, hogy növekszik az odafigyelés a médiában megjelenített problémára, és egyre többen úgy érzik, hogy maguk is veszélyeztetve vannak általa.
2. **Ellenséges hangulat** kialakulása a veszélyt hordozó csoporttal szemben. Kialakul a mi-ők szembenállás, a jó-rossz ellentét.
3. **Egyetértés** abban, hogy a veszély valóban komoly, és hogy a megnevezett csoport hordozza ezt a veszélyt.
4. **Aránytalanság**. Ez azt jelenti, hogy a fenyegetettség mértéke eltúlzott, az aggodalom meghaladja a reális veszély mértékét.
5. **Változékonyság**. A probléma iránti közérdeklődés hirtelen alakul ki. Van, amely nyomot hagy társadalmi mozgalmak vagy az általuk kiharcolt új törvények formájában. Mások nyomtalanul eltűnnek. Vannak olyan jelenségek is, amelyek újból és újból megjelennek a társadalom morális rendjét fenyegető veszély formájában.

#### **Kommunikáció (4.): Belső PR**

Feladata, hogy kölcsönösen előnyös kapcsolatokat azonosítson, létesítsen és tartson fenn a szervezet egymástól elkülönülő egységei között, minimalizálja az informális kommunikáció negatív hatásait és feltárja a félreértésből, információhiányból vagy érdekkülönbségből eredő problémákat.

A szervezet belső kommunikációjának célja: biztosítani a szervezet működőképességét.

A szervezet tagjaival való kommunikáció és kapcsolatszervezés területe. Biztosítja a vertikális és horizontális csatornák megfelelő működését valamint a kölcsönösen előnyös kapcsolatok létrejöttét.

## **A belső PR szerepe a szervezet életében**

### **1. *Növeli a szervezet hatékonyságát, irányításának szervezését***

Ahhoz hogy egy szervezet megfelelőképpen legyen irányítva, a vezető mindig a legjobb, leghatékonyabb döntéseket tudja meghozni szükség van egy jól működő belső információs rendszerre. Információk nélkül döntésképtelen a vezető, se irányítani, se vezetni, se dönteni nem lehet ezek hiányában.

Az információs rendszer hatékonyságát befolyásoló tényezők:

- a tagok információigénye
- az információ tartalma, szövegezése (mennyire érthető, egyértelmű)
- a használt kommunikációs csatorna

Gyakran fennáll a túlinformáltság illetve alulinformáltság jelensége. Túlinformáltságról akkor beszélünk, mikor sok, különböző csatornán, különböző forrásokból más-más információt kapnak a szervezet tagjai. Alulinformáltság akkor jelentkezik, mikor a pletyka kerül érvénybe, elnyomva a hivatalos kommunikációs csatornákat.

Ha az információk nincsenek válogatva, feldolgozva az is vezethet alulinformáltsághoz, ami rossz döntések meghozatalát és az informális csatornák további erősödését eredményezi.

### **2. *Hozzájárul a teljesítménynövekedéshez***

A megfelelő vezető-beosztott viszonyok kialakításával, a munkahelyi légkör, illetve az alkalmazotti lojalitás javításával fokozható a munka hatékonysága, így növelve a teljesítményt.

Ki kell alakítani a tagok körében a csapatszellemet. Ezt közös rendezvényekkel, eseményekkel, programokkal lehet megvalósítani. Olyan munkahelyi légkört kell létrehozni, hogy mindenki kicsit sajátjának érezze a szervezetet, legyen beavatva a dolgokba (ne csak a pénz motiválja, tudja, hogy mi az, amiért dolgozik, mi lesz munkájának eredménye).

Éreztetni kell a tagokkal, hogy fontosak, be kell őket vonni bizonyos döntésekbe, mindez növeli a jó közérzetet, ami hozzájárul a teljesítmény növekedéséhez.

A motiváltság növelése a másik fő tényező, fel kell ismerni az egyéni motivációt és azt a szervezeti célokhoz kötni (szívesebben végeznek olyan munkát, amit szeretnek, és amivel hasznosak is lehetnek a szervezet számára).

Erősíteni kell az azonosságtudatot, a szervezet iránti elkötelezettséget, ha az alkalmazott pozitív érzelmekkel viszonyul a szervezethez, sajátjának érzi, akkor ez munkáján is meg fog látszani.

### **3. Befolyásolja a környezet megítélésének formálását**

A szervezet tagjai folyamatosan képviselik a szervezetet ahol dolgoznak, tevékenykednek még munkaidőn kívül is, ezért fontos, hogy viszonyulásuk, attitűdjük a szervezettel kapcsolatosan, illetve viselkedésük mindig pozitív véleményt tükrözzön. A belső kapcsolatok minősége fogja meghatározni a külső kapcsolatokat is.

### **4. A szervezeti vezető hírnevének növeléséhez járul hozzá**

Ugyanúgy ahogy a szervezet hírnevét növelheti vagy csökkentheti a belső PR, ugyanúgy befolyásolja, a vezetők személyes imázsának alakulását is.

## **Vidékfejlesztés (4.): Szinergia**

A szinergia alapjában véve egy rendszer elemeinek hatékony működését jelenti azáltal, hogy az egyes elemek együttműködése révén egyesített erejük nagyobb lesz, mint az egyes részek egyszerű összege. A szinergia fogalma matematikai nyelvre így fordítható le:  $2+2>4$ .

A szinergia, a fenti meghatározás értelmében, minden olyan rendszerben kialakítható, amelyben egynél több elem található és elméletileg azok valamilyen formában összekapcsolhatóak. Példának okáért az egyes szervezetek közötti együttműködés terén ilyen meghatározás adható: a partner-szervezetek egy együttműködési megállapodás szerint hatékonyabban tudnak működni, mint ha egymástól függetlenül végeznék a feladataikat. Az ilyen jellegű együttműködésből származó hasznot nevezhetjük szinergiának.

A helyi és térségi kultúra működtetésében a szinergiahatások elérésének egyre nagyobb szerepe lesz. Ennek több oka is van:

- A térség számos olyan kulturális erőforrással rendelkezik, amelyek jelentős szerepet kell betöltsenek a helyi és térségi fejlesztési folyamatokban,
- A kulturális erőforrások önmagukban nem elég erősek, hogy a térségi vagy lokális léptékű fejlesztés kizárólagos alapját tudják képezni, ezért szükség van más (gazdasági és környezeti) aspektusokkal való összekapcsolódásra,
- A lehívott források hatékony felhasználását nagymértékben elősegítik akár a be nem tervezett szinergiahatások is,
- A térségben jellemző pontszerű kezdeményezések összekapcsolása számos tevékenységi területen jelentős előrelépést indukálna,
- Az egyes tevékenységi területek tartós összekapcsolódása hosszútávon az egyik legfontosabb térségi fejlesztési erőforrás potenciált alakítaná ki.

A szinergiahatások kialakításában szerepet játszó tevékenységek:

- Lokális szereplők közötti kapcsolatháló menedzselése (megbeszélések, kerekasztal, stb.)
- Lokális és térségi szervezetek közötti együttműködési formák keresése, meglévők menedzselése

- Települések, kistérségek határon túli kapcsolatainak erősítése, a meglévők többlettartalommal való feltöltése
- Különböző tevékenységi területek szereplőinek összekapcsolása a kultúrával, a kulturális tevékenységekkel
- A sikeres példák terjesztése (dokumentálás, prezentálás, publikálás)
- Térségi és térségen kívüli hálózatokba való bekapcsolódás információ- és ismeretgyűjtés céljából (önképzés).

A szinergiahatások elérése nem könnyű feladat, ezért minden olyan fejlesztési javaslat, projekt, amely kifejezetten célul tűzi ki, hogy lokális vagy térségi léptékben a szinergiahatás elérésben példaértékű kíván lenni jelentős szakmai támogatást igényel!



---

**Áldott karácsonyt és békés boldog új évet kívánunk!**