

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет економіки і управління

(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра «Менеджменту»

(повна назва кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

Магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему Корпоративна влада та публічне адміністрування добровільного об'єднання.

Виконав: студентка 2-го курсу
магістратури, групи ФЕУ – 312м
Спеціальності

281 – “Публічне управління та адміністрування”

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

“Регіональне управління”

Чурса І.Д.

(прізвище та ініціали)

Керівник Корольков В.В.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(прізвище та ініціали)

2023 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Інститут, факультет Факультет економіки та управління
Кафедра Менеджменту
Ступінь вищої освіти Магістр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Регіональне управління
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри Менеджменту
Пуліна Т.В.
«_____» _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Чурса Ірина Дмитрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Корпоративна влада та публічне адміністрування добровільного об'єднання

керівник проекту (роботи) Корольков Владислав Васильович, к.е.н., професор,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «04» жовтня 20 23 року № 383

2. Строк подання студентом проекту (роботи) _____
3. Вихідні дані до проекту (роботи) Законодавча база України, Статистична інформація держкомстату, інформація Мін регіону, Наукові публікації дослідників за темою дослідження

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні основи публічного адміністрування добровільних творчих об'єднань. Стан публічного адміністрування розвитку добровільних об'єднань в закладах позашкільної освіти. Шляхи удосконалення механізмів реалізації корпоративної влади творчих колективів

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
Рисунків 11, таблиць 3

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
I	Корольков В.В., проф. каф. менеджменту	02.03.2023	30.05.2023
II	Корольков В.В., проф. каф. менеджменту	02.03.2023	02.10.2023
III	Корольков В.В., проф. каф. менеджменту	02.03.2023	21.10.2023
Нормоконтроль	ШИТІКОВА Л.В., доцент кафедри «Менеджмент»	02.03.2023	30.10.2023

7. Дата видачі завдання « 02 » 03 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Організаційне зібрання щодо термінів подання кваліфікаційної роботи та методики її виконання	02.03.2023	02.03.2023
2	Вибір теми	16.03.2023	16.03.2023
3	Затвердження переліку кваліфікаційних робіт на кафедрі	20.03.2023	20.03.2023
4	Огляд та опрацювання наукової та спеціальної літератури з теми	постійно	постійно
5	Наказ Ректора НУ «Запорізька політехніка» про затвердження тем кваліфікаційних робіт		
6	Видача завдання до кваліфікаційної роботи	20.03.2023	20.03.2023
7	Розробка робочого плану кваліфікаційної роботи за узгодженням з науковим керівником	06.04.2023	06.04.2023
8	Написання 1 розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	30.05.2023	30.05.2023
9	Написання 2 розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	02.10.2023	02.10.2023
10	Написання 3 розділу та представлення їх на кафедру в друкованому вигляді та чорнового варіанту роботи в цілому	21.10.2023	21.10.2023
11	Нормоконтроль	30.10.2023	30.10.2023
12	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.11.2023	14.11.2023
13	Подання роботи на кафедру в остаточному чистовому оформленні	29.11.2023	29.11.2023
14	Захист кваліфікаційної роботи перед ЕК	11.12.2023-14.12.2023	11.12.2023-14.12.2023

Студент(ка)

_____ Ірина Чурса
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проекту (роботи)

_____ Владислав КОРОЛЬКОВ
(підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Магістерська робота “Корпоративна влада та публічне адміністрування добровільного об’єднання”: с. 110, рис. 11, табл. 3, 75 джерел.

Об’єктом дослідження є процес впливу корпоративної влади та публічного адміністрування на розвиток добровільних об’єднань творчих колективів в закладах позашкільної освіти. **Предметом дослідження** методи формування відносин в добровільних об’єднаннях творчих колективів, що утворюються в закладах позашкільної освіти. **Мета роботи** – розроблення методичних рекомендацій щодо формування і розвитку добровільних об’єднань творчих колективів в закладах позашкільної освіти.

Методи дослідження: узагальнення й аналіз літератури з даної теми; метод системного підходу; метод порівнянь; абстрактно-логічні методи, метод дослідження нормативної бази.

Результати та їх новизна. Удосконалено методи встановлення корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності в добровільних об’єднаннях творчих колективів позашкільних закладів. Систематизовано моделі встановлення корпоративної культури в добровільних об’єднаннях творчих колективів закладів позашкільної освіти.

Основні положення роботи. Розглянуті теоретичні основи публічного адміністрування добровільних творчих об’єднань. Досліджено стан публічного адміністрування розвитку добровільних творчих об’єднань. **Значимість роботи та висновки.** Рекомендації, що надані в роботі, дозволять покращити корпоративну культуру і підвищити соціальну відповідальність в добровільних творчих об’єднаннях позашкільної освіти.

Ключові слова: ДОБРОВІЛЬНЕ ОБ’ЄДНАННЯ, КОРПОРАТИВНА ВЛАДА, ПОЗАШКІЛЬНА ОСВІТА, КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, ТВОРЧИЙ КОЛЕКТИВ, ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ.

ANNOTATION

Master's work: “Corporate power and public administration of a voluntary association.”: 110 p., figures 11, tables 3, list of references - 75 titles.

The object of study - the process of corporate power and public administration influence on the development of creative collectives in out-of-school education institutions voluntary associations. **Subject** - the methods of forming relationships in voluntary associations of creative collectives formed in extracurricular education institutions. **Purpose** - the work is to develop methodological recommendations for the formation and development of voluntary associations of creative teams in out-of-school education institutions.

Research methods: generalization and analysis of the literature on this topic; system approach method; method of comparisons; abstract logical methods, the method of researching the regulatory framework.

Results and their novelty. The methods of establishing corporate culture and corporate social responsibility in voluntary associations of creative teams of extracurricular institutions have been improved. The models of establishment of corporate culture in voluntary associations of creative collectives of out-of-school education institutions have been systematized.

The main provisions of the work. The theoretical foundations of voluntary creative associations public administration are considered. The state of public administration of the development of voluntary creative associations has been studied.

Significance of the work and conclusions. The recommendations provided in the work will improve corporate culture and increase social responsibility in voluntary creative associations of extracurricular education.

Keywords: VOLUNTARY ASSOCIATION, CORPORATE GOVERNMENT, EXTRA-SCHOOL EDUCATION, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, CREATIVE TEAM, PUBLIC ADMINISTRATION.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ

РЕФЕРАТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВСТУП.....	9
Розділ 1 Теоретичні основи публічного адміністрування добровільних творчих об'єднань.....	15
1.1 Корпоративна влада як форма реалізації публічної влади.....	15
1.2 Добровільні об'єднання творчих колективів як результат культурного розвитку суспільства.....	23
1.3 Державна система позашкільної освіти як основа виховання громадянина України.....	31
Висновки до розділу 1	48
Розділ 2 Стан публічного адміністрування розвитку добровільних об'єднань закладів позашкільної освіти.....	50
2.1 Публічне адміністрування створення та розвитку закладу позашкільної освіти на прикладі ЦДЮТ Шевченківського району .	50
2.2 Напрями та організація освітнього процесу для добровільних об'єднань творчих колективів	67
2.3 Механізми формування корпоративної культури та форми реалізації корпоративної влади для управління добровільними об'єднаннями творчих колективів.....	81
Висновки до розділу 2	89
Розділ 3 Шляхи удосконалення механізмів реалізації корпоративної влади творчих колективів.....	91
3.1 Реалізація творчих здібностей через добровільні об'єднання в закладах позашкільної освіти.....	91
3.2 Методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної	

культури добровільних об'єднань творчих колективів.....	97
3.3 Міжнародна діяльність добровільних об'єднань творчих колективів	101
Висновки до розділу 3.....	108
ВИСНОВКИ.....	111
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	115

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

Слово/словосполучення/	Скорочення	Умови використання
Інтелектуальний капітал	ІК	у тексті
Суб'єкт національної економіки	СНЕ	у тексті
Кабінет міністрів	КМ	у тексті
Верховна рада	ВР	у тексті
Центр надання адміністративних послуг	ЦНАП	у тексті
Інформаційно-комунікаційні технології	ІКТ	у тексті
Теорія людського капіталу	ТЛК	у тексті
Особа, що приймає рішення	ОПР	у тексті
Науково-дослідні та дослідницько-конструкторські роботи	НДДКР	у тексті
Валовий внутрішній продукт	ВВП	у тексті
Національний банк України	НБУ	у тексті
Державну інноваційну фінансово-кредитну установу	ДФКУ	у тексті
Глобальний індекс інновацій	ГП	у тексті
Індекс людського розвитку	ІЛР	у тексті
Організація об'єднаних націй	ООН	у тексті
Сполучені штати Америки	США	у тексті
Європейський союз	ЄС	у тексті
Заклад вищої освіти	ЗВО	у тексті
Національне агентство забезпечення якості освіти	НАЗЯВО	у тексті
Національний мультидисциплінарний тест	НМТ	

ВСТУП

Актуальність теми. Всебічний розвиток молоді, виховання громадянина України і формування національної ідентичності є найважливішим завданням системи освіти, що забезпечує формування людського потенціалу. Функцію забезпечення вільного розвитку особистості та формування її соціально-громадського досвіду покладено на систему позашкільної освіти.

Система позашкільної освіти знаходиться в стадії формування відповідно до визначеної державної політики.

Відповідно основних напрямів і типових освітніх програм робота в позашкільних закладах сприяє створенню добровільних об'єднань творчих колективів. В закладах позашкільної освіти спостерігаються також процеси багаторівневого добровільного об'єднання творчих колективів. Перший рівень визначає добровільне об'єднання всіх учнів закладу позашкільної освіти, які мають повну свободу бути частиною одного з об'єднань за своїм вподобанням, або вийти з нього. Другий рівень – добровільні об'єднання творчих колективів, які створюються за відповідними напрямами діяльності в закладах позашкільної освіти.

Робота з творчими колективами суттєво відрізняється від роботи з окремим особистостями. В добровільних об'єднаннях з часом, особливо після набуття відомості, виникають процеси, що раніше не вивчались. І найбільш відомі наукові публікації описують процеси, які мають схожість і можуть бути застосовані для визначення закономірностей розвитку але відносяться до процесів формування відносин в корпораціях.

Вперше термін «корпоративна культура» згадується у працях німецького військового теоретика Мольтке, який використовував дане поняття у взаємовідносинах між офіцерами. Пізніше, на початку ХХ століття, французький вчений Анрі Файоль, який взяв за основу вчення Фредеріка

Тейлора, у своїх принципах адміністрування приділяв особливу увагу поняттю корпоративний дух.

Процеси корпоративної культури, корпоративної соціальної відповідальності розглядались в роботах таких вчених як М.Альберт, Е. Браун, К.Голанд, Д.Елдрідж, Р.Кілманн, А.Кромбі, М.Мескон, , М.Сакстон, У. Оучі, Ф.Хедоурі і інших.

Серед вітчизняних вчених можна визначити роботи таких вчених як О.І. Бала, Т.А Демченко, Г.П. Чайка, Т.О. Чернишова та інших.

Вчені також визначають, що в добровільних об'єднаннях творчих колективів може розвиватись субкультура, яка може мати як позитивні так і негативні риси. Все це потребує додаткового вивчення і розробки методичних рекомендацій щодо управління процесами формування корпоративної культури добровільних об'єднань творчих колективів.

Визначені публікації за тематикою дослідження не надають повного розуміння процесів формування корпоративної культури і субкультури, що відбуваються в добровільних об'єднаннях творчих колективів. Таки процеси визначають особливості, що залежать не тільки від зовнішнього середовища, а і від особистостей колективу. Саме тому визначається необхідність дослідження цих процесів для можливості їх публічного адміністрування.

Мета і завдання магістерської роботи. Мета роботи – розроблення методичних рекомендацій щодо формування і розвитку добровільних об'єднань творчих колективів в закладах позашкільної освіти.

Об'єктом дослідження є процес впливу корпоративної влади та публічного адміністрування на розвиток добровільних об'єднань творчих колективів в закладах позашкільної освіти.

Предметом дослідження є методи формування відносин в добровільних об'єднаннях творчих колективів, що утворюються в закладах позашкільної освіти.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- узагальнити вітчизняний та закордонний досвід у вивченні суті понять “корпоративна влада”, “публічна влада” і визначити закономірності їх взаємодії;
- провести дослідження процесів створення добровільних об’єднань творчих колективів та їх розвитку;
- провести дослідження існуючої державної політики і системи управління закладами позашкільної освіти для забезпечення всебічного розвитку молоді;
- дослідити процеси реалізації державної політики шляхом публічного адміністрування створення та розвитку закладу позашкільної освіти на прикладі ЦДЮТ Шевченківського району;
- проаналізувати напрями та організацію освітніх програм для надання освітніх послуг добровільними об’єднаннями творчих колективів;
- визначити механізми формування корпоративної культури та реалізації корпоративної влади для управління добровільними об’єднаннями творчих колективів та проаналізувати їх наслідки;
- розробити моделі реалізації творчих здібностей через добровільні об’єднання творчих колективів в закладах позашкільної освіти;
- надати методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної культури життєдіяльності та розвитку добровільних об’єднань творчих колективів;
- визначити можливості міжнародної діяльності добровільних об’єднань творчих колективів.

Методи дослідження. Для вирішення завдань дослідження застосовувались наступні методи проведення досліджень: метод систематизації і системного аналізу; метод аналізу і синтезу; метод системного підходу; метод порівнянь; історико-логічний метод; методи збирання та обробки інформації, графічний метод, метод побудови сценаріїв і прогнозування; метод аналізу державної політики; метод обробки нормативної та законодавчої бази.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, Державна політика в сфері позашкільної освіти, інформація офіційного сайту Міністерства освіти і науки, інформація офіційного сайту Запорізької міської ради, інформація офіційних сайтів закладів позашкільної освіти; Стратегії розвитку регіонів і інші матеріали визначення виховання молоді для збалансованого розвитку людського капіталу, фундаментальні роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали наукових періодичних видань та науково-практичних конференцій, дані ресурсів мережі Інтернет, офіційні матеріали Державного комітету статистики України й органів статистики Запорізької області.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в поглибленому аналізі понять сутності добровільних об'єднань творчих колективів, а також визначення понять “публічна влада” та “корпоративна влада”, та визначенні необхідності формування корпоративної культури і дотримання корпоративної соціальної відповідальності, а саме:

удосконалено:

– визначення нових факторів розвитку між особистих відношень в добровільних об'єднаннях позашкільної освіти, що дозволили унормувати ці процеси і сприяти покращенню розвитку добровільних об'єднань творчих колективів;

– методи встановлення корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності, що суттєво відрізняються від методів встановлення корпоративної культури в корпораціях виробних підприємств в бізнес середовищі;

– механізми формування корпоративної культури та форми реалізації корпоративної влади для управління добровільними об'єднаннями творчих колективів;

– методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної культури добровільних об'єднань творчих колективів;

дістали подальшого розвитку:

– дослідження застосування більш загального значення поняття “корпорація”, як поєднання окремих членів колективу в добровільні об’єднання творчих колективів, що дозволило розширити коло застосування понять “корпоративна культура”, “корпоративна влада”, “корпоративна соціальна відповідальність”, що дозволило визначити необхідність публічного адміністрування цих процесів в закладах позашкільної освіти.

Апробація результатів магістерської роботи. За результатами проведеного дослідження було підготовлено і опубліковано тези доповіді за темою “Корпоративна влада та публічне адміністрування добровільного об’єднання на прикладі фольклорного колективу «Охримовски цвятенца»” та прийнято участь в роботі міжнародній науково-практичній конференції ««Відновлення України та її регіонів в контексті глобальних трендів: управління, адміністрування та забезпечення»». Підготовлено тези доповіді за темою “Інтеркультурна діяльність закладу позашкільної освіти як засіб підвищення якості освіти” та прийнято участь у Всеукраїнській науково-педагогічній конференції “Сучасні тенденції підвищення якості освіт”. Підготовлено тези доповіді за темою: “Адміністрування інтеркультурної діяльності закладу позашкільної освіти як сучасна модель його європеїзації” та прийнято участь у Всеукраїнській міжгалузевої науково-практичній онлайн-конференції “Україна на шляху відновлення: завдання науки і освіти в європеїзації держави”. Підготовлено публікацію на тему “Україно-болгарська співпраця закладу позашкільної освіти під час воєнного стану” в видання Позашкілля Запоріжжя, № 17, червень, 2023. Підготовлено публікацію на болгарській мові “Агенцията за българите в чужбина” та прийнята участь в 9-ї Міжнародній інтердисциплінарній конференції “Гнев и мирът в европейската цивилизация”. За темою доповіді вийшла публікація в фаховому журналі Болгарії, випуск 29.03-01.04.2023

Результати дослідження можуть бути рекомендовані для впровадження в закладах позашкільної освіти для управління процесами формування корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності в

добровільних об'єднаннях творчих колективів. Також результати можуть бути враховані при розробці методичних вказівок в системі освіти для управління процесами розвитку між особистих відношень в добровільних об'єднаннях творчих колективів.

Структура і обсяг роботи. Магістерська робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаної літератури, додатки. Повний обсяг роботи – 110 сторінок, включаючи 3 таблиці, 11 рисунків. Список використаних джерел (75 найменувань) – 7 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

ДОБРОВІЛЬНИХ ТВОРЧИХ ОБ'ЄДНАНЬ

1.1 Корпоративна влада як форма реалізації публічної влади

Дослідження поняття корпоративна влада безпосередньо пов'язано з поняттям "корпорація" і поняттям "влада".

Відповідно енциклопедичному словнику з державного управління "влада (power) – здатність і можливість особи, соціальної групи, інституту, організації провадити свою волю через певні засоби та канали впливу на діяльність і поведінку людей, їх спільності. Сутнісне владою є відносини управління (керівництва), панування, підпорядкування, покори" [23]. В демократичному суспільстві джерелом влади є народ. Але, залежності від форми державного устрою, на період між виборами народ передає владні повноваження обраним суб'єктам влади відповідно до норм конституції.

Таки суб'єкти влади є державними органами, а влада є державною. Влада безпосередньо пов'язана з владними повноваженнями, які визначаються як здатність і можливість справляти вплив на діяльність і поведінку людей.

З впровадженням реформи децентралізації починає з'являтися новий суб'єкт владних повноважень – місцеве самоврядування. Його владні повноваження розповсюджуються не тільки на державні установи, а у на комунальні установи, які знаходяться в підпорядкуванні органів місцевого самоврядування. А влада набуває нового статусу – влада місцевого самоврядування.

Тобто влада безпосередньо пов'язана з суспільством і має суспільний характер. В залежності від угруповання в якому владні повноваження надаються визначеній особі, або групі осіб існують кілька різновидів влади. У

суспільних відношеннях найбільш узагальненою формою влади є публічна влада. Публічна влада виступає в двох формах:

- Державна влада;
- Влада місцевого самоврядування, або муніципальна влада.

Публічна влада, державна влада, влада місцевого самоврядування є необхідними для здійснення управління на відповідному рівні. В залежності від рівня розглядається публічне управління, державне управління, управління на рівні місцевого самоврядування.

Особливим різновидом соціального угруповання є корпорація. Відповідно Господарського кодексу України від 16 січня 2003 р. № 436-IV, ст. 120, п. 4, яка розглядає організаційно-правові форми “Корпорацією визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації”.

Для досягнення мети, що визначена корпорацією здійснюється корпоративне управління. Під корпоративним управлінням (англ. Corporate Governance) розуміється різновид публічного управління, що реалізується на рівні корпорації [23].

Виходячи з теорії управління організаційно-економічними системами для здійснення управління суб'єкт управління має владу, що дозволяє йому здійснювати вплив на процеси функціонування. Для управління корпорацією суб'єкт управління має корпоративну владу. Отже, якщо корпоративне управління є різновидом публічного управління, то корпоративна влада є різновидом, або формою реалізації публічної влади.

Як визначають науковці ЗДІА, посилаючись на словники, “корпорація (ср.-лат. corporatio об'єднання, спільнота) – спільнота, об'єднання осіб, створене на основі професійних або станових інтересів, які діють відповідно до затвердженого в установленому порядку статуту з ціллю задоволення

потреб своїх членів та захисту їх інтересів” [48]. Тобто невід’ємним документом, що регламентує діяльність корпорації є статут.

Іншою складовою забезпечення стійкого розвитку організації є корпоративна соціальна відповідальність.

За визначенням науковців корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це раціональний відгук організації на суперечливі очікування стейкхолдерів, спрямований на стійкий розвиток компанії. КСВ - це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені. Тобто КСВ визначає взаємодію особи, що приймає рішення (ОПР) в процесі управління і співробітників, які мають виконувати таке рішення. Саме ОПР має соціальну відповідальність за свої рішення. КСВ набуває особливого значення в організаційно-економічних системах.

За визначенням КСВ безпосередньо пов’язано з корпоративним управлінням і корпоративною культурою. Це певний тип соціальних зобов’язань перед працівниками, партнерами, інститутами громадянського суспільства і суспільством у цілому.

Корпоративна соціальна відповідальність, як і корпоративна культура мають визначати особливість корпорації та формувати її імідж. У багатьох випадках керівники компаній недостатньо приділяють увагу цим складовим, що є великою помилкою.

Значення корпоративної соціальної відповідальності важко переоцінити. Будь-яка сучасна організація це не просто самостійна економічна цілісність. Організація працює в системі і є складною органічною її частиною. Свою діяльність організація веде в інституціональному середовищі і співпрацює з багатьма стейкхолдерами до складу яких відносяться постачальники, влада, публічна система. Саме тому будь-яке рішення має дозволяти досягати консенсусу, балансу інтересів, досягнення компромісів на засадах взаємної довіри, усвідомлення кожним із соціальних партнерів своєї соціальної відповідальності. [26, с.72].

На відміну від традиційних корпорацій, які формуються як господарчі одиниці і діяльність яких пов'язана з отриманням прибутку, добровільні об'єднання творчих колективів не мають за мету отримання прибутку. Але, враховуючі поняття “корпорація” у широкому змісті, як поєднання окремих елементів, добровільне об'єднання творчих колективів може розглядатися як специфічна корпорація. Ні всі добровільні об'єднання можуть набувати властивості корпорації. Необхідною умовою для таких об'єднань є їх довгострокове існування (не менш року) та відносно постійний склад добровільного об'єднання. Саме таким умовам відповідають добровільні об'єднання творчих колективів, що створюються в закладах позашкільної освіти.

Саме тому для закладів позашкільної освіти можуть бути застосовані і управлінські впливи публічної влади, і управлінські впливи корпоративної влади.

Публічна влада, яка здійснюється засновниками закладів позашкільної освіти, а саме місцевими громадами, дозволяє управляти розвитком й утриманням закладу, а також призначенням директора та формуванням статуту з визначенням основних умов існування і функціонування закладу позашкільної освіти.

Тобто умови застосування публічної влади визначаються підпорядкуванням комунальної установи і її фінансування органам місцевого самоврядування. Але безпосередньо публічна влада не може бути застосована до добровільного об'єднання творчого колективу.

Розглядаючи ієрархію добровільних об'єднань в закладах позашкільної освіти можна виділити наступні рівні.

Рівень закладу позашкільної освіти в цілому. Передбачає угруповання добровольчих об'єднань творчих колективів. Таке угруповання також можна розглядати як добровільне об'єднання, яке задовольняє умовам визначення такого об'єднання як корпорація.

Рівень окремого гуртка, ансамбля, тощо може розглядатися як безпосереднє добровільне об'єднання творчих колективів.

Ці рівні мають ознаки корпоративного об'єднання і тому вплив керівників може розглядатися як реалізація корпоративної влади через прийняття різних управлінських рішень

Отже, як суб'єкти публічної влади так і суб'єкти корпоративної влади, які приймають управлінські рішення безпосередньо повинні мати соціальну відповідальність за рішення що приймаються. Для корпоративної влади рівня закладу позашкільної освіти має застосовуватися корпоративна соціальна відповідальність керівництва закладу за рішення які приймаються.

Структура управління добровільного об'єднання творчого колективу передбачає рівень формальних керівників гуртків та їх заступників, так і не формальних лідерів, якими є капітан команди, або лідер творчого колективу, який набув таких характеристик через свій талант та авторитет.

Публічна влада є повністю формалізованою і визначає множину управлінських рішень, які задалегіть можуть бути описані. Публічна влада направлена безпосередньо на керівництво закладом позашкільної освіти і на матеріальне та фінансове забезпечення закладу. Публічна влада безпосередньо не впливає на творчий колектив, а тільки створює умови забезпечення його існування.

Безпосередній вплив на творчий колектив здійснює корпоративна влада творчого колективу. Таким чином здійснюється поєднання управлінських рішень публічної влади і корпоративної влади. Як правило корпоративні рішення не можуть виходити за межі рішень публічної влади. Саме тому можна вважати що корпоративна влада є формою реалізації публічної влади. Підтвердженням тому є формування корпоративних рішень для виконання управлінських впливів публічної влади.

В добровільних об'єднаннях творчих колективів корпоративна соціальна відповідальність помагається як на формальних керівників, так і не на

формальних лідерів, які користуються повагою мають можливість впливу на прийняття рішення.

Корпоративна соціальна відповідальність створює умови для реалізації корпоративної влади.

Систему комунальних установ разом з уповноваженим органом місцевого самоврядування можна розглядати як корпорацію особливого призначення. Така корпорація має свою корпоративну культуру, корпоративну соціальну відповідальність і її управління здійснюється через застосування корпоративної влади. Враховуючі це, а також її зовнішні зв'язки і вплив на зовнішнє середовище корпоративна влада має наступні характеристики:

- спрямованість на виконання суспільних завдань і функцій;
- інституційний характер, тобто функціонування через відповідні публічні інститути (органи публічної влади);
- легітимність;
- відособленість апарату, що здійснює цю владу, від населення;
- об'єднання підвладних за територіальною ознакою;
- загальність, тобто охоплення владою всіх осіб на відповідній території;
- безперервність функціонування (за наявності окремих тимчасових органів);
- універсальність, тобто спрямованість на вирішення усіх справ суспільного значення;
- обов'язковість владних рішень для всіх суб'єктів на відповідній території;
- функціонування у правових формах (нормотворчій, установчій, правозастосовчій, контрольній та інтерпретаційній), тобто діяльність за законодавчо встановленою процедурою і оформлення владних рішень правовими актами;
- можливість використання передбачених законодавством засобів примусу для реалізації своїх рішень;

– право встановлювати і стягувати загальнообов’язкові податки і збори з населення; самостійне формування бюджету.

Саме такі характеристики має і публічна влада. Корпоративна влада відрізняється обмеженням впливу на угруповання стейкхолдерів.

Корпоративна влада надає можливість виконувати корпоративне управління. У різних колективах корпоративне управління хоча і є громадським за формою, але по суті має неоднаковий характер. В акціонерному товаристві його зміст інакший, ніж у профспілці, а в клубі футболістів – інакший, ніж у виробничому кооперативі. У зв’язку з цим важливо розрізнити публічне і квазіпублічне, приватне корпоративне управління. Перше існує в об’єднаннях, що мають на меті суспільні блага, друге – в об’єднаннях, які мають приватні інтереси. Члени останніх переслідують свої власні інтереси, причому не обов’язково тільки матеріальні (наприклад, колекціонування в об’єднанні філателістів), і об’єднання розглядають як інструмент для їх реалізації.

1.2 Добровільні об’єднання творчих колективів як результат культурного розвитку суспільства

В суспільстві можна визначити безліч груп, які формуються за різними ознаками. Таки групи можуть формуватись і об’єднуватись добровільно. Це можуть бути групи мешканців одного будинку, учасники клубу за інтересами, випускники одного навчального закладу і інші.

Отже, добровільні об’єднання - це будь-які групи людей, що поєднались групу за будь якою ознакою.

Деякі угруповання складаються природно, незалежно від волі людей (наприклад, поділ на класи або соціальні верстви в суспільстві), інші створюються усвідомлено, заявляючи про прагнення до суспільного блага (наприклад, політичні партії), треті відображають приватні інтереси своїх членів або учасників (наприклад, спілка мисливців і рибалок), четверті

виникають стихійно (наприклад, натовп, що біжить у стані паніки в одному напрямку), черга в крамниці, група студентів. У суспільстві виникають і антисуспільні угруповання (банди злочинців і т. д.). Серед безлічі угруповань виділяються добровільні об'єднання.[48]

Основним критерієм розмежування добровільних об'єднань є цілі, для досягнення яких вони створюються. Так, основною ціллю некомерційних організацій є реалізація суспільних інтересів, що досягається саме застосуванням механізмів публічної влади та публічного адміністрування (публічний фактор). Публічне адміністрування є різновидом управлінської діяльності інституцій публічної влади, завдяки якій держава та громадянське суспільство забезпечують самокерованість (самоврядність) усієї суспільної системи та її розвиток у певному, визначеному напрямку [22, с.489].

Різновидом добровільного об'єднання є корпорація. В прямому етимологічному значенні корпорація вказує на об'єднання в одному цілому множини тіл (лат.-corpus, тіло). Це розуміння корпорації у широкому змісті поняття. Тобто корпорація, у широкому змісті, являє собою певну організацію елементів, які входячи до неї, делегують їй свої інтереси та цілі, наділяючи тим самим владними повноваженнями, відповідно до яких, корпорація через органи влади здійснює кооперацію та управління структурними елементами.

На законодавчому рівні в Україні на сьогодні не встановлено чіткого визначення добровільних об'єднань. Господарський кодекс України визначає тільки об'єднання, що створюються для здійснення господарської діяльності. Це можуть бути товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства, кооперативи і інші. Такі об'єднання створюються добровільно, а їх права і обов'язки визначаються в установчих документах. Враховуючі цілеспрямованість таких об'єднань на здійснення господарської діяльності, такі об'єднання формують групу господарських об'єднань.

Господарські об'єднання – це сукупність самостійних суб'єктів господарювання, які об'єднують свою виробничу, наукову, комерційну та іншу господарську діяльність для захисту спільних інтересів, координації

зусиль у вирішенні складних технічних, технологічних, фінансових, соціально-економічних завдань, реалізації цільових програм та проектів інвестиційного та науково-технічного характеру [48].

Всі господарські об'єднання можна поділити на два типи, виходячи з характеру їх об'єднання.

Перша група об'єднань це добровільні об'єднання підприємств в асоціації, холдинги, фінансові групи, корпорації консорціуми, концерни, картелі, трести і інші.

Друга група об'єднань - це інституціональні об'єднання, які можна класифікувати наступним чином.

По перше, це об'єднання, що діють у агропромисловому та житлово-господарському комплексі, будівництві тощо.

По друге, це об'єднання підприємств, діяльність яких організовується безпосередньо Міністерствами, або Кабінетом Міністрів України у наказовому порядку, а саме:

- виробничі об'єднання;
- науково-виробничі (науково-технічні) об'єднання;
- виробничо-торговельні об'єднання;
- інші подібні об'єднання.

Діяльність підприємств та організацій також доцільно розмежовувати відповідно до приватної та публічної сфер. У певних країнах діяльність організацій публічної сфери регулюється загальними законами про асоціації (Франція), в інших – діють окремі закони про різноманітні їх види (Аргентина, Германія, Єгипет).

За типами К. Томлінсон поділяє їх в залежності від приватної або публічної частки у створенні організації. Виходячи з цього умовно організації поділяються на приватні, змішані і публічні. (Рис.1.1) [48].

Перший блок – приватні організації. Основною їх відзнакою є визначення своїх власних інтересів. В цій групі поєднуються:

- цілком приватні організації;

- приватні регульовані організації;
- приватні організації, що діють за контрактом у публічному секторі.

Їх об'єднання є інструментом досягнення власних інтересів і мають наступні характеристики:

- існують за відсутності соціальних потреб;
- діють в рамках значних вимог та обмежень для захисту споживачів та суспільних інтересів від монополізації;
- надають послуги в публічному секторі, публічні організації виступають контролером надання якості послуг.

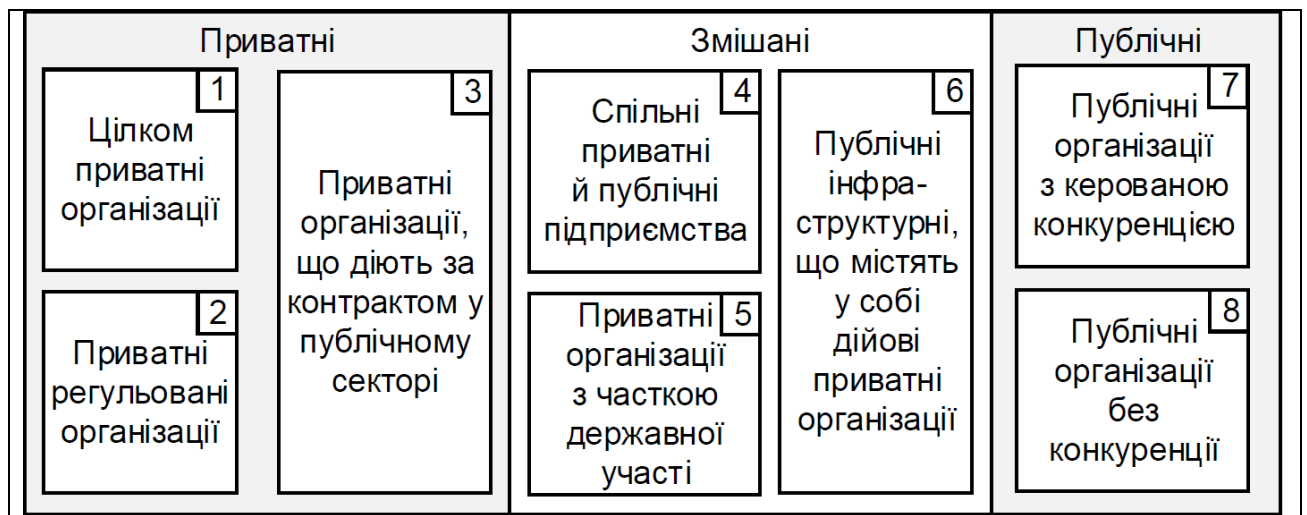


Рис. 1.1 Типологія організацій залежно від взаємодії ринкової та політико-соціальної сфер [48]

Другий блок – змішані організації. Ці організації поєднують:

- спільні приватні й публічні підприємства;
- приватні підприємства з часткою державної участі;
- публічні інфраструктурні, що містять у собі дійові приватні організації.

Таки організації акцентують увагу переважно на приватних інтересах, а саме:

- діють при існуванні значних комерційних ризиків та не-сприйняття їх приватним сектором у повній мірі;
- діють, коли існує можливість появи соціальних проблем чи можуть бути необхідні деякі дії з боку держави для захисту суспільних інтересів;
- існують за необхідності регулювання певних соціальних потреб;
- виникають при потребі адаптації ринкового механізму за умови існування державних гарантій на певні жадані послуги (наприклад, функціонування транспортних компаній, що експлуатують побудовані державою дорожні магістралі).

Третій блок - публічні організації. Цей блок поєднує такі організації: публічні організації з керованою конкуренцією;

публічні організації без конкуренції.

Таки організації переслідують задоволення суспільних благ і мають таки характеристики:

- виникають при необхідності заохочення змагання в публічній сфері;
- переважна більшість організацій у публічному секторі.

Окремою групою в публічній сфері є громадські об'єднання. Відповідно Закону України “Про громадські об'єднання” зазначено, що Громадське об'єднання - це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів. Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка. Громадська організація - це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. Громадська спілка - це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи. Громадське об'єднання може здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи або без такого статусу. Громадське об'єднання зі

статусом юридичної особи є непідприємницьким товариством, основною метою якого не є одержання прибутку. [46]

В Україні громадські об'єднання утворюються і діють на принципах:

- добровільності;
- самоврядності;
- вільного вибору території діяльності;
- рівності перед законом;
- відсутності майнового інтересу їх членів (учасників);
- прозорості, відкритості та публічності.

Окремою групою об'єднань є релігійні об'єднання. Ці організації визначають особливості ієрархії влади, організаційної структури і системи управління. Ознаками об'єднання є єдність сповідання. Поширення віри здійснюється відповідно до їх мети: віросповідання; вчинення богослужінь, інших релігійних обрядів і церемоній; навчання релігії і релігійного виховання своїх послідовників.

Релігійні об'єднання можуть створюватися у формі релігійних груп і релігійних організацій.

Насамперед можна виділяти численну кількість особливостей приватних та публічних організацій, разом з тим слід зазначити, що процес управління в кожній з них у зв'язку з цим буде вирізнятися [48]

Хоча добровільні об'єднання різноманітні за характером і формами, а управління в них різне, всі вони мають деякі загальні ознаки.

По-перше, як свідчить сама назва, це добровільність об'єднання. Добровільні об'єднання створюються не зверху, а за ініціативою фізичних осіб – громадян України, іноземців, осіб без громадянства або, навпаки, з множинним громадянством. Люди об'єднуються в них відповідно до своїх переконань, інтересів, з власної волі. Іноді добровільні об'єднання створюються за ініціативою двох або більше організацій, які об'єднуються в одну. Для вступу до об'єднання в ряді випадків досить спільної діяльності (у різного роду громадських рухах), часто необхідно усна або письмова заява

про бажання вступити до об'єднання, іноді потрібно сплатити вступний внесок (у кооперативі), сплачувати щорічно або щомісяця членські внески (інакше згідно із статутом член об'єднання буде виключений з його складу), внести майновий пай, придбати акції і т. д. Члени об'єднання можуть у будь-який час вийти з об'єднання за власною заявою. Наявність майнової заборгованості перед об'єднанням не перешкоджає виходу (стягнути заборгованість можна після виходу відповідно до норм цивільного права).

По-друге, це явочний порядок створення об'єднання. Для його створення не потрібен дозвіл державних органів або органів місцевого самоврядування. В Україні для цього достатньо ініціативи, як правило, трьох фізичних осіб, у Франції – двох. Деякі об'єднання (наприклад, виробничі кооперативи в Україні) можуть бути створені п'ятьма членами, об'єднання роботодавців – двома, громадські установи – однією особою. Для створення політичної партії в Україні необхідна ініціатива не менше 10 членів, які утворюють організаційний комітет і готують проведення з'їзду партії. Є і обмеження: при створенні партії членами організаційного комітету можуть бути тільки громадяни України (тільки вони можуть бути в партії), на приватних підприємствах у деяких випадках профспілки можуть утворюватися тільки з дозволу власника.

По-третє, законна мета створення і діяльності громадських об'єднань. У будь-якому поєднанні у його членів є певні свої інтереси, але спілка може бути створена лише тоді, коли крім приватних інтересів у її членів (учасників) існують спільна мета та інтереси, що їх об'єднують у колектив. Ця мета повинна відповідати закону і знайти обов'язкове відображення у статуті об'єднання, який подається в державний орган, що приймає рішення про його реєстрацію і включає об'єднання в державний реєстр юридичних осіб. Об'єднання може не реєструватися, але тоді воно не набуває прав юридичної особи і його діяльність фактично не видно ззовні. Об'єднання, визнані судом (у деяких країнах – парламентом) незаконними, підлягають розпуску. В Україні Конституція забороняє створення і діяльність громадських об'єднань,

мета та дії яких спрямовані на насильницьку зміну основ конституційного ладу, порушення цілісності України, підрив безпеки держави, створення збройних формувань, розпалювання соціальної, расової, національної та релігійної ворожнечі.

По-четверте, самоврядування добровільних об'єднань. Добровільні об'єднання діють відповідно до положень закону, який визначає їх статус у суспільстві, відносини з органами держави, суб'єктами України, автономними утвореннями, муніципальними утвореннями. Добровільні об'єднання та їх члени керуються колективними нормами за допомогою створених нею органів (загальних зборів, комітетів, правління і т. д.) [49]

Добровільні об'єднання творчих колективів, або творчі колективи є зовсім іншим угрупованнями. Можна розрізнити творчі колективи в галузі культури і мистецтва, в галузі спорту. До цього можна додати добровільні творчі об'єднання, які займаються науковою творчістю. Це клуби або гуртки різної направленості.

Формування творчого колективу здійснюється за ознаками спільного творчого інтересу, або таланту. Творчі колективи формуються його керівником. Для спортивних об'єднань керівником є тренер, а об'єднання має назву – спортивна команда. Вспортивних командах також визначається капітан команди. Керівником творчого колективу може бути фізична особа, яка має відповідні компетентності і може навчати. Творчі колективи можуть утворюватись природно шляхом поєднання однодумців, які мають таланти, що доповнюють один одного. Прикладом таких творчих колективів є ансамблі, які є створенням творчого колективу за ініціативою самих учасників.

Процес створення добровільних об'єднань творчих колективів є спонтанним і потребує сприяння зовні. Наприклад, для пошуку талантів і розвитку творчості серед молоді потрібні установи типу закладів позашкільної освіти, спортивні клуби, школи мистецтв тощо. Це можуть бути як приватні організації, які займаються навчанням і розвитком будь-яких мистецьких, або

спортивних напрямів, так і комунальні установи, які працюють за підтримки органів місцевого самоврядування.

На сьогодні в Україні створення добровільних об'єднань творчих колективів серед юнацтва підтримується публічною владою через заклади позашкільної освіти, палаці культури та палаці спорту великих підприємств, через спортивні клуби, через заклади освіти в галузі культури і спорту. Також підтримку розвитку молоді здійснюють всі навчальні заклади всіх рівнів через власні гуртки, клуби, центри.

Підтримку формування і розвитку добровільного об'єднання творчого колективу здійснюють: публічна влада, педагогічні працівники, тренери, батьки учасників і зовнішні спонсорські організації, які підтримують даний творчий колектив.

Набуття навичок, майстерності і готовність виступати і представляти інтереси творчого об'єднання з одного боку накладають специфічні обов'язки на його членів, а з іншого створюють умови розвитку і просування, які не можливі здійснити самостійно будь-якому учаснику творчого колективу.

Виходячи з цього, творчий колектив стає єдиною системою, яка поєднує множину учасників. Саме тому таке об'єднання починає набувати ознаки корпорації.

В творчому колективі немає статуту, немає ніякого документу, що регламентує поведінку його учасників, тому встановлення правил відбувається за замовчанням. Частиш таки правила визначає керівник, а в спортивних об'єднаннях – тренер.

Разом із тим у такому угрупованні починають народжуватися елементи корпоративної культури. А тренер або керівник починає відчувати соціальну відповідальність за навчання колективу, його виступи, просування в змаганнях.

Кожен член такого добровільного творчого об'єднання також підпадає під вплив корпоративної влади.

Підкорення індивіда корпоративній владі, тобто владі колективу, є навіть більш суттєвим та має глобальніші наслідки, ніж підвладність класичним державним структурам, опис яких бачимо ще в трудах Т.Гоббса. Адже держава не втручається на територію індивідуальних бажань та духовних уявлень своїх громадян, відповідно до встановлених законом норм. Державі достатньо лише сумлінного виконання обов'язків громадянами [34]. З іншого боку, при об'єднанні в єдину корпоративну спільноту спостерігаємо формування єдиного суб'єкта із власними духовними, ідеологічними, метафізичними та іншими аспектами, які впливають на кожний його елемент, не зважаючи на його бажання та початкові матеріальні та нематеріальні внески. Особливо це проявляється в громадянських формуваннях ідеологічного або релігійного характеру, а також в творчих колективах і спортивних командах.

“В соціально-політичному та економічному значеннях розуміння корпоративна влада в добровільних об'єднаннях має як позитивні, так і негативні властивості, адже, передаючи частину своїх суверенних прав, елемент корпорації певною мірою нівелює свою суб'єктивну активність та незалежність. З іншого боку, об'єднуючись навколо керівника творчого колективу, тренера спортивної команди, авторитетного об'єкту або символу, елементи набувають корпоративного авторитету та перестають бути розрізненими атомами. При цьому зміст такого об'єднання зазвичай не відіграє суттєвого значення, головним вважається забезпечення згуртування і впевненості” [48].

Таким чином, синергетичний ефект корпорації в добровільних об'єднаннях творчих колективів, творчих колективах, ансамблях, спортивних командах надає можливість спостерігати більш високий рівень ефективності та мобільності реалізації інтересів її суб'єктів.

В іншому контексті, розглядаючи корпоративну владу в добровільних об'єднаннях, необхідно насамперед зауважити створений нею значний

ефект, який має непересічне соціально-політичне значення та досягається за рахунок реалізації цілей об'єднання.

У будь-якому творчому колективі може почати розвиватися субкультура. Під субкультурою розуміється система цінностей, установок, способів поведінки і життєвих стилів, яка відрізняється від пануючої в суспільстві культури, хоча й пов'язана з нею. Членство в таких субкультурах надає відчуття ідентичності і забезпечує певну компенсацію «невдач» в звичайному суспільстві. Одна з складностей, що пов'язана з використанням поняття субкультури, полягає в тому, що воно передбачає існування ідентифікованої пануючої культури, однак фрагментація сучасного суспільства робить ідентифікацію такої культури проблематичною. Постмодерне суспільство складається з великої кількості субкультур, які відрізняються одна від одної своїми життєвими стилями. Субкультури містять системи внутрішніх правил (групові правила і стандарти), які дозволяють їхнім членам ідентифікуватись один з одним.

Питання соціального та політичного значення добровільних об'єднань та корпоративної влади, здійснюваних ними всередині та зовні абсолютно закономірне та пояснюється реформаційними процесами в державі, де в якості необхідного елемента суспільних перетворень та трансформацій знаходить своє місце ідея будівництва громадянського суспільства якісно нового рівня. Адже активна громадянська позиція добровільних формувань як індикатор розвитку суспільної свідомості є саме тією специфічною рушійною силою, здатною істотно вплинути на процеси необхідного реформування соціально-політичної сфери.

Важливість сприяння формуванню розвитку добровільних об'єднань творчих колективів, творчих колективів, ансамблів зумовлюється тим, що саме вони стають носієм культури. Творчі колективи мають інтернаціональний характер і дозволяють налагоджувати культурні зв'язки з іншими країнами. Також сприяють підтримки культурної спадщини національних меншин, що також поєднує всіх мешканців країни.

Виступ творчих колективів за кордоном дозволяє знайомити з національною культурою інші країни, та сприяє розвитку культурних зв'язків з іншими країнами.

Не менш важливим є творчі об'єднання в спортивні команди різних видів спорту. Мова саме про командні види спорту. Зустрічі на міжнародних змаганнях сприяють формуванню іміджу країни. Багато країн стає відомим у світі завдяки перемогам своїх команд.

1.3 Державна система позашкільної освіти як основа виховання громадянина України

Враховуючі важливість сприяння формуванню і розвитку добровільних об'єднань творчих колективів та виховання молоді і пошуку талантів публічна влада створює різні умови починаючи від створення мережі організаційних структур до фінансової підтримки обдарованої молоді. Практично всі міські ради в Україні мають у своїй структурі підрозділи, які відповідають за освіту і науку. Саме ці підрозділи здійснюють публічне управління підрозділами, що формують підтримку і розвиток талантів у дітей. Розглянемо структуру міської ради на прикладі Запорізької області (рис.1.2).

В структурі Запорізької міської ради за роботу з молоддю відповідають департаменти:

- Департамент освіти і науки;
- Департамент спорту, сім'ї та молоді;
- Департамент культури і туризму;
- Служба (управління) у справах дітей;
- Управління з питань праці;
- Департамент соціального захисту населення.

Департамент освіти і науки формує мережу закладів позашкільної освіти, яка здійснює найбільший вплив на створення добровільних об'єднань творчих колективів та сприяє розвитку талантів у дітей та молоді.

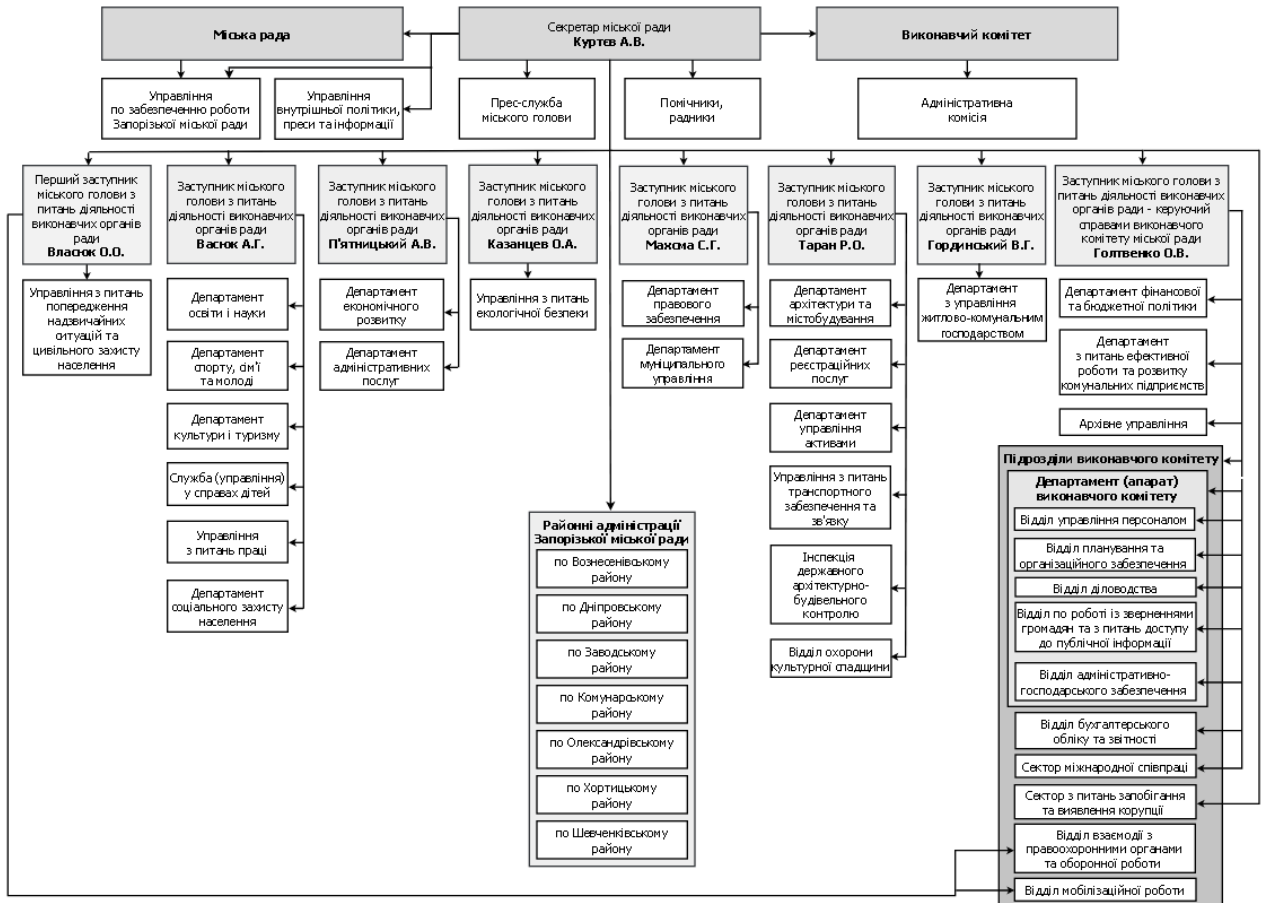


Рис. 1.2 Структура Запорізької міської влади [50]

Заклади позашкільної освіти в системі міської влади набувають статусу комунальних установ, для яких міська рада є уповноваженим органом і контролює їх діяльність. Міська влада здійснює їх фінансування з міського бюджету і фактично здійснює публічне управління та адміністрування їх діяльності.

Відповідно Законів України «Про освіту» і «Про позашкільну освіту» та нормами, визначеними Конституцією України позашкільна освіта є невід'ємною складовою системи освіти і спрямована на розвиток здібностей дітей та молоді у сфері освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, технічної та іншої творчості, здобуття ними первинних професійних знань,

вмінь і навичок, необхідних для їх соціалізації, подальшої самореалізації та/або професійної діяльності. (ст. 14 Закону України «Про освіту»).

Система позашкільної освіти знаходиться під методичним контролем Міністерства освіти і науки України. До складу системи позашкільної освіти входять [51]:

- державні, комунальні, приватні заклади позашкільної освіти;
- інші заклади освіти, як-от центри позашкільної освіти (зклади загальної середньої освіти, незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, зокрема, школи соціальної реабілітації, міжшкільні навчально-виробничі комбінати, заклади професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти);
- гуртки, секції, клуби, культурно-освітні, спортивно-оздоровчі, науково-пошукові об'єднання на базі закладів загальної середньої освіти, навчально-виробничих комбінатів, закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти;
- клуби та об'єднання за місцем проживання незалежно від підпорядкування, типів і форм власності;
- культурно-освітні, фізкультурно-оздоровчі, спортивні та інші заклади освіти та установи;
- фонди, асоціації, діяльність яких пов'язана з функціонуванням позашкільної освіти;
- відповідні органи управління позашкільною освітою та науково-методичні установи;
- інші суб'єкти освітньої діяльності, що надають освітні послуги у системі позашкільної освіти.
- Основним завданнями позашкільної освіти є:
 - виховання громадянина України;
 - вільний розвиток особистості та формування її соціально-громадського досвіду;

- виховання у вихованців, учнів і слухачів поваги до Конституції України, прав і свобод людини та громадянина, почуття власної гідності, відповідальності перед законом за свої дії;
- виховання у вихованців, учнів і слухачів патріотизму, любові до України, поваги до народних звичаїв, традицій, національних цінностей українського народу, а також інших націй і народів;
- виховання у вихованців, учнів і слухачів шанобливого ставлення до родини та людей похилого віку;
- створення умов для творчого, інтелектуального, духовного і фізичного розвитку вихованців, учнів і слухачів;
- здобуття учнями, вихованцями, слухачами первинних професійних навичок і вмінь, необхідних для їхньої соціалізації, подальшої самореалізації та/або професійної діяльності;
- формування у вихованців, учнів і слухачів свідомого й відповідального ставлення до власного здоров'я та здоров'я оточуючих, навичок безпечної поведінки;
- задоволення освітньо-культурних потреб вихованців, учнів і слухачів, які не забезпечуються іншими складовими структури освіти;
- задоволення потреб вихованців, учнів і слухачів у професійному самовизначенні і творчій самореалізації;
- пошук, розвиток та підтримка здібних, обдарованих і талановитих вихованців, учнів і слухачів;
- вдосконалення фізичного розвитку вихованців, учнів і слухачів, підготовка спортивного резерву для збірних команд України з різних видів спорту;
- організація дозвілля вихованців, учнів і слухачів, пошук його нових форм; профілактика бездоглядності, правопорушень;
- виховання в учасників освітнього процесу свідомого ставлення до власної безпеки та безпеки оточуючих;
- формування здорового способу життя вихованців, учнів і слухачів;

– здійснення інформаційно-методичної та організаційно-масової роботи.

Вирішення поставлених завдань здійснюється відповідно державної політики у сфері позашкільної освіти, яка є основою для публічного управління та адміністрування і здійснюється всіма гілками влади.

Основними принципами, які визначає державна політика і на яких здійснюється реалізація публічної влади є:

– доступності позашкільної освіти громадянам України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак;

– фінансування державних та комунальних закладів позашкільної освіти відповідно до їх структури;

– добровільності вибору типів закладів позашкільної освіти, форм позашкільного навчання і видів діяльності;

– науковості;

– світського характеру освіти у державних і комунальних закладах позашкільної освіти;

– правового і соціального захисту вихованців, учнів і слухачів в їх прагненні до вільного, різнобічного розвитку особистості;

– інших принципах, визначених Законом України «Про освіту».

Державна політика і сфері позашкільної освіти визначає наступні очікувані результати від її провадження:

– створення умов для здобуття вихованцями, учнями і слухачами позашкільної освіти;

– збереження та розвиток мережі державних та комунальних закладів позашкільної освіти без права їх перепрофілювання, пере підпорядкування, злиття, передачі приміщень, обладнання, техніки в оренду;

– координацію зусиль органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян та сім'ї на подальше становлення і розвиток позашкільної освіти.

Система державного управління позашкільною освітою формується наступними органами державної влади:

- центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти;
- інші центральні органи виконавчої влади, у сфері управління яких перебувають заклади позашкільної освіти;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації та підпорядковані їм органи управління, у сфері управління яких перебувають заклади позашкільної освіти;
- органи місцевого самоврядування.

Здобуття позашкільної освіти громадяни України можуть отримувати у закладах позашкільної освіти та інших закладах освіти як центрах позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, в тому числі в школах соціальної реабілітації, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах, закладах професійної (професійно-технічної) та фахової перед вищої освіти.

Іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, здобувають позашкільну освіту в порядку, встановленому для громадян України.

Заклади позашкільної освіти можуть функціонувати у формі центрів, комплексів, палаців, будинків, клубів, станцій, кімнат, студій, шкіл мистецтв, малих академій мистецтв (народних ремесел), малих академій наук, мистецьких шкіл, спортивних шкіл, дитячо-юнацьких спортивних шкіл олімпійського резерву, фізкультурно-спортивних клубів за місцем

проживання, фізкультурно-оздоровчих клубів інвалідів, спеціалізованих дитячо-юнацьких спортивних шкіл олімпійського резерву, дитячих стадіонів, дитячих бібліотек, дитячих флотилій, галерей, бюро, оздоровчих закладів, що здійснюють позашкільну освіту.

Основними напрямками здійснення позашкільної освіти визначаються наступні:

- пластовий, скаутський;
- художньо-естетичний;
- мистецький;
- туристсько-краєзнавчий;
- еколого-натуралістичний;
- науково-технічний;
- фізкультурно-спортивний;
- військово-патриотичний;
- бібліотечно-бібліографічний;
- соціально-реабілітаційний;
- оздоровчий;
- гуманітарний.

Процес навчання в закладах позашкільної освіти здійснюється за типовими освітніми програмами або за освітніми програмами, що розроблені закладом позашкільної освіти на основі типових освітніх програм.

Типові освітні програми закладу позашкільної освіти затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки, іншими центральними органами виконавчої влади, у сфері управління яких перебувають заклади позашкільної освіти.

Освітня програма схвалюється педагогічною радою закладу позашкільної освіти та затверджується керівником закладу.

Фінансування державних і комунальних закладів позашкільної освіти здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів.

Фінансування приватних закладів позашкільної освіти – за рахунок коштів засновників (власників).

Фінансування державних, комунальних і приватних закладів позашкільної освіти може здійснюватися також за рахунок додаткових джерел фінансування, не заборонених законодавством України.

Діти з багатодітних сімей, діти з малозабезпечених сімей, діти-інваліди, діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування, здобувають позашкільну освіту безоплатно. Порядок компенсації коштів з державного та/або місцевих бюджетів за здобуття позашкільної освіти дітьми зазначених категорій затверджується Кабінетом міністрів України.

В системі позашкільної освіти м. Запоріжжя створено необхідні умови для самовизначення та самореалізації дітей та учнівської молоді міста. Це має позитивний вплив на формування моральних якостей підростаючого покоління, на отримання соціально-громадського досвіду, сприяє професійній орієнтації та розвитку творчих здібностей дітей та учнівської молоді. Саме такі завдання в м. Запоріжжя вирішують 13 закладів позашкільної освіти.

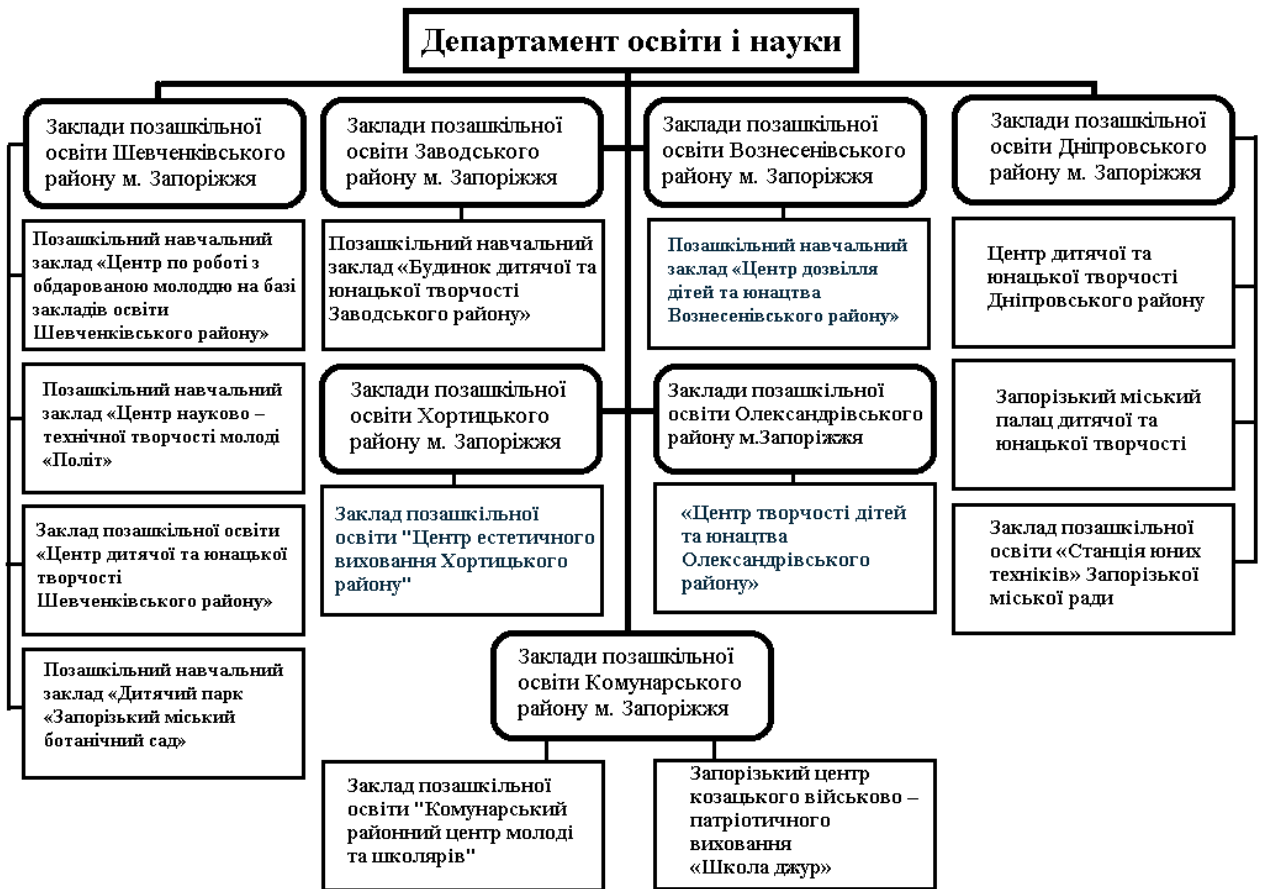
Мережа гуртків (груп) творчих об'єднань у 2022/2023 навчальному році у закладах позашкільної освіти м. Запоріжжя складатиме 473 гуртків (клуби, секції, студії), 15219 дітей та підлітків та 419 педагогів [50].

Схему мережі закладів позашкільної освіти з визначенням районів їх розміщення наведено на рис. 1.3.

Найбільшу кількість, чотири заклади позашкільної освіти розміщено в Шевченківському районі. В Дніпровському районі їх три. В Комунарському районі – два. Заводський, Вознесенівський, Хортицький та Олександрійський райони мають тільки по одному закладу позашкільної освіти.

Додатковою характеристикою закладів позашкільної освіти є визначення напрямів їх спрямованості на розвиток майстерності молоді та набуття навичок за відповідними освітніми програмами (рис. 1.4). Якісною характеристикою закладів позашкільної освіти є також їх спеціалізація, яка

направлена на розвиток відповідних навичок і талантів за відповідними освітніми програмами.

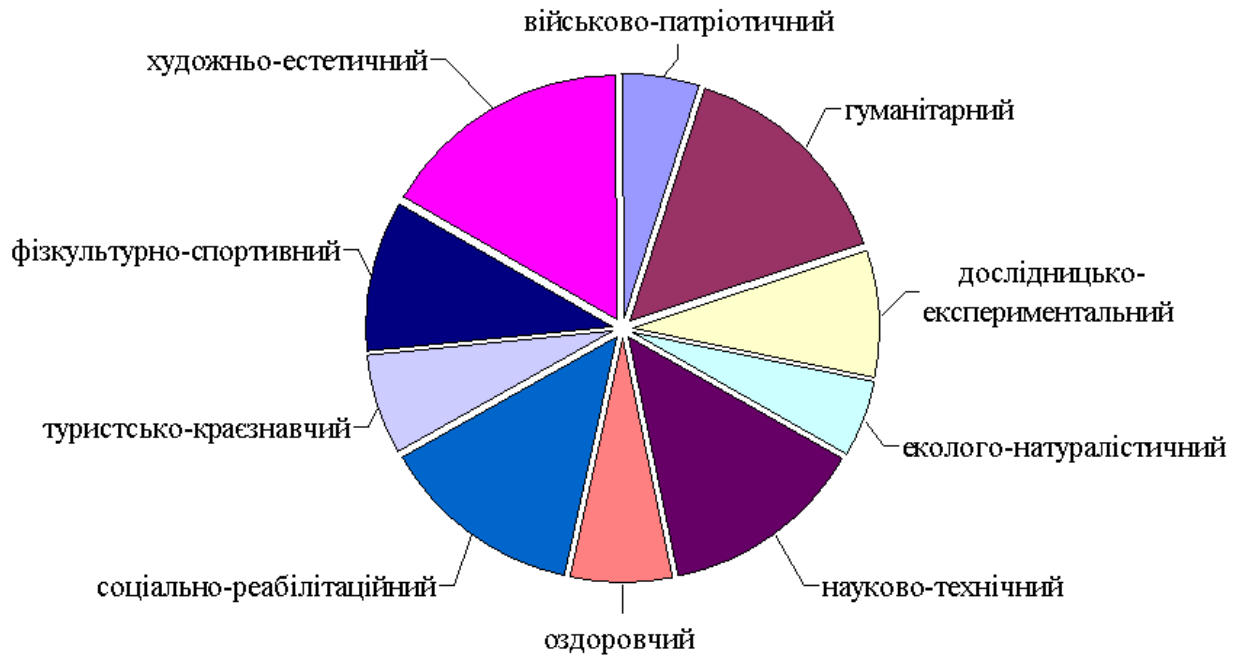


* Побудовано автором на основі інформації Запорізької міської ради

Рис. 1.3 Схема мережі закладів позашкільної освіти з визначенням районів

Слід враховувати, що не зважаючи на однаковий напрям кожний позашкільний заклад освіти має свою унікальну освітню програму і свій колектив педагогічних працівників зі своїми методами і майстерністю. Тому процес навчання у відповідному напрямі має елементи унікальності.

Найбільша кількість закладів підтримує художньо-естетичний напрям, який також передбачає різні його форми: танці, пісні, художні види творчості і інші різновиди мистецтва. При навчанні передбачається не тільки індивідуальний розвиток, а і створення творчих колективів за типом: хор, ансамбль і інші.



* Побудовано автором на основі інформації Запорізької міської ради

Рис. 1.4 Діаграма структури напрямів навчальних закладів позашкільної освіти.

Наступним напрямом, який підтримує більшість закладів позашкільної освіти є гуманітарний напрям.

Ємним є також напрям науково-технічний, який впроваджують вісім закладів. Близьким до нього є дослідницько-експериментальний, освітні програми за яким мають п'ять закладів.

Слід також визначити напрям соціально-реабілітаційний та оздоровчий. За цими напрямками працюють відповідно вісім та чотири заклади. Враховуючі, що 67% Запорізькій області окуповано і є багато внутрішньо-переміщених осіб, яким потрібні саме такі послуги, такі напрями є актуальними.

Особливо також слід відзначити фізкультурно-спортивний. За цим напрямом працюють шість закладів позашкільної освіти. Фізкультурно-спортивний визначає загально-фізичну підготовку для ознайомлення зі всіма

видами спорту і визначенням спеціалізації у подальшому. Цей напрям підтримує як одиночні так і командні види спорту.

Серед позашкільних закладів освіти слід визначити можливу спеціалізацію, яка профілюється закладом враховуючі наявність матеріальної бази і спеціалізацію кадрового складу.

До таких закладів слід віднести Заклад позашкільної освіти "Дитячий парк "Запорізький міський ботанічний сад" Запорізької міської ради, який розташований безпосередньо в міському ботанічному саду, де школярі мають можливість безпосередньо спостерігати мир рослин. Заклад має обмежені напрями, які безпосередньо пов'язані з миром рослин і їх впливом на дитячий організм. Цей заклад здійснює підготовку і навчання молоді за напрямами:

- еколого-натуралістичний;
- художньо-естетичний;
- соціально-реабілітаційний.

Заклад позашкільної освіти "Запорізький центр козацького-військово патріотичного виховання "Школа джур" має основну спеціалізацію, що орієнтована на наступні напрями:

- туристсько-краєзнавчий;
- фізкультурно-спортивний;
- військово-патріотичний;
- соціально-реабілітаційний;
- гуманітарний.

Навіть ці напрями мають свою орієнтацію і призначення. Туристсько-краєзнавчий допомагає краще ознайомитись з історією України та місцями розвитку її культури. Разом з тим учасники набувають знання і вміння організувати свій побут в похідних умовах: установка палаток, розпалення костра, забезпечення життєдіяльності, надання першої допомоги і інші. Фізкультурно-спортивний напрям дозволяє укріпити своє здоров'я, набрати силу і засвоїти основні прийоми у спортивних мистецтвах. Соціально-реабілітаційний направлений на роботу з учасниками і допомагає подолати

можливі бар'єри, що заважають нормальному, здоровому образу життя. Гуманітарний у більшій частині направлений на вивчення історії України.

Можна також визначити позашкільний навчальний заклад «Центр по роботі з обдарованою молоддю на базі закладів освіти Шевченківського району» Запорізької міської ради Запорізької області, який має тільки один напрям – художньо-естетичний. Керівником закладу є Любодюк С.Б., яка готує творчі танцювальні колективи.

Підводячи підсумки можна визначити, що заклади позашкільної освіти створюють умови всебічного розвитку юнацтва за їх вибором. Методичну підтримку заклади позашкільної освіти мають від Міністерства освіти і науки України, а на місцевому рівні знаходяться в зоні публічного управління Запорізької міської ради. В закладах позашкільної освіти найчастіше представлені всі напрями, але, в окремих випадках в закладах позашкільної освіти визначається спеціалізація в залежності від наявності відповідних ресурсів.

Розглядаючи добровільні об'єднання їх можна розподілити по секторам: державний, приватний (сфера бізнесу) і не зв'язаний а ні з бізнесом ані з державою – “Третій сектор”.

“Третій сектор”. Найменування запозичене із західної термінології, а сама ідея “Третього сектора” досить нова, оскільки в розвинутих країнах вона увійшла до суспільної свідомості лише на початку 1990х років, коли в багатьох країнах спостерігався значний ріст кількості добровільних об'єднань.

До “Третього сектора” можна віднести недержавні некомерційні організацій, які є різновидом добровільних об'єднань.

Теоретична концепція третього сектора знаходиться на стадії формування. Прикладом підходу до визначення третього сектору є бачення Л.І. Якобсона [48, с. 22-23]. За його думкою, третій сектор представляє собою сукупність осередків регулярного і більш-менш організованого співробітництва людей. В поле зору потрапляють осередки, які відповідають наступним ознакам.

По-перше. Співпраці в рамках осередку притаманний певний склад учасників і певні стабільні цілі. Ці цілі, як правило, мають альтруїстичний характер або належать до творчої самореалізації учасників або до колективного облаштування їх приватного життя.

По-друге. У будь-якому випадку цілі безпосередньо не пов'язані ні з отриманням прибутку, ні з оволодінням або застосуванням політичної влади. Відповідно, осередок безпосередньо не належить до сфер бізнесу або держави;

По-третє. Осередок виникає, функціонує і зникає на основі добровільної та свідомої самоорганізації. Входи і виходи відкриті. Членство не зумовлюється походженням (тому, зокрема, до третього сектору не відносяться сім'ї, клани тощо).

Важливе значення діяльності «третього сектору» відзначає Пітер Ф. Друкер [48]. За його баченням, найважливішим результатом діяльності некомерційних організацій є формування свідомого громадянина, адже сучасна мегадержава аж ніяк не сприяє вихованню громадянськості. Щоб відродити у людини громадянські почуття, пост капіталістичній державі, крім двох загально визнаних секторів – “приватного” (тобто бізнесу) і “державного” – потрібен так званий “третій сектор”. Іншою мовою, державі потрібен автономний соціальний сектор.

Загальні ознаки особливостей управління у добровільних об'єднаннях є наступними:

- 1) добровільність участі та, зазвичай, ініціатива створення;
- 2) законність мети існування об'єднання;
- 3) самоврядність створення, тобто в законодавчих межах, але за правилами, що самостійно встановлюють учасники об'єднання.

Серед багатьох різновидів добровільних об'єднань, добровільні об'єднання творчих колективів, творчі колективи займають окрему позицію і є результатом культурного розвитку суспільства.

У формуванні і розвитку таких добровільних об'єднань творчих колективів безпосередню участь приймають заклади позашкільної освіти. Саме в закладах позашкільної освіти створюються такі творчі колективи.

Висновки до розділу 1

Будь яке управління соціальними групами здійснюється через владні повноваження. Відповідно до рівня влади розглядається державна влада, влада місцевого самоврядування, публічна влада та корпоративна влада.

Заклади позашкільної освіти знаходяться під впливом публічної влади, але безпосередньо управління розвитком творчого колективу здійснюється через корпоративну владу закладу позашкільної освіти.

Проведене дослідження надає можливість визначити особливості формування добровільних об'єднань. Серед багатьох різновидів добровільні об'єднання творчих колективів займають особливу позицію. Саме творчі колективи віддзеркалюють стан культурного розвитку освіти.

Розвиток творчості у юнацтва знаходиться під увагою держави. На рівні місцевого самоврядування створюються заклади позашкільної освіти які сприяють розвитку творчості, а також формують добровільні об'єднання творчих колективів. Міністерство освіти і науки України надає методичну підтримку в організації діяльності закладів позашкільної освіти, надає типові освітні програми. Заклади позашкільної освіти формуються, комунальні некомерційні підприємства і знаходяться в системі публічного управління і адміністрування місцевих органів самоврядування.

Розвиток добровільних об'єднань творчих колективів супроводжується формуванням корпоративної культури, яка має свої ознаки. Якщо корпоративна культура не визначається на рівні організації в цілому, або не заходиться під наглядом керівника, то її розвиток проходить природним шляхом і може мати як позитивні так і негативні наслідки. Крім того, при формуванні культури природним шляхом в об'єднанні може почати

розвиватись субкультура, яку важко визначити, але яка впливає на поведінку всіх членів добровільного об'єднання.

Також важливим для розвитку добровільного об'єднання або творчого колективу є корпоративна соціальна відповідальність за прийняття рішення.

Всі ці складові суттєво впливають на добровільні об'єднання. А в умовах закладу позашкільної освіти мають бути під наглядом керівників гуртків і керівництва закладу.

РОЗДІЛ 2

СТАН ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ РОЗВИТКУ ДОБРОВОЛЬНИХ ОБ'ЄДНАНЬ В ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1 Публічне адміністрування закладів позашкільної освіти на прикладі ЦДЮТ Шевченківського району

Після набуття Україною державності заклади радянських часів – типу “палац піонерів”, перетворились в заклади позашкільної освіти з фінансуванням з державного бюджету. З часом, таке фінансування ускладнювалось, а заклади позашкільної освіти не мали можливості отримувати додаткове фінансування з інших джерел. З проходженням реформи децентралізації і створенням інституту місцевого самоврядування і формуванням територіальних громад з'явилися можливості використання бюджетів місцевих територіальних громад утримувати такі заклади. Більш того, при переведенні таких закладів з бюджетної власності у комунальну значно розширюються їх можливості для залучення фінансування з інших джерел. Для реалізації цього механізму заклади позашкільної освіти почали набувати статусу комунальної установи з передачею майна з бюджету у комунальну власність. Така схема реалізації можливостей публічного управління дозволяє комунальним установам набувати більш широкі можливості залучення джерел фінансування. Практично вони стають об'єктами публічного управління і адміністрування з боку місцевих рад територіальних громад.

Заклад позашкільної освіти ЦДЮТ Шевченківського району, відповідно єдиного державного реєстру було засновано 31.08.1995 року. Організаційно-правова форма - комунальна організація (установа, заклад), основний вид діяльності за КВЕД: 85.52 – Освіта у сфері культури.

Комунальну установу ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» створено Запорізькою міською радою, яка є засновником. Публічне управління закладом здійснює департамент освіти і науки Запорізької міської ради через територіальний відділ освіти Шевченківського району. Повноваження з управління визначені в Положенні про департамент освіти і науки Запорізької міської ради. Засновник здійснює бюджетне фінансування, матеріально-технічне забезпечення, надає у розпорядження необхідні будівлі, обладнання, інженерні комунікації, організовує будівництво і ремонт приміщень та їх господарське обслуговування.

Відповідног статуту метою створення комунальної установи є сприяння розвитку здібностей дітей та молоді у сфері культури, фізичної культури і спорту, освіти, науки, технічної творчості та інших видів творчості. За своїми напрямками роботи заклад позашкільної освіти сприяє самореалізації молододі. Це надає можливість молоді вже у шкільному віці здійснити здобуття первинних професійних знань, вмінь, навичок, які сприяють їх подальшої самореалізації та покращенню їх соціалізації у суспільстві.

Головними завданнями закладу, які визначені в статуті є [52]:

- забезпечення реалізації права громадян на позашкільну освіту;
- виховання патріота та громадянина України;
- виховання шанобливого ставлення до родини, поваги до народних традицій і звичаїв, державної та рідної мови, національних цінностей українського народу та інших народів та націй;
- виховання поваги до Конституції України, прав і свобод людини та громадянина, почуття власної гідності, відповідальності перед законом за свої дії;
- створення умов для творчого, інтелектуального, духовного і фізичного розвитку вихованців, учнів і слухачів;
- розвиток здібностей і обдарувань дитини, надання можливості для творчого самовизначення у вільний час;

- формування у вихованців, учнів і слухачів свідомого й відповідального ставлення до власного здоров'я та здоров'я оточуючих, навичок безпечної поведінки;
- задоволення потреб вихованців, учнів і слухачів у професійному самовизначенні і творчій самореалізації;
- пошук, розвиток та підтримка здібних, обдарованих і талановитих вихованців, учнів і слухачів;
- розвиток інклюзивного освітнього середовища для дітей з особливими освітніми потребами;
- організація дозвілля вихованців, учнів і слухачів, пошук його нових форм;
- здійснення освітньої, виховної, інформаційно-методичної та організаційно - масової роботи.

Публічне управління та адміністрування закладом позашкільної освіти здійснюється засновником закладу, територіальною громадою міста Запоріжжя в особі Запорізької міської ради (ЗМР). Використовуючи свою публічну владу засновник приймає рішення про створення, реорганізацію, ліквідацію чи перепрофілювання (зміну типу) закладу позашкільної освіти. Також ЗМР затверджує обсяги фінансування закладу позашкільної освіти на рівні не нижче мінімальних нормативів, визначених в установленому порядку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти. Засновник забезпечує збереження і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, розвиток його мережі, ефективне використання закріплених за закладом земельних ділянок. Засновник створює належні умови для вибору вихованцями, учнями і слухачами видів творчої діяльності відповідно до їх інтересів та запитів батьків.

Корпоративна культура ЦДЮТ Шевченківського району визначається організаційними нормами, що закладені в статуті. Засновник може

здійснювати також наступні дії публічного управління шляхом реалізації своєї публічної влади:

- вводити додаткові педагогічні ставки, визначати контингент вихованців, учнів і слухачів у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
- вживати заходів для залучення вихованців, учнів і слухачів, які потребують соціальної допомоги та соціальної реабілітації, до різних форм позашкільної освіти у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
- здійснювати контроль щодо проєктування, будівництва та реконструкції будівель, споруд, приміщень закладів позашкільної освіти з урахуванням універсального дизайну та розумного пристосування.

Для забезпечення виконання закладом позашкільної освіти своєї діяльності засновник:

- забезпечує створення належних умов для здобуття позашкільної освіти дітьми з особливими освітніми потребами з урахуванням їхніх індивідуальних потреб в умовах інклюзивного навчання;
- забезпечує доступність будівель, споруд, приміщень ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» згідно з державними нормами і стандартами.

Органом державного управління закладу позашкільної освіти є територіальний відділ освіти Шевченківського району, який є підрозділом Департаменту освіти і науки Запорізької міської ради. Орган державного управління здійснює наступні основні управлінські функції з державного управління та адміністрування в межах наданих йому прав:

- затверджує Статут ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», його нову редакцію та зміни до нього;
- організовує виконання будівництва, реконструкції, поточних і капітальних ремонтів приміщень ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
- організовує технічний нагляд за проведенням будівництва, капітальних ремонтів та реконструкції у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
- здійснює контроль за:

- 1) використанням ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району публічних коштів, ведення належного обліку благодійної (гуманітарної) допомоги;
- 2) виконанням закладом освіти зобов'язань з оприлюднення кошторису і фінансового звіту про надходження та використання всіх отриманих коштів, інформацію про перелік товарів, робіт і послуг, отриманих як благодійна допомога, а також про кошти, отримані з інших джерел, не заборонених законодавством;
 - здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
 - затверджує кошторис ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», у тому числі обсяг коштів, що передбачається на підвищення кваліфікації педагогічних працівників, та контролює його виконання;
 - приймає фінансовий звіт закладу освіти у випадках та порядку, визначених чинним законодавством України;
 - укладає строковий трудовий договір (контракт) з директором ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», призначеним у порядку, встановленому чинним законодавством України;
 - розриває строковий трудовий договір (контракт) з директором ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», з підстав та у порядку, визначених чинним законодавством України;
 - організовує проведення атестації працівників ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», відповідно до чинного законодавства;
 - здійснює контроль за фінансово-господарською діяльністю ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
 - здійснює контроль за дотриманням установчих документів ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;

– забезпечує створення у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;

– здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»:

1) розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг;

2) сприяє створенню безпечного освітнього середовища у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» та вживає заходів для надання психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від булінгу;

– здійснює контроль за додержанням ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» правил з охорони праці та безпеки життєдіяльності, протипожежної безпеки і санітарного режиму;

– виконує функції головного розпорядника бюджетних коштів відповідно до бюджетного законодавства;

– організовує та проводить внутрішній контроль та внутрішній аудит у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» на підставі Положення, затвердженого директором департаменту;

– реалізує інші права, передбачені чинним законодавством України та Положенням про департамент освіти і науки Запорізької міської ради.

Директор ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» працює за контрактом і здійснює безпосереднє керівництво закладом. Умови призначення директора, вимоги до претендента для зайняття цей посади, а також його права і обов'язки визначені в статуті. Директор формує структуру закладу позашкільної освіти, затверджує штатний розпис. Організаційну

структуру закладу позашкільної освіти «ЦДЮТ Шевченківського району» наведено на рис.2.2.

Директор здійснює управління разом з колегіальним органом управління закладу - педагогічною радою, повноваження якої визначаються законами України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», Статутом. Рішення педагогічної ради вводяться в дію наказами директора закладу.



Рис. 2.2 Організаційна структура ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»

[52].

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу є Загальні збори (конференція) колективу, які скликаються не рідше одного разу на рік та формуються з уповноважених представників усіх учасників освітнього процесу (їх органів самоврядування – за наявності).

Щороку загальні збори (конференція) заслуховують звіт директора закладу, оцінюють його діяльність і за результатами оцінки можуть ініціювати проведення позапланового інституційного аудиту ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району».

У складі закладу позашкільної освіти можуть створюватись і працювати органи самоврядування:

- працівників закладу позашкільної освіти;
- учнів, вихованців і слухачів;
- батьків учнів і вихованців;
- інші органи самоврядування учасників освітнього процесу.

Директор закладу сприяє та створює умови для діяльності органів самоврядування здобувачів освіти. Але фінансове забезпечення органів самоврядування не передбачене.

Фінансово-господарська діяльність закладу здійснюється відповідно норм Бюджетного кодексу на основі кошторису, який затверджується територіальним відділом освіти Шевченківського району. Крім бюджетного фінансування заклад позашкільної освіти може отримувати фінансування з інших джерел, якими можуть бути:

- доходи від надання платних освітніх та інших послуг;
- доходи від надання в оренду майна;
- благодійна допомога;
- гранти;
- інші джерела фінансування, що не заборонені законодавством.

При отриманні надходжень з інших джерел державне фінансування не зменшується.

Об'єкти та майно ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» не підлягають приватизації чи використанню не за освітнім призначенням, крім надання в оренду з метою надання послуг, які не можуть бути забезпечені безпосередньо ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», пов'язаних із забезпеченням освітнього процесу або обслуговуванням учасників освітнього процесу, з урахуванням визначення органом управління закладу можливості користування нерухомим майном відповідно до законодавства.

Все це є сукупністю загальних умов функціонування закладу позашкільної освіти. Але ці умови є тільки зовнішніми обмеженнями існування добровільного об'єднання будь якого творчого колективу, що створюється в межах ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району». В середині творчого колективу встановлюються додаткові правила і норми, які визначають корпоративну культуру. Також в межах творчого колективу можуть формуватись субкультури.

2.2 Напрями та організація освітнього процесу для добровільних об'єднань творчих колективів

Відповідно статуту ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» може організувати роботу з вихованцями, учнями, слухачами за різними напрямками позашкільної освіти (художньо-естетичним, науково-технічним, еколого-натуралістичним, спортивним, соціально-реабілітаційним, гуманітарним). В ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» на сьогодні робота ведеться за такими напрямками:

- художньо-естетичний;
- науково-технічний;
- соціально-реабілітаційний;
- гуманітарний.

Освітній процес у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» здійснюється диференційовано (відповідно до індивідуальних можливостей,

інтересів, схильностей, здібностей вихованців, учнів і слухачів з урахуванням їх віку, психофізичних особливостей, стану здоров'я) з використанням різноманітних організаційних форм роботи: заняття, гурткова робота, клубна робота, дистанційна робота, урок, лекція, індивідуальне заняття, конференція, семінар, читання, вікторина, курси, концерт, змагання, тренування, репетиція, практична робота, екскурсія тощо. Для реалізації освітнього процесу за напрямом вихованці розподілені по гурткам і групам. Розподіл наведено в таблиці 2.1.

Організація освітнього процесу в ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» здійснюється за освітньою програмою, розробленою відповідно до типової освітньої програми, яку розміщено на сайті Міністерства освіти і науки і затверджено в установленому порядку.

Відповідно нормативної бази організації освітнього процесу освітня програма ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» містить:

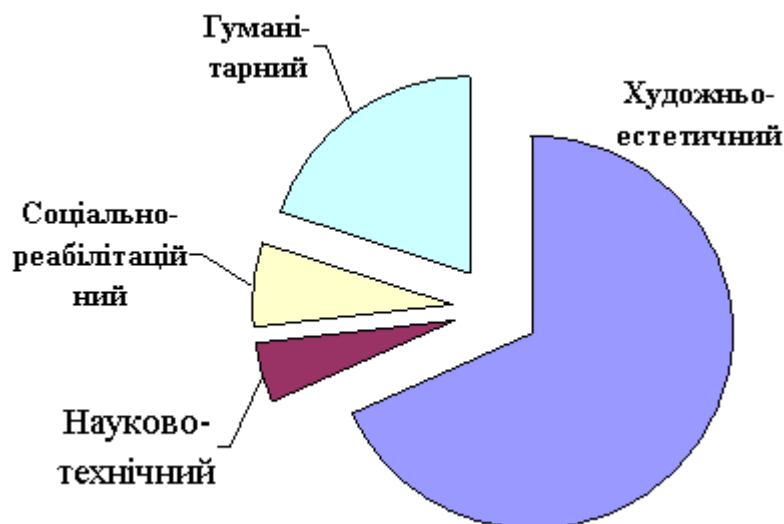
- вимоги до вихованців, учнів, слухачів позашкільної освіти, які можуть розпочати навчання за цією програмою;
- перелік освітніх компонентів та їх логічну послідовність;
- загальний обсяг навчального навантаження;
- очікувані результати навчання здобувачів позашкільної освіти.

Таблиця 2.1

Розподіл вихованців за напрямами по гурткам і групам

<i>Напрямок позашкільної освіти</i>	<i>Кількість гуртків</i>	<i>Кількість навчальних груп</i>	<i>Кількість вихованців</i>
Художньо-естетичний	41	79	962
Науково-технічний	2	5	70
Соціально-реабілітаційний	2	8	99
Гуманітарний	9	23	283

Розподіл контингенту вихованців, які виявили бажання навчатися за напрямами закладу позашкільної освіти наведено на рис. 2.3.



** Побудовано автором на основі інформації закладу*

Рис. 2.3 Діаграма розподілу кількості вихованців по напрямам

Найбільша частка вихованців обирає художньо-естетичний напрям. Це визначає спеціалізацію закладу позашкільної освіти.

Для організації освітнього процесу ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» планує роботу гуртків, секцій, відділів, відділень за окремим освітніми програмами з позашкільної освіти, затвердженими у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки, а також за іншими освітніми програмами, за умови їх затвердження відповідними місцевими органами виконавчої влади.

Організація процесу може здійснюватися як для сформованих об'єднань, так індивідуальних вихованців, тобто підтримує також можливості індивідуального навчання. Організація освітнього процесу у ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» проводиться відповідно до порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Навчальний план на рік формується з врахуванням розподілу вихованців по напрямам навчання та дозволяє сформувати розклад занять з врахуванням гуртків, секцій, студій та інших творчих об'єднань, що діють у

закладі. Враховується також кількість груп та років навчання. На основі цього формується тижневе навантаження педагогічних працівників та формується структура навчального року. Термін навчання у гуртках, секціях, студіях та інших творчих об'єднаннях обумовлюється специфікою їх діяльності та навчальними програмами (Табл.. 2.2).

Таблиця 2.2

Перелік творчих колективівЗПО “ЦДЮТ Шевченківського району” [52]

Керівник	Творчий колектив
Пилипенко О.Ф.	«Зразковий художній колектив» студія художнього в'язання «Візерунок»
Солдатова І.М.	«Зразковий художній колектив» студія декорат. квітів «Троянда»
Суханова О.А.	«Зразковий художній колектив» студія рукоділля «Fancy»
Стринадкіна С.О.	«Народний художній колектив» студія образотворчого мистецтва «Дивосвіт»
Стринадкіна С.О.	Театр моди «Секрет»
Переверзева А.В.	Студія декоративного мистецтва «Iris»
Новосьолова С.В.	Підготовча студія ансамблю народного танцю «Вихиляс»
Пелішок Г.В. Новосьолова С.В. Пасічник Н.С.	«Народний художній колектив» анс.нар. танцю «Вихиляс»
Фальковська Ю.О. Катюшина Н.В.	Студія початкової хореографічної підготовки анс. «Перлина»
Фальковська Ю.О. Зайцева С.М., Аксентьева Т.О.	Дитяча студія хореографічного ансамблю «Перлина»
Катюшина Н.В.	Підготовча студія хореографічного ансамблю «Перлина»
Зайцева С.М., Фальковська Ю.О., Катюшина Н.В.	«Народний художній колектив» хореографічний ансамбль «Перлина»
Горбачевич В.А., Непомняща С.А., Бабенко О.В.	«Народний художній колектив» циркова студія «Едельвейс»
Немельяйнен І.В.	Театральна студія «Гра»
Баля В.В., Кірей О.А.	«Народний художній колектив» хор. кол-в укр. пісні «Терниця»
Гончарова Т.О., Наркевич А.О.	«Зразковий художній колектив» студія естрадного вокалу «Акцент»
Андронов О.І.	Ансамбль гітаристів
Андронов О.І.	Музичний гурт «Сінгл»
Кудріна Н.В.	Ансамбль гітаристів
Дубіна Н.В.	Ансамбль бандуристів

Отже, в закладі позашкільної освіти формується множина добровільних об'єднань творчих колективів. Кожне таке об'єднання формується за відповідним напрямом діяльності і знаходиться під впливом керівників гуртків.

Для покращення роботи закладу позашкільної освіти здійснюється оновлення та доповнення стратегії розвитку ЗПО до 2025 року.

Відповідно до запитів громади та з врахуванням ВПО передбачаються заходи для збереження та розвитку ЗПО.

Стратегія передбачає подальший професійний розвиток педагогів, впровадження програмного забезпечення щодо обліку і організації роботи гуртків та студій.

Формується внутрішня система забезпечення якості освіти.

Досвід діяльності ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» переконує, що значною мірою його успішний розвиток пов'язаний з удосконаленням виховної системи через метод впровадження проєктів. Інтеграція виховного процесу надає можливість створити для учнівської молоді «розширену діяльність», в якій вона діє, пізнає і спілкується, тим самим засвоюючи систему соціальних зв'язків та відносин.

В закладі, а також в межах Шевченківського району, м. Запоріжжя та області впроваджуються наступні проєкти:

- творчо-презентаційний проєкт «Час шукати та дивувати»;
- інформаційно-пізнавальний проєкт «Майбутнє народжується сьогодні»;
- благодійний проєкт «Добрі справи»;
- творчо-дозвілєвий проєкт «Свято захоплень»;
- творчо-пізнавальний проєкт «Краплинки»;
- дитячо-молодіжний проєкт «Разом зростаємо і мріємо».

Очікуваними результатами реалізації освітньої програми закладу є:

- компетентнісний підхід до організацій' освітнього процесу;

- підвищення рівня якості освітніх послуг, які надає ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району»;
- налагодження ефективного механізму моніторингу якості освітнього процесу закладу;
- зміцнення взаємодії між членами педагогічного колективу, що пробуджує їх професійний потенціал;
- впровадження новітніх педагогічних технологій в освітній процес закладу, що становить фундамент його інноваційного потенціалу;
- розробка і впровадження нових програм, проєктів, методик, технологій
- виховуючого навчання;
- забезпечення ефективності подальшого впровадження принципів допрофільного та допрофесійного навчання в закладі;
- зміцнення репутації закладу як активного осередку позашкільної освіти, центру змістовного дозвілля дітей та підлітків, справжньої школи життєтворчості;
- розширення масштабів соціального партнерства закладу з іншими соціальними інституціями, розвиток нових форм співробітництва між ними.

2.3. Механізми формування корпоративної культури та форми реалізації корпоративної влади для управління добровільними об'єднаннями творчих колективів

Добровільні об'єднання творчих колективів можуть мати наступні організаційні форми:

- ансамблі;
- гуртки творчості;
- спортивні команди;
- інші.

Всі ці творчі колективи створюються під наглядом керівника, тренера, наставника у складі школи, клубу або іншої організації, яка об'єднує творчі колективи і сприяє їх розвитку. Таки добровільні об'єднання творчих колективів можна розглядати як окремі колективи – корпорації, так і їх сукупність в межах однієї організації – також корпорації більш високого рівня. Саме тому терміни корпоративна культура, корпоративна влада і корпоративна соціальна відповідальність можуть бути застосовані для розгляду побудови системи управління і системи відношень в таких колективах.

Механізми формування корпоративної культури залежать від типу і місії корпорації. У нашому випадку під корпорацією розуміємо добровільне об'єднання творчого колективу та об'єднання таких колективів разом з окремим громадянами України в єдину систему – заклад позашкільної освіти. Саме тому процес формування корпоративної культури має особливості, які раніше в публікаціях майже не визначались, але де які механізми з інших форм корпорацій можуть бути застосовані в добровільних об'єднаннях творчих колективів.

Корпоративна культура добровільних об'єднань творчих колективів може бути класифікована за видами та має свою структуру. Корпоративна культура є набором цінностей, вірувань і символів [32].

Корпоративна культура складається з наступних елементів. Це система лідерства, ефективна система комунікацій, місце учасника корпорації в добровільному об'єднанні, стилі вирішення конфліктів. Важливою складовою є символіка, що включає наявність власного прапора, гімну. Також до символіки відносяться (слоган, гасло, традиції, ритуали, тощо). Така символіка відноситься до всього закладу. Якщо розглядати окремий творчий колектив, то він є її складовою і тому не має власного прапора і гімну. Але, в окремих випадках, добровільне об'єднання навіть може мати свій гімн.

В ході формування і розвитку корпоративної культури добровільного об'єднання можуть вирішуватись наступні завдання.

По-перше, це склад добровільного об'єднання творчого колективу. Якщо кожен претендент до добровільного об'єднання має власне бажання стати його членом, то, в залежності від творчої направленості добровільного об'єднання, для приєднання нового члена до колективу може проходити відбір у вигляді творчого конкурсу, на якому визначаються здібності претендента та можливість зайняти місце в творчому колективі. В процесі відбору активну участь приймає керівник гуртка, ансамблю, тощо. Також важливими є відношення лідера до нового претендента і його таланту.

Другим важливим завданням є налагодження психологічного мікроклімату як в добровільному об'єднанні, так і в закладі освіти. Для підтримки психологічного мікроклімату у складі закладу є психолог, але в багатьох випадках формуванням мікроклімату займається керівник гуртка, ансамблю, тренер. Мікроклімат залежить від кожного учасника. Сприяє встановленню позитивного мікроклімату сформована корпоративна культура та навіть субкультура

З часом, у будь-яких добровільних об'єднаннях творчих колективів відбуваються кадрові зміни. Наприклад, може пройти заміна керівника гуртка. Зміни також можуть відбуватись як наслідок розвитку, оновлення технологій та інші. Якщо зміни кадрового складу безпосередньо пов'язані з формуванням складу колективу, то інші зміни, що не пов'язані з кадровим складом, мають сприйматись колективом позитивно. Для цього треба готувати колектив. Кращім варіантом змін є зміни за ініціативою колективу.

Кадрові зміни в найбільшій ступені впливають на стан колективу, особливо, якщо змінюється керівник.

Мотиваційна функція передбачає наявність управлінського впливу на колектив. Механізми впливу можуть набувати будь-яких форм: від грошового заохочення, до будь-якого покарання. Якщо в традиційній господарчій корпорації це звичайне явище, то у творчому колективі мотиваційна функція має особливості у тому числі психологічного характеру. Вплив на окремого члена колективу може мати наслідки для всього колективу.

Важливим завданням є підтримка єдності в творчому колективі та забезпечення командного духу. При цьому всі члени колективу працюють на загальний результат творчого колективу (гуртка, ансамблю, спортивної команди, тощо). Разом із тим всі члени добровільного об'єднання творчого колективу мають лояльно відноситись один до одного і підтримувати один одного.

Корпоративну культуру добровільного об'єднання творчого колективу зазвичай розглядають на трьох рівнях (рис. 2.4) [32].



Рис. 2.4 Діаграма розподілу кількості вихованців по напрямкам

Перший рівень – рівень артефактів. Артефакти включають такі елементи, як мову, технологію та продукти діяльності, стиль (в одязі), манери спілкування, емоційну атмосферу, міфи та історію, ритуали, церемонії тощо [32]. Артефакти також можуть мати як вербальну, так і невербальну природу. Це може бути навіть поведінка членів колективу та відповідні організаційні процеси. Тобто артефакти завжди можна відчутти при входженні в нову культуру. Артефакти – це сукупність знаків, які є позначкою нової культури, або субкультури. В команді об'єднання такими артефактами є форма, назва команди і інші. Артефакти сприймаються органами почуття і відносяться до елементів наочності, які визначають команду і сприяють кращому розумінню і сприйняттю її результатів.

Другий рівень пов'язаний з проголошеними цінностями. Проголошенні цінності – це сукупність накопичення інтелектуальних продуктів минулих років. Це сукупність чийось оригінальних ідей щодо того, чим є те, що є, і як воно відрізняється від того, що повинно бути. Вірність і підтримка цих цінностей в колективі формують норми поведінки і є виміром та оцінкою будь-яких рішень в творчому колективі. Набір цінностей, які знайшли реальне втілення в ідеології чи філософії творчого колективу, може слугувати орієнтиром чи моделлю поведінки в складних чи непевних ситуаціях [32].

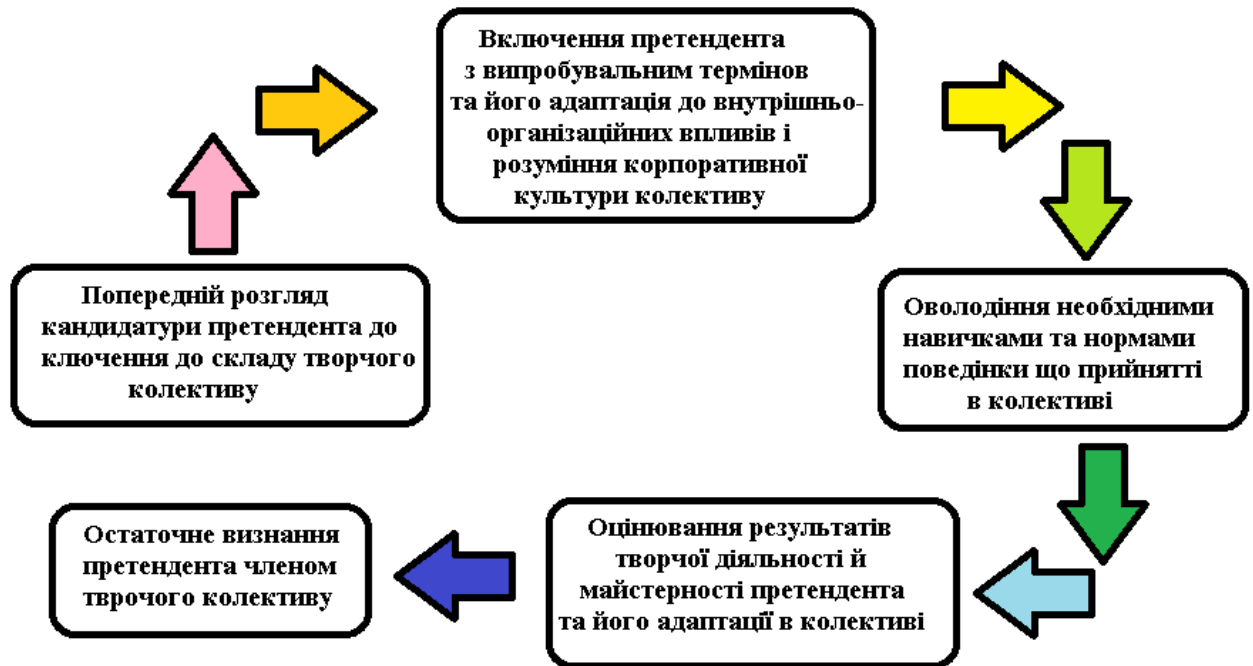
Третій рівень - базові уявлення, що є настільки очевидними, що варіювання поведінки звидиться до мінімуму й їх зміна відбувається важко. Інтегровану систему базових уявлень іноді називають «картою світу» або ментальною картою. Якщо люди поділяють однакові базові уявлення, вони відчують комфорт, якщо різні — дискомфорт. [73]

Загалом корпоративна культура визначає норми поведінки, умови прийняття рішень, характер взаємовідносин між членами творчого колективу. Саме корпоративна культура визначає напрями розвитку творчого колективу.

Кожен новий претендент до творчого колективу навіть після конкурсного відбору має пройти через визначені етапи адаптації і визнання. Етапи процедури наведено на рис.2.5. Під час проходження всіх етапів претендент поступово набуває всіх якостей, які визначає корпоративна культура і повністю стає повноправним членом творчого колективу.

В деяких випадках корпоративна культура може стати перешкодою в досягненні стратегічних цілей колективу. В таких випадках основні елементи корпоративної культури потребують коригування шляхом заміни або розвитку її складових. Такі зміни мають усвідомлюватись всіма членами творчого колективу. Зміна корпоративної культури – важкий і довгий процес, адже неможливо ввести нові традиції і цінності наказом. Їх необхідно представити так, щоб всі члени творчого колективу змогли їх зрозуміти, сприйняти і усвідомити, що вони будуть ефективні в роботі [38]. Формування нової корпоративної культури, а тим більш зміна старої корпоративної культури,

дуже складне завдання. Саме від вирішення цього завдання залежить успішність подальшого розвитку творчого колективу [43]. Корпоративна культура може розглядатися на змістовному, ментальному, діяльнісному рівнях.



* Побудовано автором

Рис. 2.5 Процес входження претендента до складу творчого колективу.

Змістовний рівень розглядається як набір складових нормативної бази діяльності організації, що визначена статутом, освітніми програмами та положеннями. Змістовний рівень визначає загальні правила поведінки і є сукупністю основних організаційних документів.

Ментальний рівень залежить від керівника і настрою всіх членів творчого колективу на досягнення визначеної мети. В господарчих корпораціях для мобілізації співробітників на виконання завдання використовуються різні механізми мотивації. В основному це матеріальна зацікавленість. В творчих колективах мотивація має зовсім інший характер. Найчастіше це загальна ідея і навіть мрія всіх членів творчого колективу.

На діяльнісному рівні корпоративна культура виступає як дії членів творчого колективу, які спрямовані на досягнення цілей, місії, стратегії, реалізацію корпоративних цінностей відповідно до визнаних колективом корпоративних цінностей.

Механізми формування корпоративної культури господарчих корпорацій за результатами досліджень багатьох науковців вже систематизовані і визначають два основних напрямки.

По-перше, це пошук цінностей, які характерні для успішної корпоративної культури і які максимально відповідають таким факторам: рівень професіоналізму персоналу та особливості менталітету, організаційні технології, можливості та обмеження макросередовища підприємства.

По-друге, закріплення обраних цінностей корпоративної культури серед персоналу підприємства.[58]

При формуванні корпоративної культури підприємства виділяють п'ять первинних механізмів:

- виділення об'єктів уваги, оцінки і контролю керівника (все, що постійно перебуває в полі зору керівника);
- критерії розподілу заохочень і винагород (сама система в дії, а не в теорії);
- навмисне створення зразків для наслідування (поведінка керівництва, міфи, легенди);
- стратегії вирішення критичних ситуацій і криз (вироблення нових стандартів у ході криз);
- критерії відбору при прийомі на роботу, підвищення на посаді і звільнення (відповідність кандидата з професійної підготовки і цінностям і нормам організації).[9]

Первинні механізми творчих колективів мають подібні напрями, але більш направлені на ментальний рівень.

Вторинні механізми – менш потужні, але більше слугують як провідники цінностей корпоративної культури, які гірше контролюються,

тобто ті, що закладені в структурі підприємства, її діяльності, історіях і легендах, традиціях. Всі ці чинники показують новачкам підприємства сенс корпоративної культури. До вторинних механізмів відносять:

- формування композиції і структури компанії;
- формування системи та принципів діяльності організації;
- організація дизайну внутрішніх приміщень, фасаду й побудов у цілому;
- історії, розповіді, легенди і міфи про найбільш важливі події та людей компанії;
- офіційні заяви та документи, що декларують кредо компанії, її філософію та ідеологію.

В творчих колективах вторинні механізми мають навіть більший вплив на формування корпоративної культури. Ці механізми відносять до вторинних тільки тому, не тільки тому, що вони залежать від первинних. Вторинні мають доповнювати первинні і сприяють більш наочному розумінні корпоративної культури організації. Важливим є збалансованість первинних і вторинних механізмів. Їх дисбаланс може приводити до конфліктних ситуацій.

Відбір до членів творчого колективу є дуже важливим етапом усвідомлення та підтримки корпоративної культури. При наявності кількох нових претендентів до творчого колективу перевага завжди віддається тим, в яких система цінностей співпадає з корпоративною і які більше сумісні з організаційною культурою.

Знання механізмів створення корпоративної культури та їх використання допомагає на практиці формувати корпоративну культуру творчих колективів, яка буде сприяти не тільки укріпленню складу творчого колективу, а й слугувати додатковим стимулом досягнення найкращих результатів і реалізації творчих талантів усього колективу.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність організації і добровільне об'єднання творчих колективів є додатковим стимулом для сприйняття загальної ідеї, мети та призначення творчого колективу. Саме

корпоративна культура є найбільш впливовим механізмом об'єднання окремих членів творчого колективу та їх мобілізації на виконання загальних колективних завдань. Корпоративна культура творчого колектива не дозволяє відокремлювання навіть талановитих членів колективу і сприяє їх поєднуванню в єдиний колектив.

Управління добровільними об'єднаннями творчих колективів зовні та реалізація корпоративної влади також має свої особливості. В структурі добровільного об'єднання творчого колективу у закладі позашкільної освіти завжди є лідер і керівник.

Лідер в колективі має права що не нормуються жодним документом. Права йому надає його авторитет в колективі. Саме тому його рекомендації сприймаються колективом практично, як управлінський вплив.

Керівник гуртка має корпоративну владу, що визначена в статуті і посадовій інструкції. В цих документах прописані компетентносні вимоги до посади керівника, також його права і обов'язки, відповідно до яких можна визначити множину управлінських рішень, які може приймати керівник. Однією з вимог до керівника є його педагогічна підготовка. Тобто керівник має бути педагогом. З одного боку керівник має бути фахівцем в своїй галузі, який може навчати учнів відповідно освітній програмі, а з іншого – керівник, як педагог працює з кожним вихованцем добровільного об'єднання творчого колективу у вигляді гуртка, ансамблю, тощо.

Виходячи з цього форми реалізації корпоративної влади також мають особливості.

Керівник має формальну владу. Тому він має корпоративну соціальну відповідальність за свої рішення.

Лідер має неформальну владу, але він також має корпоративну соціальну відповідальність за свої рішення, тому що вони також сприймаються творчим колективом до виконання. Позитивним поштовхом розвитку творчого колективу є взаєморозуміння керівник і лідера. Саме цю

роль виконує корпоративна культура. Вона є виміром і еталоном для оцінювання рішень, що приймаються керівником і висловлюються лідером.

Висновки до розділу 2

Розглядаючи публічне адміністрування закладів позашкільної освіти на прикладі ЦДЮТ Шевченківського району можна дійти до наступних висновків.

Заклад позашкільної освіти ї комунальною установою, що створена органом місцевого самоврядування. Всі організаційні і фінансові умови здійснення діяльності закладу позашкільної освіти визначені в статуті. Саме орган місцевого самоврядування здійснює безпосереднє публічне управління закладом і призначає директора закладу для опретьивного управління. Методичні аспекти діяльності закладу визначаються Міністерством освіти і науки через департамент освіти і науки міської ради.

Напрями роботи закладу позашкільної освіти визначаються освітніми програмами, які прийняті до виконання. Саме заклад позашкільної освіти приймає на роботу і призначає керівників гуртків, тощо.

Кожен творчий колектив має керівника, який має формальні владні повноваження, та несе корпоративну соціальну відповідальність за прийняті рішення.

Кожен творчий колектив має свою мету. Досягнення цієї мети неможливо без встановлення відповідного творчого мікроклімату в колективі. Основою формування відповідного мікроклімату і підняття корпоративного духу та мобілізації творчого колективу на досягнення своєї мети є формування корпоративної культури. Саме корпоративна культура формує колектив як єдине ціле.

Корпоративну культуру може формувати керівник, а може розвиватись природно. При природному формуванні корпоративної культури може з'явитись субкультура, яка не буде сприяти позитивному розвитку.

Формування корпоративної культури є складний процес який потребує застосування спеціальних механізмів. В публікаціях науковців визначені механізми формування корпоративної культури, які наближені до потреби господарчих корпорацій. Корпоративна культура творчих колективів має застосовувати модифіковані механізми з врахуванням особливостей добровільного об'єднання творчого колективу.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СПІВПРАЦІ КОРПОРАТИВНОЇ ВЛАДИ З ТВОРЧИМИ ДОБРОВІЛЬНИМИ ОБ'ЄДНАНЯМИ

3.1. Реалізація творчих здібностей через добровільні об'єднання в закладах позашкільної освіти

Освіта стає трендом сучасного успішного суспільства. А розвиток інноваційного потенціалу – це не тільки шлях динамічного розвитку та успіху, а й засіб забезпечення безпеки та суверенітету країни, її конкурентоспроможності у сучасному світі.

У розділі V статті 41 Закону України «Про освіту» надається багатовимірне поняття «якість освіти» як таке, що охоплює відповідність її визначеній місії, меті та набору прозорих, підзвітних, досконалих стандартів чи критеріїв, які створюють позитивні зміни у підготовці здобувачів освіти або особистісному зростанні [45].

На сьогодні є розуміння того, що лише поєднання механізмів зовнішнього та внутрішнього забезпечення якості може гарантувати результат, відповідність вимірювальним структурованим показникам якості є необхідною, але недостатньою її складовою, а одна з ланок забезпечення якості – це заклади позашкільної освіти.

На сучасному етапі розвитку суспільства, що характеризується змінами в усіх його сферах і соціальних інститутах, особливо гострими постають питання якісного навчання підростаючого покоління. Поняття «якість освіти» у вузькому розумінні це якість результатів освітнього процесу, тобто якість освіченості учнів, якість знань, умінь, володіння процедурами творчої діяльності, вихованості й т.д. Якість освіти в широкому розумінні – це і якість результатів освітнього процесу, і якість реалізації освітнього процесу, і якість умов його протікання.

ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» є: відкритою соціальною системою, оскільки заклад надає можливість вільного вибору діяльності усім здобувачам освіти від 4,5 до 21 років; відкритий для співробітництва із закладами системи освіти різних форм та типів, інших структур; відкритою педагогічною системою, в якій здійснюється педагогічна діяльність в межах вільного часу дітей, створюються для формування їх загальної культури, організації змістовного дозвілля, професійного самовизначення, вирішення завдань соціальної адаптації.

Місія ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» - сприяння розвитку якісної позашкільної освіти та виховання дітей і молоді України, надання освітніх, дозвіллевих, інформаційних та інших послуг особистості дитині, родині, суспільству, державі з метою розвитку підростаючого покоління.

Візія закладу - послідовно закріплювати позиції лідера позашкільної освіти в регіоні, що передбачає насамперед, розвиток особистості дитини як суб'єкта пізнання, творчої діяльності, активного творця власного життя, виховання сучасних людей з активною громадянською позицією, готових до дорослого життя та здібних адаптуватися до швидкоплинно мінливих умов розвитку суспільства.

Провідною ідеєю освітньої програми ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» на 2023/2024 н. р. є ідея підвищення якості позашкільної освіти в умовах реалізації компетентнісного підходу на основі соціального партнерства.

Ключові цінності: Україна, дитина, громада, професіоналізм, довіра, духовність, лідерство, відповідальність.

Для України з її різноманіттям мов, етносів культур, без перебільшення, національне питання має велике значення. Однією з головних умов існування нашої країни є громадянська та міжнаціональна згода.

Велика роль у формуванні культури міжнаціональних відносин належить освіті. Перед загальноосвітньою школою постає комплекс проблем, пов'язаних із формуванням культури міжнаціональних відносин учнів у полі-

культурному освітньому середовищі. І саме для забезпечення неконфліктного гармонійного співіснування різних культур, толерантного ставлення учнів один до одного, для ознайомлення учнів з культурою різних народів, розширення кругообігу, прищеплення любові до своєї нації та шанобливого ставлення до інших культур в Охримівській школі 10 років тому був проведений Фестиваль міжнаціональної дружби «Моє село - багатонаціональне», у якому серед 11 національностей фольклорний колектив «Охримівські цвятенца» представляв Болгарію з її самобутньою культурою, яскравими костюмами, цікавими обрядами, національною кухнею, піснями і незабутнім болгарським «хоро». Цей виступ викликав неабиякий інтерес у глядачів, у мешканців села та адміністрації району.

Саме тому фольклорний колектив «Охримівські цвятенца» був запрошений на святкування Дня Європи, на якому були представники Євросоюзу, які високо оцінили рівень підготовки і багатоплановість поданого матеріалу про європейську країну Болгарію.

Саме це і започаткувало вивчення болгарського фольклору у Охримівській школі.

Після цих перших виступів на районному рівні потужним мотиватором стало запрошення у 2016 році від доцента МДПУ Наталії Глебової на Всеукраїнський фестиваль «Мелітополь – інтеркультурний».

Пізніше, у 2019 році, на запрошення начальника відділу культури Якимівської райдержадміністрації Тетяни Володимирівни Нечібай учасники творчого колективу були учасниками районного інтеркультурного форуму «Розмаїття культур - багатство Якимівського краю».

Розвиток й досягнення добровільного об'єднання - фольклорний колектив «Охримівські цвятенца» супроводжувався підтримкою корпоративною влади всіх рівнів. Мав місце синергетичний ефект ініціативи і ентузіазму добровільного об'єднання з підтримкою структур влади.

Саме це дозволило фольклорному колективу «Охримівські цвятенца» набути визнання не тільки в Кирилівській ОТГ, а і далеко за її межами.

Співпраця з корпоративною владою визначається наступними діями підтримки розвитку добровільного об'єднання творчого колективу.

Насамперед, це фінансування Кирилівською селищною радою поїздки колективу на конкурси та фестивалі.

Важливим також є сприяння Якимівською селищною радою участі колективу у проєкті «Голос.Діти. Якимівка», який проводився в с.м.т. Якимівна.

фестивалі «Мелітополь- інтеркультурний», який проводився у м.Мелітополь.

Кирилівська селищна рада також забезпечила фінансування участі колективу у Міжнародному фестивалі «СОБОР БОЛГАР – 2020», який відбувся в м. Мелітополь.

Центром болгаристики при МДПУ було здійснено фінансування проходження курсів підвищення кваліфікації Чурси І.Д. у Софійському університеті ім. Кліментія Охридського (2019р. м. Софія. Болгарія). Таке фінансування можна розглядати як інвестиції в розвиток інтеркультути в Україні.

Продовженням прикладів є заходи, які проводились добровільними об'єднаннями творчих колективів на базі закладу позашкільної освіти «ЦДЮТ Шевченківського району».

Саме добровільні об'єднання творчих колективів цього закладу прийняли участь у проведенні Міжнародного Фестивалю болгарської культури в Україні в січні 2023 року у м. Запоріжжя за підтримки, сприянням і безпосередньою участю в.о. мера м. Запоріжжя Куртєва А.В, директора Департаменту освіти і науки м. Запоріжжя Погребняк Ю.В., начальника ТВО Шевченківського району Перепелиці Н.Є.

Результатом всебічної підтримки стало сприяння щодо участі творчих колективів в обласних фестивалях «Єдина родина», «Покрова на Хортиці» протягом 2022-2023 років Комунальною установою «Обласний методичний

центр культури і мистецтва» Запорізької обласної ради під керівництвом в.о.директора Златовой О.Б.

Продовженням розвитку добровільних об'єднань творчих колективів є співпраця з Хамдани Науфаль Кодировичем, головою Асоціації нацменшин Запорізької області, щодо закупівлі болгарських костюмів для вихованців «Народний художній колектив» ансамбль народного танцю «Вихиляс», керівник — Анна Пелішок.

Не зважаючи на окупацію смт. Кирилівка фольклорний колектив «Охримовські цвятенца» продовжує свою роботу на підконтрольній Україні території.

В реалізації творчих здібностей через добровільні об'єднання в закладах позашкільної освіти безпосередню участь приймають керівники колективів. За досягнення творчих колективів відзнаки отримали їх керівники.

Золоту медаль на Чотирнадцятій міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти - 2023» за представлення досвіду Пелішок Г.В., керівника «Народного художнього колективу» ансамблю народного танцю «Вихиляс», в номінації «Виховання національної еліти - запорука майбутнього розвитку українського суспільства» /травень 2023/.

Результативну участь представили колективи ЗПО у Відкритому конкурсі професійної майстерності педагогів закладів позашкільної освіти «Сучасне заняття гуртка «МАЙСТЕРНІСТЬ. ІННОВАЦІЯ»:

- дипломи I та III ступеня - Переверзева А.В., керівник гуртка журналістики «Проба пера» та студії декоративного мистецтва «Ігіз»;
- диплом II ступеня - Пелішок Г.В., керівник «Народного художнього колективу» ансамблю народного танцю «Вихиляс»;
- дипломи III ступеня - Кірей О.А., керівник «Народного художнього колективу» хорового колективу української пісні «Терниця»;
- Солдатова І.М., керівник «Зразкового художнього колективу» студії декоративних квітів «Троянда»;
- 6 сертифікатів учасників.

Підтвердження почесних звань набули наступні керівники творчих колективів:

- «Народний художній колектив» хоровому колективу української пісні «Терниця», керівник - Кірсеї О.А.;
- «Зразковий художній колектив» студії художнього в'язання «Візерунок», керівник - Пилипенко О.Ф. (наказ МОН України від 28.09.2022 № 863).

Директорка закладу позашкільної освіти Чурса І.Д. і практичний психолог Черевична О.А., , стали спікерами Міжнародної науково-практичної конференції «Освіта та наука крізь виклики сьогодення» /травень 2023, ЗОШПО/.

Заступник директора з виховної роботи, голова Запорізького відділення Міжнародної асоціації позашкільної освіти Мазнева Г.В. виступила з доповіддю на Всеукраїнській нараді Міністерства освіти і науки України спільно з МАПО /березень 2023/, а також взяла участь у Всеукраїнському круглому столі «Забезпечення і реалізація прав дітей на позашкільну освіту в умовах воєнного стану» /квітень 2023, м. Київ/.

Педагога «Народного художнього колективу» циркової студії «Едельвейс», Горбацевич В.А., нагороджено сертифікатом про призначення Премії міського голови 2022 за визначні досягнення у навчанні та вихованні підростаючого покоління в номінації «Працівники закладів позашкільної освіти, які мають переможців творчих конкурсів всеукраїнського та міжнародного рівнів» /вересень 2022/.

8 педагогів Центру відзначено грамотами Департаменту освіти і науки Запорізької міської ради в номінаціях «Керівник гуртка художньо-естетичного напрямку - 2023», «Керівник гуртка гуманітарного напрямку - 2023», «Керівник гуртка науково-технічного напрямку - 2023» за вагомий внесок та сприяння розвитку позашкільної освіти міста Запоріжжя в рамках підсумкового заходу «Зірки позашкілля Запоріжжя» /травень 2023/.

Навчальній програмі гуртка ігротехніків, укладач - Мазнева Г.В., на засіданні Експертної комісії з позашкільної освіти Міністерства освіти і науки України, надано гриф «Схвалено для використання в освітньому процесі» /червень 2023/.

Творчі колективи та їх керівники показали високу результативність участі в освітніх заходах різних рівнів. Вони отримали:

- міжнародних - 11 /17 сертифікатів/;
- всеукраїнських - 67 /177 сертифікатів/;
- обласних -5/31 сертифікат/;
- міських -6/36 сертифікатів/.

Дитячі творчі об'єднання ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» досягають високих результатів у реалізації освітніх та творчих програм. На даний момент у закладі працюють 5 колективів, яким присвоєно почесне звання «Народний художній колектив» і 4 дитячих творчих об'єднання, що мають звання «Зразковий художній колектив».

Дитячі творчі колективи і вихованці ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» беруть активну участь у фестивалях, конкурсах, виставках, змаганнях, концертних програмах, творчих проектах, що проводяться на різних рівнях.

Ігрова діяльність є провідною в організації освітнього процесу закладу. З 2011 року започатковано та щорічно проводиться на базі закладу Всеукраїнський фестиваль-майстерня «Адреса дитинства - Гра». Кожного року збільшується кількість учасників із різних регіонів України, що дозволяє створити сприятливі умови для організації змістовного відпочинку дітей та учнівської молоді, сприяє реалізації творчого потенціалу підростаючого покоління.

Одним із пріоритетних напрямів діяльності Центру є допрофільна підготовка вихованців, створення умов для успішного професійного визначення випускників закладу, їх вступу на пільгових умовах до навчальних закладів I-II та III-IV рівнів акредитації за напрямками позашкільної освіти.

Близько 43% випускників закладу продовжили навчання за напрямом позашкільної освіти, який обрали своєю професією в гуртках закладу.

Найближчим часом добровільні творчі колективи разом з керівниками планують прийняти участь у наступних заходах:

- Всеукраїнському форумі до Дня позашкілля (25-26.09.2023, м. Київ);
- XV Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти - 2024»;
- Відкритому конкурсі професійної майстерності педагогів закладів позашкільної освіти «Сучасне заняття гуртка «МАЙСТЕРність. Інновація»;
- заходах Міжнародної асоціації позашкільної освіти;
- заходах щодо забезпечення реалізації проєкту «Сприяння освіті»;
- Всеукраїнському фестивалі гри та натхнення « Play Fest.» (квітень 2024);
- обласних конкурсах методичних розробок з художньо-естетичної та науково-технічної творчості (протягом року);
- обласній виставці «Освіта Запорізького краю» (березень-травень 2024);
- обласному етапі фестивалю «Натхнення. Творчість. Успіх» в рамках
- Всеукраїнського фестивалю «Територія творчості» (травень 2024);
- міському етапі Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності працівників позашкільних навчальних закладів «Джерело творчості» (грудень 2023) та інш.

3.2 Методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної культури добровільних об'єднань творчих колективів

Визначення кращої моделі корпоративної культури залежить від характеру та особливостей формування добровільного об'єднання творчого колективу.

Угрупування добровільних творчих об'єднань, що формуються в закладі позашкільної освіти, який є некомерційною комунальною установою і

здійснює свою діяльність на основі статуту та підпорядкований уповноваженому органу – міській раді, може формувати свою корпоративну культуру та мати корпоративну владу за положеннями статуту. Така корпоративна культура розповсюджується на всі творчі колективи закладу позашкільної освіти і поєднує їх в єдиний колектив – корпорацію. У подальшому будемо розглядати саме творчі об'єднання, що створюються в закладах позашкільної освіти і разом з уповноваженим органом утворюють корпорацію, метою якої є культурний розвиток і сприяння пошуку талантів серед молоді за їх здібностями.

Невід'ємними рисами такої корпорації є корпоративна культура і корпоративна соціальна відповідальність.

“На сьогодні, корпоративна культура є одним із вагомих управлінських ресурсів, адже створює свого роду соціальний фундамент, який впливає та регулює діяльність і взаємодію працівників в межах підприємства, з окремими цільовими групами, створює сприятливі умови для розвитку організації тощо. Однак, як би багато не говорили про роль корпоративної культури, на жаль, на багатьох вітчизняних підприємствах вона має виключно формальний характер, прописані корпоративні кодекси не лише не використовуються в практиці, але й з їх змістом навіть не є обізнані усі працівники тощо”. [54]

Корпоративна культура це характеристика будь-якої корпорації або іншого соціального угруповання. Вона може розвиватись природним шляхом. В цьому випадку ми можемо тільки визначати її стан. Якщо формування корпоративної культури відбувається природним шляхом, то її стан залежить від культури кожного учасника соціального угруповання і може бути не передбачуваним. В таких умовах може розвиватись субкультура, яка не завжди має позитивний характер. Тобто корпоративна культура визначається сукупністю відносин між учасниками. Розвиток корпоративної культури таким шляхом може привести до небажаних результатів, якщо в колективі будуть працювати учасники з низькою особистою культурою поведінки і таким чином впливати на поведінку інших. Для недопущення такого розвитку

подій в корпорації має формуватись корпоративна культура в інші механізми, через регламентацію поведінки правилами, кодексами і іншими регламентуючими документами. В цих документах можуть бути регламентовані не тільки принципи, а може бути навіть детально регламентована поведінка. Також культура може існувати без будь-яких письмових правил. У таких випадках культура підтримується всіма учасниками за замовчанням.

Основні визначення поняття “корпоративна культура” відомих науковців наведено в таблиці 3.1.[73]

Таблиця 3.1

Основні визначення поняття “корпоративна культура”

Автор	Визначення
Е. Джекс:	«образ мислення і способ дії, який в більшій чи меншій мірі поділяють всі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний і хоча б частково прийнятий новачками, щоб нові члени колективу стали своїми»
Х. Шварц і С. Девіс:	«комплекс переконань і очікувань, що розділяється членами організації, ці переконання і очікування формують норми, які в значній мірі визначають поведінку в організації окремих особистостей і груп»
Е. Шейн:	«комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитись справлятися з проблемами зовнішньої адаптації внутрішньої інтеграції, що функціонує досить довго, щоб підтвердити свою спроможність, і передається новим членам організації як єдино правильний»
Г. Морган:	«один із способів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передачі основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібне русло»
М. Мескон:	« клімат в організації; вона відображає звичаї, притаманні організації»

Схему впливу корпоративної культури на управлінські процеси наведено на рис. 3.1. [54]

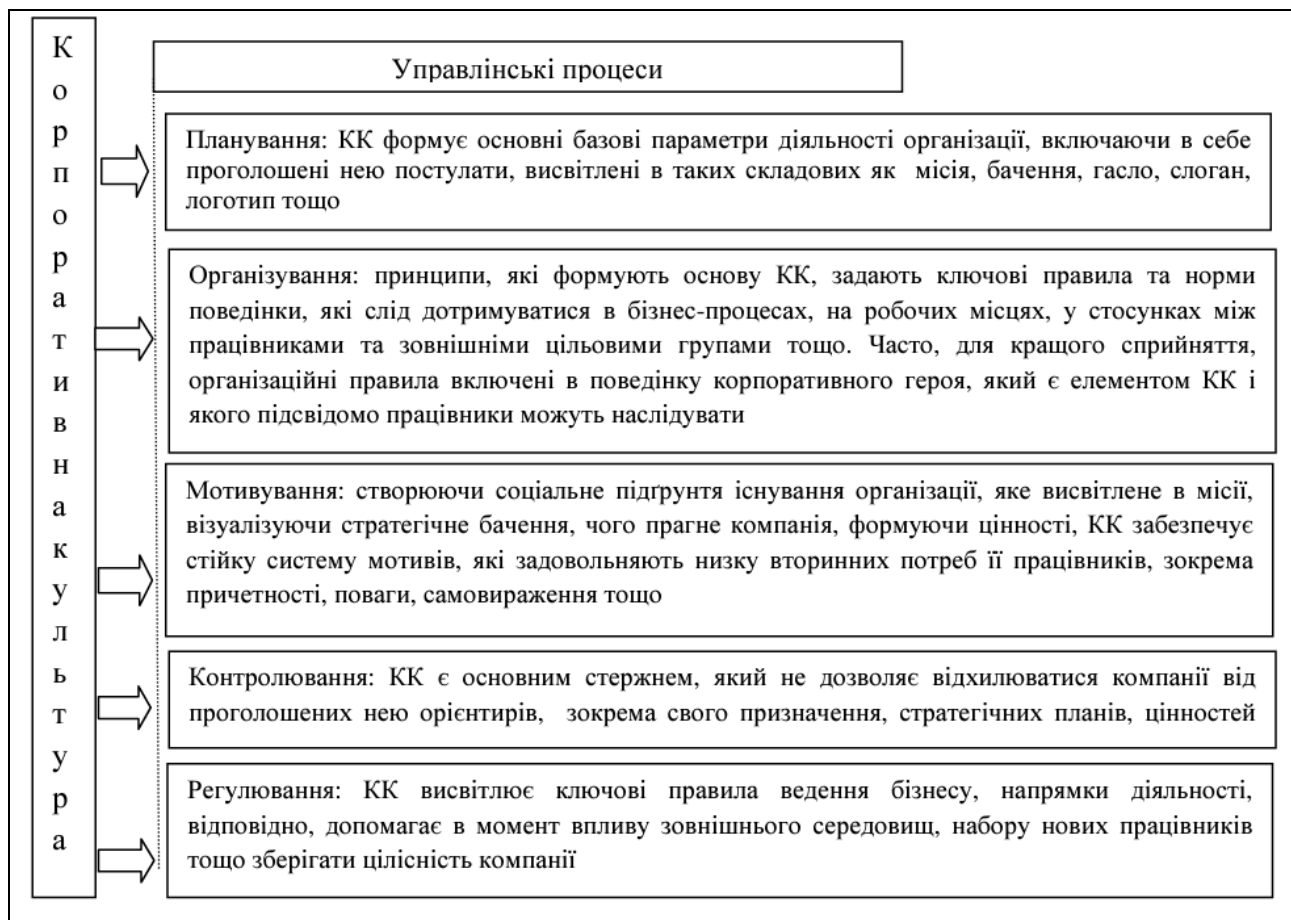


Рис. 3.1 Вплив корпоративної культури організації на управлінські процеси [54]

Корпоративну культуру можна вважати фундаментом компанії. Саме корпоративна культура дозволяє визначити особливість компанії, характер взаємовідносин з співробітниками, добровільними творчими об'єднаннями, публічною владою, партнерами і іншими стейкхолдерами. Схему впливу корпоративної культури на цільові групи наведено на рис. 3.2. [54]

За результатами досліджень в галузі корпоративної культури було визначено різні варіанти її типізації. Це зумовлює відсутність досі єдиного підходу до визначення її типів.



Рис. 3.2 Вплив корпоративної культури організації на цільові групи

Різні вчені визначають різні типи корпоративної культури. Серед вчених є навіть думки про те, що кожна організація може мати свою унікальну корпоративну культуру. Але скоріше за все типізація корпоративних культур має проводитись для кожній групі підприємств, схожих за видами своєї діяльності.

Один з розповсюджених варіантів типізації корпоративної культури визначав професор Джеффри Зонненфельд. Цю типізацію наведено в його наукових публікаціях. Вона відома у світі, як класифікація професора Джеффри Зонненфельда.

Якщо розглядати добровільні творчі об'єднання, що утворюються за умови підтримки закладів позашкільної освіти за такою класифікацією, то серед типів цієї класифікації найбільш привабливими є тип «Клуб». Це найбільш оптимальний тип корпоративної культури для визначеної корпорації, оскільки характеризується лояльним ставленням до всіх учасників у відношеннях між собою та в організації, підтримкою та дотриманням

встановлених нею принципів та норм. Ключовими умовами, які заохочують всіх учасників розвиватись разом із творчим добровільним об'єднанням, удосконалювати свої вміння, ставати невід'ємною частиною організаційного життя, при цьому ґрунтовніше і глибше досліджуючи тонкощі її діяльності – є сприятливі, стабільні умови праці і позитивний психологічний клімат. Такий тип культури передбачає поступовий та стабільний розвиток творчого колективу, без різких зростань та занепадів. Від кожного учасника очікують, що на кожному рівні він повинен досягнути всі тонкощі своєї роботи, оволодіти майстерністю, тому учасники мають широкий професійний кругозір.

Заслуговує уваги ще один тип корпоративної культури з цієї класифікації – це «Академія». Основними ознаками цього типу корпоративної культури є те, що для нього характерна велика чисельність молодих, амбіційних учасників, метою яких є довгострокова співпраця із компанією. Підставою для заохочення і просування є хороша робота і професійна майстерність. Такий тип культури формує певні обмеження щодо широкого розвитку особистості учасника і перешкоджає внутрішньо організаційній кооперації. Але цей тип сприяє командній роботі. Тобто робота в команді передбачає, що досягнення команди важливіше особистих досягнень.

Класифікація визначає і інші типи організації корпоративної культури, але ці типи найменш можуть бути застосовані в добровільних об'єднаннях творчих колективів.

Ще однією з найбільш популярних класифікацій є класифікація Чарльза Хенді, яка формує чотири типи:

Перший тип – “Культура влади”. Ця корпоративна культура визначає головним суб'єктом лідера, який контролює основні управлінські процеси та ресурси. В організацію у першу чергу приймають працівників, які прагнуть досягнути високих результатів у веденні діяльності та орієнтовані на досягнення високих показників результативності і готові йти на ризик. Важлива риса - вміння працювати в умовах жорсткої конкуренції.

Другий тип - «Культура ролі». В основі даного типу корпоративної культури покладено розподіл ролей за чітко встановленими правилами. В організації з такою організаційною культурою учасник має своє місце в ієрархії з чітко окресленими посадовими інструкціями, що створює підґрунтя до швидкого розвитку організації. Однак, доцільно зазначити, що успіх у виконанні завдань залежить не від особистості, а від правильного розподілу робіт і відповідальності.

Третій тип - «Культура завдання». Це тип корпоративної культури у першу чергу спрямований на успішну реалізацію ідей в зазначених завданнях чи проєктах, характеризується високою автономією, оцінкою роботи за результатами та повагою всередині команд. За рахунок поєднання високого рівня професіоналізму кожного окремого працівника та відповідно підібраних ресурсів формуються належні умови для досягнення високих очікуваних результатів.

Четвертий тип - «Культура особистості». Корпоративна культура цього типу в основному формується на особистих якостях працівників, а саме: рівні їх креативності, ініціативності, відкритості та генеруванні ідей.

Не зважаючи на велику кількість типів і різновидів класифікацій кожна організація, підприємство, корпорація формує свою корпоративну культуру, яка більш сприяє вірному прийняттю рішень у будь-яких випадках. Найчастіше така корпоративна культура не є явно вираженим типом, а визначає тільки окремі їх елементи і комбінації. Але, у будь-якому випадку, корпоративна культура має визначатись корпорацією. Не можна залишити формування корпоративної культури природним шляхом. Іноді це може негативно впливати на роботу корпорації у цілому.

Інтеркультурна діяльність в контексті освіти відноситься до процесу співпраці та взаємодії між різними культурами і національностями в освітньому середовищі. Вона спрямована на розуміння, повагу та сприйняття різноманітності культур та створення умов для взаємодії між представниками

різних культур. Ця діяльність включає такі аспекти, як обмін досвідом, міжкультурне навчання, спільні проекти, діалог культур і багато іншого.

Виходячи з цього якість освіти є критично важливою складовою інтеркультурної діяльності, оскільки вона визначає, наскільки ефективно ці цілі досягаються. Освіта в цьому контексті має сприяти розвитку культурної компетентності, тобто здатності розуміти, цінувати і співпрацювати з представниками різних культур. Ефективно організована та успішно реалізована інтеркультурна діяльність може сприяти розвитку глобальної громадянськості, сприйнятливості до різних культур та здатності до побудови плідних міжкультурних стосунків, що важливо в сучасному світі, де люди з різних культур і національностей все частіше зустрічаються і співпрацюють.

Творчі об'єднання ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» класифікуються за трьома рівнями.

Початковий рівень - це творчі об'єднання, діяльність яких спрямована на загальний розвиток вихованців, виявлення їх здібностей та обдаровань, прищеплення інтересу до творчої діяльності.

Основний рівень - творчі об'єднання, які розвивають інтереси дітей, дають їм знання, практичні уміння та навички, задовольняють потреби у професійній орієнтації.

Вищий рівень - творчі об'єднання за інтересами для здібних і обдарованих вихованців. На вищому рівні можуть навчатись обдаровані, талановиті діти, які не проходили підготовку на початковому або основному рівнях навчання.

Середня наповнюваність груп гуртків та студій закладу становить 10-15 вихованців; під час організації індивідуальної роботи - 1-5 вихованців.

Наповнюваність дитячих колективів визначається директором закладу у відповідності до профілю, навчальних програм, можливостей освітнього процесу та рівня майстерності вихованців.

Отже, корпоративна культура закладу позашкільної освіти розповсюджується на всі творчі колективи.

Разом із тим кожен окремий творчий колектив може мати свою корпоративну культуру, яка є доповненням і розширенням корпоративної культури закладу.

Не всі творчі колективи мають свою особисту корпоративну культуру. Де які колективи дотримуються умов тільки загальної корпоративної культури закладу. Це допустимо. Але для кращого визнання творчого колективу як особистості доцільним є створення власною корпоративної культури, яка буде доповнювати корпоративну культуру закладу.

3.3. Міжнародна діяльність добровільних об'єднань творчих колективів

В статуті ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» визначено, що заклад має право укладати угоди про співробітництво, встановлювати прямі зв'язки із закладами освіти зарубіжних країн, міжнародними організаціями, освітніми асоціаціями, фондами, науковими установами, підприємствами, організаціями, громадськими об'єднаннями інших країн у встановленому законодавством порядку. Це закладає широкі можливості для міжнародної діяльності добровільних об'єднань творчих колективів та участі ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» у міжнародних програмах, проєктах, здобувачів освіти та педагогічних обмінах які здійснюється відповідно до законодавства.

Важливим є також закладення можливості міжнародної академічної мобільності учнів, вихованців, слухачів та педагогічних працівників ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району», яка може реалізуватися шляхом їх участі у програмах двостороннього та багатостороннього міжнародного обміну учнів, вихованців, слухачів (індивідуально та в складі творчих колективів), педагогічних працівників у рамках освітніх програм, проєктів, участь у міжнародних заходах.

Європеїзація передбачає переорієнтацію напрямів та форми політики держави на європейські норми та стандарти. Таким чином європейські політичні та економічні принципи стають складовою національної практики.

Європейська орієнтація освіти саме зараз, під час широкомасштабної російської агресії, стає одним з актуальних напрямів, що характеризується процесами глобалізації та євроінтеграції всіх сфер сучасного життя.

У сучасному світі уникнути взаємовпливів неможливо, тому досягти євроінтеграції можливо через внутрішні перетворення, механізми яких різняться залежно від того, про які країни йдеться. В цьому напрямку для закладу освіти дуже привабливою та актуальною стає організація інтеркультурної діяльності.

Інтеркультурна діяльність – це взаємодія між людьми з різних культур з метою досягнення спільних цілей. Це включає в себе взаємодію та співпрацю між людьми з різних країн, релігій, етнічних груп, соціальних класів та інших груп, які мають відмінності в культурних нормах, цінностях, поведінці та комунікації.

Така діяльність може бути корисною для підвищення культурної свідомості, збагачення знань про різні культури, розвитку толерантності та підвищення рівня співпраці й розуміння між різними групами людей. Цей процес включає в себе вивчення інших культур, знайомство з їх історією, традиціями, мовою, мистецтвом та іншими аспектами культури.

Інтеркультурна діяльність також включає в себе комунікацію з представниками інших культур, обмін думками та досвідом, співпрацю в різних проєктах та програмах, допомагає побудувати взаєморозуміння та зменшити конфлікти між людьми з різних культур, а також сприяє розвитку культурної різноманітності та збагаченню культурної спадщини.

В сучасному світі інтеркультурна діяльність стає все більш важливою, оскільки світ стає все більш глобалізованим та культурно різноманітним. Розвиток інтеркультурної компетентності дітей та учнівської молоді є важливою складовою сучасної освіти, оскільки світ стає все більш

глобалізованим, а люди з різних культур зустрічаються все частіше в різних сферах життя.

Ефективна інтеркультурна діяльність закладу освіти залежить від вдало організованого управління освітнім процесом. У широкому значенні адміністрування — це не тільки професійна діяльність чиновників, а й уся система адміністративних інститутів з достатньо суворою ієрархією, за допомогою якої відповідальність за виконання державних рішень «спускається» зверху вниз [65].

Розпорядчі методи адміністрування включають поточну організаційну роботу, яка базується на вже сформованій за допомогою регламентування організації. Освіта стає трендом сучасного успішного суспільства. А розвиток інноваційного потенціалу – це не тільки шлях динамічного розвитку та успіху, а й засіб забезпечення безпеки та суверенітету країни, її конкурентоспроможності у сучасному світі.

Обраний Україною шлях до європейської інтеграції, зумовлює необхідність системних реформаційних процесів в освітній галузі, розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам [45].

Багатовимірне поняття «якість освіти» охоплює відповідність її визначеній місії, меті, набору стандартів чи критеріїв, позитивні зміни у підготовці здобувачів освіти або особистісному зростанні, прозорість, підзвітність, досконалість [45].

На сьогодні є розуміння того, що лише поєднання механізмів зовнішнього та внутрішнього забезпечення якості може гарантувати результат, відповідність вимірювальним структурованим показникам якості є необхідною, але недостатньою її складовою, а одна з ланок забезпечення якості – це заклади позашкільної освіти. Підвищення якості освіти – одне з умов сучасності, умов європеїзації освіти. Поняття «європеїзація» доволі

актуальне й популярне для наукового середовища сьогочасної України та країн європейського континенту.

Українці – європейська нація з високим рівнем розвитку культури, науки й освіти. У загальноживаній українській мові поняття «європеїзуватися» визначено як «ставати європейським, перебудовуватися на європейський лад, зразок» [55]. Проте цей процес є настільки громіздким, комплексним і динамічним, що розкрити його зміст досить важко.

Європеїзація символізує поширення у світі загальноєвропейської політики, права, культури та інших цінностей, аби їх сприймали інші народи, держави і спільноти [18]. Відзначимо, що термінологічно концепція європеїзації визначається як «зближення», «посилення взаємозв'язку», процес ущільнення, інтенсифікації або концентрації характеристик якогось зв'язку [1].

На думку багатьох авторитетних спеціалістів, шлях до європейської ідентичності лежить через усвідомлення своєї національної ідентичності. За даними соціологічного дослідження, проведеного в рамках міжнародного дослідницького проекту Університету Сент Галлена «Регіон, нація та поза нею: міждисциплінарна і транскультурна реконцептуалізація України», у 2015 році лише 38,6% українців самоідентифікували себе європейцями.

Сьгодні, в умовах протистояння російській агресії, спостерігаємо як формується єдина українська нація та українська ідентичність через усвідомлення українців у приналежності до держави України, до системи спротиву ворогу, тобто до українського народу, української нації та держави, як у межах території України, так і за її кордонами [61].

Зміну у ставленні українців до своєї національної ідентичності яскраво демонструє статистика, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) всеукраїнського опитування громадської думки «Омнібус», щодо динаміки становлення громадянської ідентичності населення України. У дослідженнях акцентується, що громадянська ідентичність молоді (яку

закладено в основі національної ідентичності) за 2022 рік зросла майже у два рази – з 45,6% до 84,6%.

Презентація практичних рекомендацій зі створення умов для формування культури міжнаціональної співпраці в освітньому середовищі сучасного закладу позашкільної освіти як перспективного напрямку підвищення якості освіти базується на партнерській взаємодії, взаємозбагаченні та діалозі культур, повазі до різноманітності.

Відповідно Закону України «Про громадські об'єднання» визначається що «громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів» [47].

У разі якщо засновниками та членами (учасниками) такого об'єднання є фізичні особи, то таке об'єднання набуває статус громадської організації [47].

Разом із тим в законодавчій базі визначається дихотомія понять громадське об'єднання та громадська організація. «Громадські організації та громадські спілки є видами громадських об'єднань, а останні у свою чергу разом із політичними партіями, благодійними та релігійними організаціями є видом об'єднань громадян» [35]. Конституція України (ст.36) гарантує право громадян на свободу об'єднання у тому числі для задоволення соціальних, культурних та інших інтересів [28]. Саме для цього на базі Охримівської школи Кирилівської селищної ради Якимівського району Запорізької області у 2012 році було створено добровільне об'єднання – фольклорний колектив «Охримівські цвятенца». Підґрунтям цього був той факт, що в приморському та приазовському районі Запорізької визначається велика кількість болгар, які переселились сюди ще з часів російсько-турецьких війн.

Для України з її різноманіттям мов, етносів культур, без перебільшення, національне питання має велике значення. Однією з головних умов існування нашої країни є громадянська та міжнаціональна згода.

Велика роль у формуванні культури міжнаціональних відносин належить освіті. Перед закладом освіти постає комплекс проблем, пов'язаних із формуванням культури міжнаціональних відносин всіх учасників освітнього процесу у полікультурному виховному середовищі. І саме для забезпечення неконфліктного гармонійного співіснування різних культур, толерантного ставлення дітей один до одного, для їх ознайомлення з культурою різних народів, розширення кругообігу, прищеплення любові до своєї нації та шанобливого ставлення до інших культур вперше на базі школи був проведений Фестиваль міжнаціональної дружби «Моє село – багатонаціональне», у якому серед 11 національностей фольклорний колектив «Охримовські цвятенца» представляв Болгарію з її самобутньою культурою, яскравими костюмами, цікавими обрядами, національною кухнею, піснями і незабутнім болгарським «хоро»[62].

Далі надійшло запрошення на святкування Дня Європи до обласного центру, на якому були представники Євросоюзу, які високо оцінили рівень підготовки і багатоплановість поданого матеріалу про європейську країну Болгарію. Саме це і започаткувало вивчення болгарського фольклору та подальший розвиток інтеркультурної діяльності спочатку на районному рівні, далі на міському та обласному рівнях. Потужним мотиватором стало запрошення у 2016 році від доцента МДПУ Наталії Глебової на Всеукраїнський фестиваль «Мелітополь – інтеркультурний», розпочалася тісна співпраця з центром болгаристики МДПУ, лектором Красимірою Колевою, доцентами Валентиною і Сергієм Пачевими, уповноваженим послом Республіки Болгарії в Запорізькій області Людмилою Желевою, посольством республіки Болгарії в Україні[61].

Можна відзначити, що подальший розвиток й досягнення добровільного об'єднання фольклорного колективу «Охримовські цвятенца» на всіх етапах супроводжувався підтримкою корпоративної влади всіх рівнів. Мав місце синергетичний ефект ініціативи і ентузіазму добровільного об'єднання з підтримкою структур влади. Саме це дозволило фольклорному

колективу «Охримовські цвятенца» набути визнання не тільки в Кирилівській ОТГ, а і далеко за її межами[63].

З лютого 2022 року, під час широкомасштабної російської агресії, інтеркультурна діяльність фольклорного колективу набула нового вектору розвитку на базі закладу позашкільної освіти «Центр дитячої та юнацької творчості Шевченківського району» Запорізької міської ради (далі – ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» ЗМР). Діяльність маленького фольклорного колективу втілюється у масштабний інтеркультурний проєкт «Україна та Болгарія – єдність і співпраця».

З огляду на мету проєкту, серед основних завдань, що стоять перед закладом визначено:

- розширення творчої та партнерської співпраці закладу освіти;
- популяризація закладу на європейському просторі;
- формування культури міжнаціональних відносин;
- вивчення та взаємозбагачення української культурної спадщини та культури інших народів;
- розвиток соціальних та інтеркультурних компетентностей вихованців закладу позашкільної освіти.

Основні напрями інтеркультурної діяльності закладу:

- науково-методична діяльність;
- організація та проведення міжнародних святкових заходів;
- участь у творчому брендовому проєкті закладу «Адреса дитинства-Гра»;
- співпраця з Центром національних культур ЗОУНБ;
- участь в обласних та міжнародних фестивалях;
- організаційно-масова діяльність та участь у конкурсах;
- волонтерська та благодійна діяльність.

Партнерами закладу та спонсорами з боку України стали:

- Запорізька міська рада;
- Департамент освіти і науки Запорізької міської ради;

- Запорізький обласний методичний центр культури і мистецтва;
- Територіальний відділ освіти Шевченківського району ЗМР;
- Обласний методичний центр культури і мистецтва ЗОР;
- Центр національних культур ЗОУНБ;
- Всеукраїнська благодійна організація «Асоціація за нове покоління «Лелека» (м.Кропивницький);
- Всеукраїнський благодійний Фонд «Надії і Добра»;
- ГО Центр практики безпеки «ТехноПарк» (м. Харків);
- Національна спілка журналістів України (м. Київ);
- Національна хореографічна спілка України (м. Київ).

Тісна співпраця та підтримка була одержана від болгарських партнерів:

- Директор на Центъра по българистика с Лекторат по български език, литература и култура при МДПУ «Богдан Хмелницки» - доц. д-р Сергей Пачев;
- Посолство на Република България в Киев;
- Министерство на образованието и науката (МОН) – Република България, Дирекция «Образование на българите зад граница и училищна мрежа» – Наталия Михалевска – директор, Николай Николов – главен експерт;
- Изпълнителна дирекция на българите в чужбина към министъра на външните работи на Република България (ИАБЧ) - Райна Манджукова – изпълнителен директор;
- Българско национално радио «Христо Ботев», предаване «За думите» - Венета Гаврилова – автор и водещ;
- Национална библиотека «Св. св. Кирил и Методий» – София – доц. д-р Красимира Александрова, директор, тощо.

Реализация заходів з творчого проекту відбулася під час:

- VII Міжнародних болгарських читань, присвячених св.Паисий Хиледарский (Болгарія, 25.11.2022);

– IX Міжнародної інтердисциплінарної конференції «Гнев и мирът в европейската цивилизация» (Болгарія, 29.03.-01.04.2023);

– Організації та проведення міжнародних святкових заходів, таких як: Міжнародний фестиваль болгарської культури «Сурва! Сурва! Година» (січень, 2023), Міжнародної онлайн-зустрічі «БАБА МАРТА НА УКРАЇНСЬКОМУ ПОДВІР'І» (березень, 2023).

В організованих заходах брали участь представники понад 10 європейських країн, в тому числі з України, Болгарії, Латвії, Австрії, Франції тощо. Презентація творчого проекту відбулася і в рамках реалізації творчого брендового проекту – Всеукраїнський фестиваль-майстерня «Адреса дитинства – Гра!» (грудень 2022, березень 2023).

Педагоги та вихованці «ЦДЮТ Шевченківського району» налагодили тісну співпрацю з Центром національних культур ЗОУНБ. В цьому напрямку відбулися:

– святкова зустріч національних спільнот Запорізької області «Новорічні вітання різними мовами світу» (грудень, 2022);

– флешмоб - “Даруємо_книги_ЗОУНБ” (14.02.2023);

– творча зустріч представників Центр національних культур ЗОУНБ «Рідна мова- рік війні» (21.02.2023);

– творча зустріч представників національних болгарських спільнот області «Баба Марта бързала, Мартенички вързала» (01.03.2023);

– культурно- мистецький захід, присвячений Шевченківським дням: Виступ на тему «Вплив творчості Т.Г. Шевченка на поетів - романтиків Болгарії» - Василь Мітков, керівник обласної спілки болгар та інші заходи.

Творчі колективи закладу позашкільної освіти протягом 2022-2023 рр. брали активну участь в online та offline обласних та міжнародних фестивалях:

– Обласний фестиваль «Ми – єдині: Різні культури, різні ментальності, різний економічний розвиток...» До Дня прапора 23.08.2022.

– Обласний фестиваль «Покрова на Хортиці» 14.11.2022.

– Обласний фестиваль національних культур «Єдина родина» 18.11.2022.

– Інтеркультурне привітання з Новим роком та Різдвом Христовим від ЦДЮТ Шевченківського району ЗМР.

– Новорічне україно- болгарське вітання, січень 2023.

– Всеукраїнський фестиваль національних культур «Ми- Українські», «Народний художній колектив» ансамбль народного танцю «Вихиляс».

– Двотуровий міжнародний конкурс мистецтв «CHRISTMAS CUP» (Вокальний колектив болгарської пісні «ЦДЮТ на Чарівній») та інш.

Важливим аспектом виховної роботи «ЦДЮТ Шевченківського району» є волонтерство та благодійність. З 24 лютого 2022 року, з моменту повномасштабного вторгнення на територію суверенної України питання волонтерства набуло своєї найбільшої актуальності за останні часи. Волонтерство розвиває соціальні, громадянські та емоційні навички, які є ключовими для наших вихованців. Ці компетентності необхідні для ефективної та конструктивної участі у громадському житті, сім'ї та роботі [63].

Волонтерство допомагає розвивати комунікаційну компетентність: вихованці вчаться висловлювати свою позицію, приймати аргументи інших, вести дискусію.

Інтеркультурна волонтерська діяльність у закладі виражена у вигляді:

– участі болгарського колективу ЦДЮТ на благодійному дитячому святі для дітей- ВПО на базі БФ «Мрія» м.Мелітополь (27.12.2022);

– участі фольклорного болгарського колективу ЦДЮТ у благодійному концерті для дітей- ВПО на базі інтернату №2 спільно з Благодійною організацією БФ «Сильна і вільна Україна» (квітень, 2023);

– майстер-класу «Створення мартеничок до болгарського свята «Баба Марта» для дітей- ВПО на базі БФ «Відкритий простір допомоги «Саме тут» (01.03.2023).

Не зважаючи на окупацію та воєнний стан фольклорний колектив «Охримовські цвятенца» продовжує свою роботу на підконтрольній Україні території на базі «ЦДЮТ Шевченківського району» в оновленому форматі. Отже, інтеркультурна діяльність закладу позашкільної освіти – це творчий процес взаємодії між людьми з різних культур з метою побудови взаєморозуміння, співпраці та взаємовідносин на основі взаємного поваги, толерантності та прийняття інших культурних норм та цінностей.

На прикладі «ЦДЮТ Шевченківського району» ця діяльність реалізована через такі засоби, як міжкультурна комунікація, взаємовідвідування, культурні обміни, навчальні програми, співпрацю в різних сферах, організацію культурних заходів тощо.

Під час таких заходів формуються та розвиваються не лише соціальні компетентності вихованців, а й інтеркультурні їх компетентності. Всі учасники освітнього процесу: педагоги, вихованці та їх батьки активно включаються у міжкультурні заходи та проекти, які організовані на різних рівнях – від внутрішніх заходів до регіональних та міжнародних проєктів.

Саме зараз, під час воєнного стану, надзвичайно важливим виявилось розуміння сутності і реалізація інтеркультурних взаємодій. Навчання в моделі інтеркультурної взаємодії формує усвідомлення особливостей власної культури, знання і розуміння систем цінностей, відбувається прищеплення навичок міжкультурного поведінки, розвиток крос-культурної компетентності, що допомагає ефективно взаємодіяти в глобальному масштабі [62].

В даному контексті термін «Інтеркультура» наближається до поняття «міжкультурна комунікація». Тобто, відбувається створення умов для інтеграції (припущення як до збереження рідної культури, так і до розвитку інтересу до нової, яка приймає культури, так і до розвитку інтересу до нової, яка приймає культури і активної взаємодії до неї).

Отже, започаткована у закладі середньої загальної освіти та адаптована до умов позашкільної цікава модель міжкультурної комунікації

інтеркультурний проєкт «Україна та Болгарія – єдність і співпраця» успішно реалізується на базі ЗПО «ЦДЮТ Шевченківського району» ЗМР, де спільними зусиллями створюються умови для інтеграції культур, виробляються практичні рекомендації щодо формування культури міжнародної співпраці [62].

Адміністрація та педагогічний колектив закладу окреслив перспективні напрями вдосконалення інтеркультурної роботи, що включають:

залучення до співпраці заклади позашкільної, загальної середньої, дошкільної освіти, заклади культури;

розширення контингенту учасників творчого проєкту, який розпочато з фольклорного болгарського колективу закладу;

створення на базі закладу інтеркультурного центру спілкування дітей різних національностей;

розширення міжнародного партнерства закладу позашкільної освіти із європейськими закладами освіти та культури;

залучення інвестицій для реалізації творчих планів;

активна участь закладу у повоєнній відбудові України.

Всі ці аспекти допомагають створити більш толерантне, різнобарвне та відкрите навколишнє середовище, що сприяє розвитку особистості та підвищенню якості позашкільної освіти.

Висновки до розділу 3

За підсумками проведеного дослідження розглянуті шляхи удосконалення механізмів реалізації корпоративної влади для управління розвитком добровільних об'єднань творчих колективів.

Визначено, що заклади позашкільної освіти суттєво впливають на позашкільне виховання молоді та надає можливості визначення і розвитку власних талантів. Реалізація творчих здібностей молоді дозволяє в закладах

позашкільної освіти як індивідуальний так колективний підхід шляхом створення творчого колективу.

Визначено, що важливим є формування корпоративної культури. Розглядаються умови формування корпоративної культури на загальному рівні закладу і на рівні творчого колективу. Надані рекомендації щодо збалансованого і узгодженого формування корпоративної культури. Тобто корпоративна культура творчого колективу має базуватись на нормах корпоративної культури закладу і доповнювати їх.

Визначено важливість участі добровільних об'єднань творчих колективів у міжнародних заходах. Це дозволяє не тільки отримати особисте міжнародне визнання, а і представляти Україну на міжнародній арені.

ВИСНОВКИ

За підсумками проведеного дослідження та поглибленого аналізу понять сутності публічної і корпоративної влади, а також визначення сутності добровільних об'єднань творчих колективів визначено, що для виконання цього потребується публічне управління заклами позашкільної освіти та сприяння розвитку добровільних об'єднань творчих колективів.

При виконанні дослідження виконані наступні завдання:

1. Узагальнено вітчизняний та закордонний досвід у вивченні суті понять “корпоративна влада”, “публічна влада” і визначити закономірності їх взаємодії. Визначено що публічна влада є поєднанням державної та корпоративної влади. Як наслідок, корпоративна влада є реалізацією публічної влади.

2. Проведено дослідження процесів створення добровільних об'єднань творчих колективів та їх розвитку. Визначено особливості добровільних об'єднань творчих колективів та вплив на їх утворення закладів позашкільної освіти.

3. Проведено дослідження існуючої державної політики і системи управління закладами позашкільної освіти для забезпечення всебічного розвитку молоді. Визначено, що державна політика направлена на всебічну підтримку формування закладів позашкільної освіти. Міністерство освіти і науки здійснює методологічну підтримку організації освітнього процесу та розробки освітніх програм за різними напрямками.

4. Досліджено процеси реалізації державної політики шляхом публічного адміністрування створення та розвитку закладу позашкільної освіти на прикладі ЦДЮТ Шевченківського району. Визначено умови створення та публічного управління і фінансування закладу.

5. Проаналізувано напрями та організацію освітніх програм для надання освітніх послуг добровільним об'єднанням творчих колективів. Заклад

позашкільної освіти ЦДЮТ Шевченківського району м.Запоріжжя забезпечує підготовку вихованців за 4-мя напрямками зі створенням 54 гуртків в яких навчаються близько 1500 вихованців.

6. Визначено механізми формування корпоративної культури та реалізації корпоративної влади для управління добровільними об'єднаннями творчих колективів та проаналізовано їх наслідки. Запропоновано основною корпоративною культурою ввжати корпоративну культуру закладу позашкільної освіти. Корпоративна культура творчого колективу має доповнювати і розширювати корпоративну культуру закладу. Корпоративна культура має формуватись під наглядом керівництва. Не можна допускати розвиток корпоративної культури природним шляхом. Також не можна допускати розвиток субкультур.

7. Розроблено моделі реалізації творчих здібностей через добровільні об'єднання творчих колективів в закладах позашкільної освіти, які дозволяють досягати кращих результатів і визнання на міжнародному рівні.

8. Надано методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної культури життєдіяльності та розвитку добровільних об'єднань творчих колективів.

9. Визначено можливості міжнародної діяльності добровільних об'єднань творчих колективів.

Виконанні завдання дозволили одержати наступні наукові результати, які можуть бути визнаними науковою новизною.

Удосконалено визначення нових факторів розвитку між особистих відношень в добровільних об'єднаннях позашкільної освіти, що дозволили унормувати ці процеси і сприяти покращенню розвитку добровільних об'єднань творчих колективів.

Удосконалено методи встановлення корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності, що суттєво відрізняються від методів встановлення корпоративної культури в корпораціях виробних підприємств в бізнес середовищі.

Удосконалено механізми формування корпоративної культури та форми реалізації корпоративної влади для управління добровільними об'єднаннями творчих колективів.

Удосконалено методичні рекомендації щодо визначення моделі корпоративної культури добровільних об'єднань творчих колективів.

Дістали подальшого розвитку дослідження застосування більш загального значення поняття “корпорація”, як поєднання окремих членів колективу в добровільні об'єднання творчих колективів, що дозволило розширити коло застосування понять “корпоративна культура”, “корпоративна влада”, “корпоративна соціальна відповідальність”, що дозволило визначити необхідність публічного адміністрування цих процесів в закладах позашкільної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айзінг Р. Європеїзація та інтеграція. Концепти дослідження ЄС. *Європейська інтеграція / уклад. : М. Яхтенфукс, Б. Колер-Кох ; пер. з нім. М. Яковлєва. Київ : Вид. дім «Києво-Могилян. акад.». 2007. С. 255–274.*
2. Алексєєв В.М. Структура публічного управління в Україні: громадські ради. Чернівці : Технодрук. 2014. 76с.
3. Андросова, О.Ф. Сучасний науковий підхід до формування структури, видів і функцій корпоративної культури на підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління: науково-практичний журнал. 2017. Вип. 5(10), с. 22-34*
4. Андросова, О.Ф. Корпоративна культура як сучасна основна компонента машинобудівних підприємств в Україні. В: *Г.М. Тарасюк, ред. Менеджмент суб'єктів господарювання в умовах забезпечення сталого розвитку: колективна монографія. Житомир: ЖДТУ. 2017. с. 57-63.*
5. Аннич Є.В., Кругляк Л.Б. Сучасні форми та способи удосконалення системи публічного управління в Україні. *Матеріали VIII Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів.Актуальні задачі сучасних технологій. Тернопіль. 27-28 листопада 2019.*
6. Артеменко Н.Г. Корпоративная культура как фактор эффективности управления социально-производственной системой. *Теорія і практика управління соціальними системами. 2007. №1. С. 82-89.*
7. Архипова, Є. О., Гула М.С. Сучасні тенденції формування системи корпоративних комунікацій в державних органах. *SWorldJournal. 2020. Issue 6, Part 3. р. 75-83. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/41517/1/Modern_trends.pdf (дата звернення 23.11.2023).*
8. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. *Наукові праці НУ «Львівська політехніка». 2017. №682. С. 11–15.*

9. Барінов В.А., Макаров Л.В. Корпоративна культура організації
URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/12.shtml> (дата звернення 23.11.2023).

10. Венгер Л.А. Еволюція формування системи корпоративного управління: світовий досвід та українська практика. *Актуальні проблеми економіки*. – 2007. – №1 (67). – С. 26-34.

11. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. [та ін.] ; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. К.: ПАЛИВОДА А. В. 2011. 148 с.

12. Голіков В. І. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України. К. : Ін-т екон. прогнозування, 2002. 304 с.

13. Горлач Н.Ю. Соціально-культурні та колективні цінності як складові формування корпоративної культури. *Регіональна економіка*. 2003. №1. С. 213-220

14. Гриценко Н.В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2018. № 15(1291). с. 17-20

15. Господарського кодексу України від 16 січня 2003 р. № 436-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 01.11.2023)

16. Дергачова В.В., Федірко Г.А. Особливості формування корпоративної культури на підприємствах України. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2018. № 15. С. 1-8

17. Державне управління та державна служба: Словник-довідник. Київ: КНЕУ, 2005. 224 с.

18. Дерябина Е. М. Европеизация международного публичного права: основне формы. *Вестник МГОУ. Сер. : Юриспруденция*. 2012. № 3. С. 29–33.

19. Довгань Л.Є., Малик І.П., Шкробот. М.В. Навчальний посібник до вивчення дисципліни «Корпоративне управління» для студентів спеціальності 8(7).03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування» освітньо-кваліфікаційного рівня магістр (спеціаліст). К. НТУУ «КПІ». 2016. 371 с.

20. Дороніна М.С., Наумік К.Г. Організаційна культура. – Харків: ХНЕУ, 2006. 78 с.
21. Євтушевський В. А. Корпоративне управління: Підручник. К. : Знання, 2006. 406 с.
22. Енциклопедія державного управління. У 8 т. .Т. 8: Публічне врядування / наук.-ред. кол.: В. С. Загорський [та ін.] – Львів: ЛРІДУ, НАДУ, 2011. 712 с.
23. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
24. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В.Г.Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
25. Захарчин Г.М. , Любомудрова Н.Л, Винничук Р.О., Смолінська Н.В. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Львів: «Новий Світ - 2000», 2011. 342с.
26. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння. *Економіка України*. 2014. 3 (628). С. 70-82
27. Корольков В.В., Чурса І.Д. Корпоративна влада та публічне адміністрування добровільного об'єднання на прикладі фольклорного колективу «Охримовски цвятенца» *«Відновлення України та її регіонів в контексті глобальних трендів: управління, адміністрування та забезпечення»*. Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 25–26 травня 2023 р. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. С.238-241
https://zpu.edu.ua/uploads/dept_s&r/2023/conf/1.1/Collection_of_abstracts.pdf
(дата звернення: 01.11.2023).
28. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%> (дата звернення 05.02.2023).
29. Корпоративна культура: Навч. посібник / під заг. редакцією Г.Л. Хаєта. Київ: Центр навч. Літератури, 2018. 403 с.

30. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства : пер. з англ. С. Яринич. Київ : Стандарт, 2005. 302 с.
31. Красовська О.Ю. Генезис поняття «корпоративна культура підприємства». *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 6 (1). С. 89–93
32. Кулакова В. Механізми формування корпоративної культури. *Маркетинг в Україні* №4. 2018. С.58-63. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/26819> (дата звернення 05.02.2023).
33. Мельник А. Ф. Державне управління : підручник / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна ; за ред. А. Ф. Мельник. К. : Знання, 2009. С. 52–58.
34. Менеджмент для публічної влади : навч. посібник / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. П. Бутка. – Ніжин : ТОВ "Ви-давництво "Аспект-Поліграф", 2011. 360 с.
35. Менджул М. В., Давидова Н.О. Громадське об'єднання та громадська організація: дихотомія понять. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 3.- С. 51-57
36. Місцеве самоврядування в умовах відновлення України: виклики та перспективи : *матеріали Міжнар. круглого столу до Дня місцевого самоврядування в Україні (Київ, 9 груд. 2022 р.)* : / за заг. ред. Л. Г. Комахи, В. С. Колтун, Ю. Ф. Дехтяренка. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2022. 166 с.
37. Мокряк Е.В., Славіна О.С. Організаційна культура в структурі організаційного менеджменту: механізм реалізації. *Ефективна економіка*. 2013. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1926> (дата звернення: 15.11.2023).
38. Нестерук М. Корпоративна культура та імідж готелю / М. Нестерук // П'ять зірок. - 2006. - № 7. - 18-19с.

39. Назарова Г. В. Система міжнародних стандартів корпоративного управління. *Фінанси України*. 2002. № 10. С. 67-73.
40. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: Навч. Посіб. Рівне: НУВГП, 2016. 222с.
41. Омельченко А.В. Публічне адміністрування та державне управління: порівняльний адміністративно-правовий аналіз. Юридичний науковий електронний журнал. №5. 2022. С.705-707. URL: https://jf.kneu.edu.ua/ua/depts5/jf_kcivil/jf_kcivil_teachers/Omelchenko.A.V/ (дата звернення: 03.11.2023)
42. Полянська А.С., Дюк О.М. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. №27. С. 9– 16.
43. Прилепа А. 1200 секретів успішного бізнесу / А. Прилепа / / Готель. 2007. № 5. 40с.
44. Про громадські об'єднання. Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text> (дата звернення: 01.11.2023)
45. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 01.11.2023)
46. Про позашкільну освіту. Закон України від 22.06.2000 №1841-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text> (дата звернення: 01.11.2023)
47. Про громадські об'єднання. Закону України від 22 березня 2012 року № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text> (дата звернення: 01.11.2023)
48. Публічне управління та адміністрування : навчальний посібник / А.О. Дегтяр, О.А. Дегтяр, Х.І. Калашнікова, М.К. Гнатенко. – Харків : НАУ «ХАІ», 2021. – 128 с.
49. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. Сергія

Чернова, Валентини Воронкової, Віктора Банаха, Олександра Сосніна, Пранаса Жукаускаса, Йоліти Ввайнхардт, Регіни Андрюкайтене; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2017. – 602 с.

50. Сайт Запорізької міської ради. URL: <https://zr.gov.ua/uk/page/struktura-zaporizkoi-miskoi-vladi> (дата звернення: 01.11.2023)

51. Сайт МОН України. Позашкільна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/pozashkilna-osvita> (дата звернення: 01.11.2023)

52. Сайт ЦДЮТ Шевченківського району. URL: <http://deticentr.zp.ua/> (дата звернення: 01.11.2023)

53. Сайт Vkursi Pro IT. Перевірка контрагентів. URL: <https://vkursi.pro/card/zpo-tsdiut-shevchenkivskoho-rayonu-20522315> (дата звернення: 01.11.2023)

54. Стамбульська Х., Передало Х. С. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=9912> (дата звернення: 12.11.2023). DOI: 10.32702/2307-2105-2022.1.204

55. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (голова) [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 2: Г–Ж. 1971. 550 с.

56. Супрун Н.А. Еволюція вітчизняної моделі корпоративного управління: монографія / Н.А. Супрун. – К. : КНЕУ, 2009. – 270 с.

57. Формування у вихованців позашкільних навчальних закладів базових компетентностей : монографія / В. В. Вербицький, Л. М. Бондар, А. Е. Бойко, А. В. Корнієнко, Т. М. Кречотіна, О. В. Литовченко, О. П. Липецький, О. І. Любич, В. Л. Маринич, В. В. Мачуський, Н. В. Перепелиця, О. В. Просіна, Г. П. Пустовіт, Н. Ю. Сидоренко, Л. В. Тихенко. ; за ред. В. В. Мачуського. – Харків : «Друкарня Мадрид», 2015. – 330 с.

58. Фуколова Ю. Інженери обслуговування. *Секрет Фірми*. 2008. № 18 (250)

59. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.11.2023)

60. Чечетов М. Управління державною власністю у контексті економічної стратегії держави. *Дзеркало тижня*. 2003. №17(442). С. 8.

61. Чурса І. Д. Інтеркультурна діяльність закладу позашкільної освіти як засіб підвищення якості освіти. *Сучасні тенденції підвищення якості освіти: [збірник матеріалів Всеукраїнської науково-педагогічної конференції (м. Київ, 22-23 серпня 2023 р.) / Міністерство освіти і науки України, Національний еколого-натуралістичний центр, Всеукраїнська громадська організація «Спілка освітян України», Інститут проблем виховання НАПН України]*. Київ: «НЕНЦ», 2023. С.76-80

62. Чурса І. Д. Адміністрування інтеркультурної діяльності закладу позашкільної освіти як сучасна модель його європеїзації. *Україна на шляху відновлення: завдання науки і освіти в європеїзації держави : матеріали Всеукраїнської міжгалузевої науково-практичної онлайн-конференції (Київ, 17–19 травня 2023 року) / Уклад.: Л. І. Ткаченко, В. М. Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. С. 892-900.*

63. Чурса І.Д. . Україно-болгарська співпраця закладу позашкільної освіти під час воєнного стану *Позашкілля Запоріжжя*. Випуск №17 (червень 2023 р.) URL: <https://pozashk1.blogspot.com/p/17-2023.html> (дата звернення: 12.11.2023).

64. Чурса І. Д. «Агенція за българите в чужбина».9-а Міжнародна інтердисциплінарна конференція «Гнев и мирът в европейската цивилизация». Публікація у фаховому журналі Болгарії Випуск 29.03-01.04.2023

65. Ястремська О. М. Я Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л. О. Мажник. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 132 с

66. Bebchuk L. The Case for Shareholder Access to the Ballot The Business Lawyer, Lucian Arye Bebchuk (2005) The Case for Increasing

Shareholder Power Harvard Law and Economics Discussion Paper No. 500, Harvard Law Review, Vol. 118, No. 3, – 2005. – P. 833-917.

67. Berle A. A., Means G. S. The Modern Corporation and Private Property. – New York: Oxford University Press, 1997.

68. Christmann P. Multinational companies and the environment: determinants of global environmental policy standardization. *Academy of Management Journal*. 2004. Vol 47. № 5. P. 747-760.

69. Corporate Governance, Investor Protection and Performance in Emerging Markets // World Bank Policy Research Working Paper. 2002. 2818 p.

70. Culture.com: Building Corporate Culture in the Connected Workplace. Peg C. Neuhauser, Ray Bender, Kirk L. Stromberg. 2007.

71. Dollinger S.J., Burke Ph.A., Gump N.W. Creativity and Values. *Creativity Research Journal*, 2007.

72. Kagan R. Paradise and Power. America and Europe in the New World Order. N.Y. : Alfred A. Knopf, 2003.

73. Schein, Edgar H. Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein.—3rd ed. p. cm.—(The Jossey-Bass business & management series) Includes bibliographical references and index. 2004. 437p.

74. The 2009 Belgian Code on Corporate Governance. *Corporate Governance Committee*. Brussels, 2009. URL: <http://www.corporategovernancecommittee.be/library/documents/final%20code/CorporateGovUKCode2009.pdf>. (дата звернення: 12.11.2023).

75. Values and Value: Communicating the Strategic Importance of Corporate Citizenship to Investors. W.E.F. – Geneva, 2004. – 54 p.

