

ДИПЛОМНА РОБОТА

_____ першого бакалаврського рівня _____

на тему: «Організація соціокультурних заходів для дітей та молоді як
інструмент виховання творчої особистості»

ЗМІСТ

ВСТУП.....	1
РОЗДІЛ 1. СПЕЦИФІКА МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	6
1.1. Організація соціокультурної діяльності як інструмент виховання творчої особистості	6
1.2. Соціокультурна діяльність у системі менеджменту	9
1.3. Особливості кадрової політики у менеджменті соціокультурної діяльності.....	17
Висновки до РОЗДІЛУ 1.....	23
2. РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	25
2.1. Особливості творчого потенціалу.....	25
2.2. Процес розвитку творчого потенціалу у позашкільній освіті.....	30
2.3. Розвиток творчого потенціалу у гуртковій роботі.....	35
Висновки до РОЗДІЛУ 2.....	41
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ.....	43
3.1. Значення організованої соціокультурної діяльності для розвитку творчого потенціалу молоді.....	43
3.2. Система розвитку творчого потенціалу.....	48
Висновки до РОЗДІЛУ 3.....	55
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

У сучасному суспільстві, яке динамічно змінюється під впливом глобалізаційних процесів, виховання творчої особистості стає одним із пріоритетних завдань соціальної та культурної політики держави. Саме творчі, ініціативні, відповідальні молоді люди здатні забезпечити поступальний розвиток суспільства. Особливої ваги набувають соціокультурні заходи, спрямовані на дітей і молодь, адже вони не лише створюють умови для виявлення й розвитку талантів, а й формують активну громадянську позицію, навички співпраці, креативного мислення та самореалізації. Організація таких заходів вимагає цілеспрямованого педагогічного впливу, професійного підходу й застосування новітніх технологій виховання. Саме тому вивчення організації соціокультурної діяльності як інструменту виховання творчої особистості є актуальним і потребує ґрунтовного наукового осмислення.

Актуальність теми обумовлена потребою сучасного суспільства у творчих, активних особистостях, здатних генерувати нові ідеї та приймати нестандартні рішення. Соціокультурна діяльність є потужним чинником розвитку таких якостей, оскільки об'єднує виховні, культурно-просвітницькі та творчі елементи.

Сьогодні важливо не лише надати можливість дітям і молоді долучитися до мистецтва чи громадської активності, а й створити сприятливі умови для розвитку їхнього креативного потенціалу через добре організовані заходи. Вивчення методів, форм і принципів організації соціокультурних заходів є необхідною умовою для вдосконалення виховної роботи в закладах культури, освіти й громадських організаціях. У теперішній час в Україні продовжується трансформаційний процес, частиною якого є зміни в основних інституціях соціальної та культурної діяльності. Важливою ланкою управлінської системи є система організації соціокультурного простору. Трансформація стосується всіх рівнів та форм діяльності. Тож гостро стоїть питання якості організаційної системи та її персоналу. Особливої уваги заслуговує питання організації

заходів та структурних підрозділів, що відповідають за розвиток дітей та молоді у культурно-мистецьких процесах соціокультурної діяльності.

Створення ефективних умов для молоді, їх творчого та всебічного розвитку – одне з важливих завдань управлінської системи. У сфері культури міняється вектор із суворої управлінської вертикалі до домінанти процесів самоуправління. Сучасне соціокультурне середовище робить акцент на індивідуальному розвитку людини, і виникає конфлікт між новими підходами та усталеними традиційними формами організації. Зростає роль позашкільних навчальних закладів, бо саме на їх теренах відбувається формування активної творчої особистості українця нової формації; компетентних, освічених, вихованих на українських ідеалах. Українська молодь має бути готова використовувати в управлінні та бізнесі нові демократичні стандарти, основані на соціальних установках та вивченні культурного спадку народу. Актуалізувалося питання створення системи виховання та позашкільної освіти, що дасть можливість ефективно провадити в життя принципи свободи та самоуправління молоді та її активної участі в процесах створення нової методології та технологій організації діяльності. Актуальністю даного проблемного поля обумовлено вибір теми дипломного дослідження.

Стан наукової розробленості теми. Аналіз літературних та наукових джерел демонструє великий шлях, який пройшла вітчизняна наука управління з питань організації соціокультурної діяльності. Свій внесок у розгляд проблеми внесли Р. Гріфін, Д. Дзвінчук, О. Копієвська, О. Кузьмін, Н. Кондратюк, М. Поплавський, Ф. Хміль, В. Шикеринець та багато інших вітчизняних науковців.

Теорія соціокультурного менеджменту включає врахування законодавчих аспектів, принципів, функцій, методів і форм управління. Н. Кочубей, О. Козаренко, О. Щербина-Яковлева, М. О. Ключко, Н. Головач піддали ретельному аналізу компоненти управління соціокультурними процесами в контексті трансформаційних перетворень. Організацію системи менеджменту культури досліджували А. Грушина, О. Антонюк, Н. Івановська,

В. Шульгіна та ін. Прикладні питання організації управління у сфері культури розглянуті у працях О. Безгіна О. Копієвської, Н. Фесенко, В.Федорака та ін. Питання ефективної системи управління процесами у соціокультурній сфері охоплює багато дотичних дисциплін - культурологія, економіка, філософія, мистецтвознавство. Існує ціла низка монографічних праць, що досліджують проблематику окремих питань (І. Петрова, О. Козаренко, М. Проскуріна, О. Копієвська, І. Свирид). В. Локшин досліджував питання модернізації менеджменту, покращення його продуктивності у даній сфері, І. Свирид у своїй монографії висвітлила важливі аспекти менеджменту спеціальних подій у сфері культурно-дозвілєвої діяльності закладів клубного типу західної України. Важливо підкреслити, що найбільшу увагу привернули питання управління соціокультурними процесами на місцевому рівні. Їх висвітлення – справа сучасної науки менеджменту.

Об'єктом дослідження процес соціокультурної діяльності дітей та молоді у сфері виховання творчої особистості.

Предметом дослідження є організаційні форми, методи й умови проведення соціокультурних заходів, що сприяють розвитку творчих здібностей дітей і молоді.

Мета нашої роботи виявити та обґрунтувати ефективні підходи до організації соціокультурних заходів для дітей та молоді як дієвого інструменту виховання творчої особистості

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання**: 1) провести теоретичний аналіз змісту та особливостей сфери соціокультурної діяльності; 2) визначити детермінанти процесу управління персоналом у менеджменті соціокультурної діяльності; 3) проаналізувати процес розвитку творчого потенціалу молоді, його складові та детермінанти в сучасних умовах; 4) окреслити систему розвитку творчого потенціалу в межах закладів позашкільної освіти; 5) дати оцінку ефективності системи позашкільної освіти і виховання в сучасних реаліях.

Методи дослідження. При написанні роботи нами використані наступні методи: порівняння, аналізу, групування, описовий. Також застосовувались теоретичний аналіз та узагальнення понять і трактувань процесів на основі системного підходу.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України питань державного регулювання СКД та наукові джерела з означеної вище проблематики. Теоретична цінність дослідження полягає у спробі окреслити основні поняття та концепції розуміння процесів соціокультурного розвитку молоді та управління ними.

Апробація результатів та публікації. Результати роботи засвідчені участю у 2 наукових конференціях: щорічній Звітній науково-практичній конференції студентів та аспірантів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника на тему «Комунікаційні чинники в системі менеджменту установ соціокультурної сфери» (березень, 2025), засіданні наукового гуртка, участі та публікації тез у 4th International Scientific and Practical Internet Conference, *Importance of Soft Skills for Life and Scientific Success. March 6 -7, 2025., Dnipro, Ukraine. c.95-98.* на тему «Мотивація як ключовий стимул у соціокультурній діяльності: чинники впливу та шляхи формування». (див. Додаток А)

Наукова новизна полягає в уточненні сутності соціокультурної діяльності як важливого чинника формування творчої особистості в дітей та молоді, узагальненні та систематизації інноваційних форм і методів роботи у сфері організації заходів для дітей і молоді.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. У вступі визначені актуальність досліджуваного питання, мета, завдання, об'єкт, предмет, методологічна основа досліджень, теоретична та практична цінність дослідження, структура роботи. У першому розділі розглянуті теоретичні питання з проблематики управління соціокультурною сферою, особливостей менеджменту даної сфери та кадрової політики в управлінні нею. У другому

розділі розкрито ключові моменти процесу розвитку творчого потенціалу та формування особистості дітей та молоді в рамках позашкільної освіти. У третьому розділі окреслені можливості даної системи в умовах сучасності та нових тенденцій у підходах до проблематики. У висновках викладено загальні підсумки дослідження. Загальний обсяг роботи становить 81 сторінки, з яких основної частини 58 сторінок .

РОЗДІЛІ. СПЕЦИФІКА МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Організація соціокультурної діяльності як інструмент виховання творчої особистості

Сучасні дослідники визначають соціокультурну діяльність (СКД) як базовий компонент людської діяльності в цілому. Людина постійно знаходиться, розвивається та діє у соціумі. Чисельні сфери людської діяльності, де реалізують власний потенціал окремі люди, чи то діяльність професійна, чи творча, чи навчальна співвідносяться із загальною для всіх соціокультурною сферою. Вона різноманітна за своїми проявами та науковими підходами до її оцінки, тому і не існує однозначного тлумачення сутності соціокультурної діяльності. Її розглядають і як певну цілісність і – відповідно її проявів, елементів. Приміром, Н. Кочубей розділяє СКД на три великі гілки, кожна з яких актуалізована основним визначеним аспектом, а саме, – культура, діяльність та соціальність [44, с.39]. Подібний підхід мають більшість сучасних дослідників. Розгляд кожного елементу має власну специфіку, але у контексті цілісного відображення соціокультурної сфери проектується на інші погляди. Так соціальність досліджується як окреслення закономірностей генерації, відтворення та розвитку культурного середовища, створення ціннісних позицій загальнолюдської культури та її індивідуальних проявів. Процес цей відбувається як частина розвитку суспільства і як прояв соціальної діяльності людини у різних сферах, а не лише у культурній, як окремо взятій, акцентуючи на діяльнісному компоненті. Найбільш загально культура визначається як явище, яке можна взаємодоповнити соціокультурною сферою.

В контексті соціокультурної сфери «культура» складний і багатовекторний феномен, у який входять всі прояви діяльності людини. Тож культура визначається з точки зору специфіки контексту (гуманітарного, економічного, наукового, власне культурного). Навіть юридичне окреслення культурної сфери закладається у законодавстві в конкретних понятійних формулах. Закон України «Про культуру» визначає її у вигляді сукупності

фізичних та емоційних надбань певної людської спільноти (народність, етнос, нація), що розвивалися на протязі довгого періоду часу впродовж багатьох поколінь [81]. Кожне покоління успадковує традиції культурної діяльності, засвоює та передає його майбутньому поколінню, трансформуючи, чи залишаючи незмінним, а щось, навіть, і втрачаючи або зменшуючи його актуальність. Важливою ланкою в цьому процесі є опанування молодими людьми основних культурних цінностей та соціальних настанов. Загальний обсяг культурного спадку та динамічної живої культури, що здатна до відтворення і розвитку, показує ступінь зрілості соціокультурної сфери спільноти. Культура як набуток суспільства відбувається у діяльності та через діяльність та окремих людей, сформованих суспільних інститутів. Так, за оцінкою І. Петрової, СКД постає синтезом матеріальної та духовної діяльності суспільства та індивідів, що реалізується в конкретних діях та досягненнях, цілеустановках, продукуванні форм суспільного прояву, створенні системи соціальних та культурних цінностей [76., с. 19].

Пріоритет матеріального чи духовного обсягу надбань дещо розділяє дослідників. Матеріальне виживання людства, розвиток технологій, перетворення довкілля, створення інституційних форм колективного співжиття з їх безпосередньою реалізацією як базис культури і відправна точка її відліку актуальні у однієї частини дослідників. Інші роблять акцент саме на духовній складовій культури як основи розвитку і матеріального і духовного. Більшість акцентують на необхідності поєднання цих концептуальних положень у єдину систему розуміння суспільства як динамічного культурного середовища [39, с.6]. Суто культурологічне визначення соціокультурної діяльності підкреслює культурну складову через поняття сфери духовного життя людини, яка включає освітньо-виховний процес та розвиток суспільства і особистості в ньому у всіх можливих формах прояву (лінгвістичні, наукові, мистецькі, релігійні, правові, соціально-інституційні), які в своїй реалізації та ефективному функціонуванні уможливають гармонійне існування суспільства [39, с. 171]. СКД у рамках даного підходу передбачає активну

орієнтацію людини на середовище і соціум, задля досягнення необхідних результатів та перетворень як у матеріальній так і духовній складовій прояву людини. І кожен індивід є суб'єктом СКД в тій чи іншій мірі, а також невід'ємною частиною суспільства та його загальної культури. Але також кожна людина є одночасно і об'єктом спрямування соціокультурної діяльності [48, с.209-210]. Вона проходить через систему освітньо-виховного процесу і як точка прикладення і як важіль сприйняття і передачі досвіду і як учасник практичної реалізації процесу засвоєння культурних та соціальних здобутків. Тож соціокультурна діяльність постає як реалізація трьох основних напрямків освітньо-виховного процесу - засвоєння знань з різноманітних предметів з їх структурованістю та логічними зв'язками, опанування галузевих теоретичних парадигм, соціальна практика та культурна самореалізація [59, С.133].

Звичайно, науковці, що розглядають освітні технології з точки зору менеджменту, мають власну позицію на СКД, її сутність та функції. Так О. Щербина-Яковлева наголошує на універсальності поняття «соціальна культура», в якому культура суспільства є інтеграцією таких явищ як соціальна думка і культура мислення, що проявляються по різному і мають різну генезу. Натомість культура в цілому є сукупністю надбань людської діяльності (всього, що створено чи перетворено людьми) [59, с. 135]. Процес розглядають з точки зору його функціоналу в плані забезпечення життя спільноти, створення системи соціальних комунікацій, рекреації. Також функціональність СКД проявляється через створення особливої сфери управління процесами суспільного та культурного розвитку та реалізації. Мова йде про загальне керування СКД у суспільстві за допомогою професійно підготовлених фахівців, основною діяльністю яких є створення і просування «культурного продукту та соціальних установок». Частина досліджень присвячується безпосередньо соціокультурній компетентності людини у будь-якій галузі діяльності (освіта, підприємництво, власне культурна діяльність (відпочинок, мистецтво, спорт тощо), компетентності менеджера та працівника різних напрямків СКД. В одній із версій це було

«життєзабезпечення, соціальна мережа, анімація [59,с. 138].

Узагальнюючи різні підходи до розуміння соціокультурної діяльності як загальносоціальної діяльності в цілому так і цілеспрямованої діяльності для відтворення та розвитку культури соціуму, можна сказати, що відносно кожної людини, одиниці суспільства СКД – це активне спрямування на суспільство, потрібне для збереження соціокультурної сфери, ефективного її перетворення та змін у різноманітних формах та діях, завдяки яким забезпечується створення соціокультурного простору та його гармонійне існування і розвиток.

1.2. Соціокультурна діяльність у системі менеджменту

Соціокультурна діяльність є невіддільною складовою розвитку українського суспільства, адже саме через неї відбувається збереження національної ідентичності, культурних цінностей та соціальної згуртованості. Система менеджменту у цій сфері в Україні сформувалась під впливом історичних змін, суспільно-політичних трансформацій і прагнення інтеграції до європейського культурного простору. У цьому параграфі розглядаються основні принципи, структура та особливості управління соціокультурною діяльністю в умовах сучасної України.

Ще у 60-70-х роках минулого сторіччя постало питання наукового обґрунтування процесів СКД та ефективного управління ними. Певним чином це було пов'язано з прагнення застосувати напрацювання менеджменту у сфері промислового виробництва та соціального розвитку суспільства. Соціально-гуманітарна сфера теж потребувала розуміння природи власного функціонування та раціонального управління її розвитком. Культура стала з одного боку висококон'юнктурним продуктом, що потребувало напрацювання технологій менеджменту та маркетингу специфічних для цієї сфери та вимог часу. З іншого боку актуалізувалася потреба розвитку культури виробничих відносин, культури відпочинку та особистого розвитку людини. Діяльність різного роду (підприємницька, управлінська, тощо) потребували

власного культурного середовища, яке сприяло ефективності та результативності задіяних у діяльність колективів, соціальних груп, навіть цілих народів та міжнародних спільнот. Культура соціальної взаємодії та необхідності просування культурного продукту вимагали організації на всіх рівнях соціуму, починаючи від найвищих керівних посад з великим об'ємом повноважень до найдрібніших колективів та сім'ї. Завдання менеджменту СКД забезпечується законодавчо і керується державними органами. Це говорить про важливість даної сфери соціального життя. Висока ефективність діяльності залежить в першу чергу від налагодженої системи взаємодії в колективі. Обов'язок керівника запроваджувати культуру взаємодії в колективі, бо це запорука його надійної роботи, можливості його членів дотримуватись взаєморозуміння та взаємної поваги, можливості розвиватися та відпочивати [79, с.117]. Важливим аспектом проблематики соціокультурного менеджменту стала підготовка кваліфікованого управлінського персоналу та технологій управління специфічних щодо соціокультурної сфери. Культурний менеджмент розвинувся в особливу частину науки менеджменту, в тому числі і в українській науці та соціальній практиці. Основою культурного менеджменту є розгляд закономірностей процесу управління культурною сферою, розробка адекватних підходів до підготовки кадрового складу, вимоги до менеджерів, які професійно задіяні в СКД, стратегії їхнього професійного зростання та самоудосконалення [1, с.28]. Автори наголошують, що культура, як самоцінна частина суспільного розвитку, потребує культурного менеджменту, що є обов'язковою частиною управління на всіх рівнях від державного до індивідуального [93, С. 328].

Культура та наука управління соціокультурними процесами перебувають у стані постійної еволюції та вдосконалення. Змінюється і сам підхід до розуміння управління у сфері культури. Якщо раніше під цим поняттям здебільшого мали на увазі адміністративне керівництво закладами культури — такими як театри, кінотеатри, музеї, об'єкти рекреації тощо, — то в умовах сучасного розвитку акцент переноситься на створення сприятливих

умов для творчої діяльності та розбудову багатофункціональної соціокультурної сфери. Основною метою стає задоволення духовних, культурних та комунікативних потреб особистості. Відтак менеджмент у сфері культури набуває міждисциплінарного характеру, охоплюючи не лише традиційно культурні інституції, але й інтегруючись у сфери економіки, політики, освіти та інших галузей суспільного життя. [19, с.12].

За означенням сучасних науковців основною умовою гармонійного соціокультурного розвитку є єдність теоретичних надбань та розроблених технологій управління з соціальною культурною практикою та прикладною культурологією. Реалізація такої єдності є одночасно і ознакою соціокультурного розвитку і частиною процесу його управління. Культурний процес має регулюватися управлінською культурою і, навпаки, міняти культуру управління відносно вимог сьогодення в сторону покращення її ефективності [58, с.44].

Особливе місце у системі управлінської культури належить функції менеджера. Існує декілька розумінь менеджера з точки зору його функцій та рівня відповідальності. Менеджер – професіонал, призначення якого – управління організацією, її ресурсами та діяльністю, задля найліпшого функціонування організації та досягнення її цілей [104, с. 391].

Менеджери розрізняються за рівнем управління (вищий, середній, нижчий) та спеціалізацією по аспектам діяльності (маркетинг, фінанси, персонал та ін.) Таким чином, менеджер – ключова посада у всіх процесах діяльності в тому числі і у сфері культури [21, с.13].

Менеджер у сфері соціокультурної діяльності – це, в першу чергу, фахівець, що повинен володіти наукою управління і одночасно розумінням суспільства та людини в ньому, володіти знаннями про культурний континуум, його ціннісні детермінанти та перспективи розвитку [32].

Як уже було сказано, менеджмент СКД починається з державного управління, частиною якого є. В основі його лежать загальні методи та принципи, що доповнюються спеціальними знаннями та навиками даної

галузі управління. Свій родовід менеджмент культури веде із західної теорії управління розробленої у 60-80 роках ХХ сторіччя. В основі даного підходу ключовими є організаційне планування, мотивування, контроль та координація. Це і визначає ведучі функції менеджера СКД (Рис.1.1)



Рис. 1.1. Функції управління в менеджменті соціокультурної діяльності[5, с.104]

Спільноті, колективи, люди, об'єднані для вирішення спільних задач та досягнення результатів, потребують організації внутрішньої культури, структури, поділу відповідальності та обов'язків, зв'язків із зовнішнім середовищем та між собою [67, с.105]. Менеджмент сфери культури, мистецтва, освіти, де першочергове значення має людина та її духовність, бачить в управлінні СКД цілеспрямовану та організовану суб'єкт-об'єктну взаємодію. Структурно суб'єктами управління СКД є громади, окремі працівники культури, заклади призначені для СКД, підприємства, що забезпечують їх діяльність та створюють культурний продукт [67, с.106].

Об'єкт менеджменту – вся сфера культури в її цілісності та структурованості на елементи. Система управління забезпечує досягнення загальної мети: втілення основних принципів організаційної діяльності, єдності процедурних методів, відкритості та прозорості системи, інноваційності тощо [67, с.106]. Об'єкти управління СКД мають особливий правовий статус закріплений у відповідних нормативно-правових актах. Управління такими об'єктами частіше за все пов'язано з виробництвом культурного продукту та задоволенням потреб у обслуговуванні щодо соціокультурної сфери у всьому її спектрі. Виключно єдиного наперед встановленого командного управління дана сфера не має. Процеси в ній

набагато більше ніж у інших сферах залежать від саморегулювання, творчого підходу, специфіки регіонального та традиційного досвіду. Державна управлінська вертикаль більшою мірою забезпечує функціональну приналежність організацій і гарантує участь у вирішенні завдань менеджменту незалежно від рівня організації [41, с. 94]. Функціональна спрямованість відображається на структурі організації СКД, рівнях її реалізації. Вищий рівень займає керівництво держави (президент, кабмін, парламент). Він забезпечує стратегічне управління процесами та організаціями нижчих рівнів. Організації другого рівня забезпечують тактичну діяльність. Тут розробляються конкретні методи, технології, основні засоби реалізації поставлених завдань та прийнятих рішень. Даний рівень забезпечують профільні організації Кабінету міністрів (Міністерство культури і та стратегічних комунікацій України), центральні органи виконавчої влади. Третій рівень представлено місцевими органами адміністрації, що реалізують регіональну політику в культурно-мистецькій сфері, оцінюють досягнення і виконання попередніх рішень, приймають участь у створенні та реалізації нових культурних проектів [70].

Починаючи із центральних органів управління реалізується формування концептів культурного розвитку, прогнозування, проектна діяльність, створення національних програм розвитку культури в цілому, та підтримки культурних установ та об'єктів і суб'єктів надання культурних послуг. Їх перелік затверджує Кабінет міністрів, а розробку, стандартизацію і законодавчий супровід здійснює Верховна Рада. Центральний орган виконавчої влади на чолі з президентом проводить контроль дотримання стандартів та зобов'язань всієї мережі державних установ і організацій, проводить моніторинг виконання рішень та реалізації повноважень. Існує також управління державними закладами культури, яке розпоряджається майном, створює або припиняє діяльність організацій та закладів культури, затверджує їх статuti, визначає стратегічні напрями діяльності та наукових досліджень у галузі культури та мистецтва. Таким чином вищий рівень

менеджменту культурної сфери в основному втілює функції планування [70].

Окрім функції планування важливу роль має організаційна функція культурного менеджменту. Вона реалізується на всіх рівнях і передбачає об'єднання, координацію людей та забезпечення їх ресурсною базою для досягнення поставлених у планах цілей. Організаційна структура об'єднань може включати одну або більше організацій, прямо пов'язаних між собою або зовсім не маючих спільних трудових відносин. Організації можуть співпрацювати або провадити власну творчу діяльність. Вони забезпечені методичними відділами та технічними підрозділами, які здійснюють діяльність по обслуговуванню організацій (бухгалтерія, матеріально-технічне забезпечення).

Важливою функцією менеджменту СКД є мотивування працівників галузі. Основні форми мотивації персоналу вказано на рис. 1.2.

Матеріальною мотивацією персоналу СКД є грошове забезпечення. Вона вважається найефективнішою із усіх інших. Проте саме по собі матеріальне забезпечення не може повністю задовольнити всіх вимог працівників, які, як особистості, мають різноманітні потреби відносно психологічного профілю та професійних амбіцій.

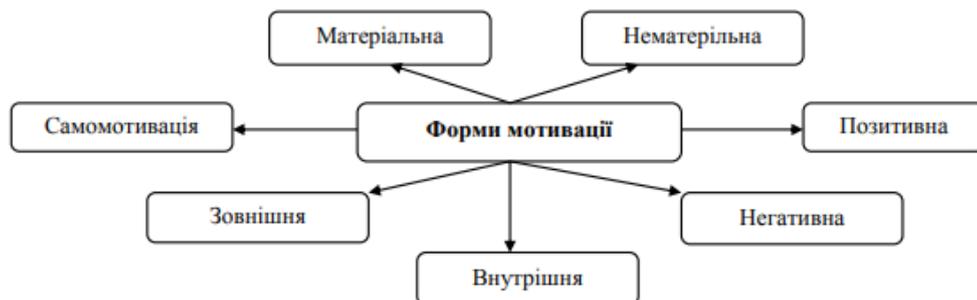


Рис. 1.2.Форми мотивації персоналу [77, с. 85]

Для цього існує система нематеріального заохочення [100, с.34]. Мотивація може бути різною (кар'єра, професійний ріст, умови та графік праці, корпоративні свята, відзначення керівництвом, чіткий розподіл обов'язків та формулювання задач, створення здорової конкуренції в колективі та встановлення гармонійних взаємовідносин). [67, с.79].

Позитивна і негативна сторона мотивування полягають у системі нагород та стягнень відносно результативності і злагоженості праці персоналу. Жодна зі сторін не може бути застосована без наявності іншої, а пріоритети їх застосування залежать від конкретики умов діяльності та особистості працівників, тобто завжди в контексті, а не по наперед заданій схемі. Особливого значення це має саме у сфері соціокультурної діяльності, де творчість та ініціативна праця стоїть на першому місці.

Внутрішня та зовнішня мотивація пов'язані її суб'єктом - особою на яку вони здійснюються. Зовнішня складає усю сукупність обставин і факторів, доповнену оцінкою (зовнішньою (керівництвом, колективом)) діяльності людини на своєму робочому місці. Внутрішня мотивація враховує сам зміст діяльності та особисту оцінку результатів праці [67, с.81]. Рівнозначність зовнішньої та внутрішньої мотивації питання дискусійне. Для соціокультурної діяльності більше підходять моделі, в яких внутрішня мотивація посідає перше місце у мотиваційній формулі людини (мотиваційна модель Дж. Хакмана та Н. Олдхем) [42, с. 107]. Людину важко примусити якісно творити, для цього потрібна внутрішня платформа, бажання. Проте зовнішні обставини також важливі для створення внутрішнього комфорту діяльності. І, навпаки, внутрішня мотивація здатна касувати несприятливі обставини у роботі.

Мотивація та самомотивація у СКД збагачує зміст роботи людини, а створення умов для раціонального мотивування дає можливість для розкриття творчого потенціалу працівників, але одночасно і контролю та підтримки цілеспрямованості. Особистісний підхід у даному плані дуже важливий, то соціокультурна сфера передбачає створення продукту культурного характеру, визначеного індивідуальністю та неповторністю, навіть унікальністю. Виступ співака не можна порівняти з виготовленням однотипної деталі на заводі. Артист кожного разу взаємодіє з людьми, аудиторією, власним колективом, тому практично неможливо звести мотивування до суто матеріального у сфері, де перетинаються і матеріальні і духовні потреби споживача та виробника культурного продукту [5, с. 106]. Специфіку мотиваційного підґрунтя СКД

підкреслює теорія Ф. Герцберга. Тут виділяються такі особливі мотиваційні фактори як: безпосередній інтерес до процесу створення продукту, більше на конкретно матеріальне значення діяльності в сфері культури, персоналізація відповідальності митця за власні вчинки, особистісна важливість досягнень, тощо. Спрямування на розвиток внутрішньої мотивації тут паралельне розвитку внутрішньої свободи та творчої ініціативи, що сприяє, в цілому, досягненню основного завдання менеджменту СКД – найбільш повної творчої особистої реалізації здібностей і талантів кожної окремо взятої людини. Творчість також має певну самодостатність щодо мотиваційного впливу. Вона сама по собі збільшує внутрішню мотивацію, нівелюючи недоліки мотивації зовнішньої. Творчий складник діяльності, особливо притаманний культурній, на сьогодні загалом вважається бажаною основою діяльності будь-якої. Талант і особистість – основа продуктивної творчості. Але вони не можуть бути безконтрольні. У організаціях створюється система продуктивного стимулювання (спрямування) роботи та контролю за її якістю [39, с.120]. Стимулювання передбачає систему заходів заохочення, що створюється на всіх рівнях організації СКД. Формування того чи іншої набору стимулів проводиться відповідно рівня та основних факторів роботи людини на її місці, тож загальні формули заохочення втілюються згідно конкретики діяльності кожного працівника. Це дає комплексність і ефективність заохоченням, робить їх обґрунтованими. Однією із важливих гілок мотиваційної системи, що має у СКД велике значення, є задоволення результатами власної роботи. Тут набагато нижчий рівень опосередкованості праці та її результату, бо діяльність пов'язана з духовним життям людей та його вираженням. Щирі оплески часто важливіші митцю за великі гонорари, а творчий продукт – за дешеvu підробку мистецтва. Контроль також є важливим елементом управління в СКД. Він здійснюється відносно загальної вертикалі управління і в горизонтальній площині в рамках певної організації. Тут важливі як кількісні так і якісні показники у створенні культурного продукту та умов організації роботи по його створенню. Контроль реалізується через організацію системи перевірок

різних аспектів діяльності, обліку та аналізу основних показників роботи організацій та персоналу [100, с.28].

Доповнює функціональну систему управління СКД функція координації. Вона передбачає уніфікований підхід до створення зв'язків між усіма ланками та організаціями системи. Основною метою тут виступає досягнення ефективної взаємодії для реалізації організаційних цілей. По суті це – комунікативна ефективність при злагодженості дій [100, с.29].

У підсумку можна визначити, що діяльність у сфері культури значною мірою базується на технологіях персоналізованого підходу як до окремих індивідів, так і до колективів, адже соціокультурна діяльність за своєю природою здебільшого має колективний характер. Врахування специфіки виду діяльності, особливостей формування і функціонування колективу, а також умов його існування у сфері культури набуває особливої ваги. Ефективний менеджмент у соціокультурній сфері передбачає глибоке розуміння потреб учасників процесу, їхніх цінностей, мотиваційних чинників та особистісних характеристик, що у свою чергу сприяє створенню гармонійного творчого середовища, розвитку інноваційних підходів і зміцненню соціальної згуртованості в суспільстві.

1.3. Особливості кадрової політики у менеджменті соціокультурної діяльності

Дослідники говорять про ведучу роль керівника-управлінця у організаціях культурної сфери в сучасних умовах. У минулому подібні посади могли займати люди далекі від культури, малокомпетентні, мало зацікавлені у результатах (окрім виконання наказів зверху та запланованих дій). Часто такі керівники призначалися, при цьому не маючи, особливої мотивації для роботи. Подібні негативні тенденції існували взагалі у практиці підбору персоналу. З настанням нових реалій і потреб в українському законодавстві відбулася ціла низка реформ, що стосуються менеджменту та функціонування культурного

середовища. Так ВРУ 28.01.2016 р. було ухвалено ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури», що передбачає формування конкурентного підходу до підбору персоналу на основі конкурсу. Закон регулює питання принципів створення комісій для відбору, задає основні характеристики, що вимагаються від кандидатів на посади управлінців у культурній сфері. Це загалом покращило підхід до ефективної кадрової політики у СКД [70]. У вітчизняній практиці менеджменту набуло поширення залучення менеджерів шляхом конкурсного відбору їхніх власних проєктних пропозицій на визначений період, що дозволяє найкраще відповідати завданням конкретної організації або проєкту.

До сучасних керівників ставляться вимоги відповідної освіти, професійного досвіду, обізнаності у сфері культурної діяльності. Звертається увага на лідерські якості, вміння створити умови роботи та отримати максимальний результат відповідно існуючим зовнішнім факторам діяльності (соціально-економічні умови, фінансове та ресурсне забезпечення). Одночасно сучасний керівник повинен вміти підбирати персонал та створювати програми його розвитку. Одним із ведучих специфічних факторів якості керівника у СКД є ініціативність, вміння просувати власні проєкти та реалізовувати їх на високому якісному рівні [67, с. 98].

Професіоналізм керівного складу менеджерів СКД формується як комплексний прояв поєднання діяльності в процесі створення культурного продукту і формування в результаті цього процесу необхідних навиків управління, набуття вміння давати об'єктивну оцінку культурних цінностей (художній смак, чуття на талант) і одночасно розвивати власні управлінські здібності. У методичній літературі підкреслюється універсальність сучасного менеджера СКД. В його постаті має поєднуватися організаційний та управлінський компоненти зі здатністю до конструктивності при прийнятті рішень у таких різних проявах культурної сфери як спорт, мистецтво,

відпочинок, проведення заходів культурного характеру. Сучасний менеджер створює підґрунтя для постійного розвитку організації, підтримуючи загальну стратегію і реалізуючи її на творчій основі. В процесі діяльності менеджер має провадити планування, організацію діяльності, її контроль, оцінку результатів. Стрімкий розвиток методологічної та технологічної бази сучасного менеджменту вимагає від керівника вміння слідкувати за ноу-хау, новими тенденціями, стратегіями і тактичними прийомами діяльності. Запроваджувати нове у власній роботі. СКД характеризується багатоманітністю застосування нових підходів в управлінні і підборі якісного змісту культурної діяльності на основі моніторингу і аналізу всієї культурної сфери [54, с.108]. Для цього сучасні менеджери СКД мають опанувати спеціальні знання та практику творчого генезу (реалізації) проектів із застосуванням нових технологічних здобутків у сфері соціокультурного проектування. Швидкість змін у соціокультурній практиці вимагає від керівників постійного самовдосконалення, розвитку професійних знань, опанування нових методів та форм роботи, володіння м'якими навичками (soft skills), такими як критичне та стратегічне мислення, емпатія, комунікаційна майстерність тощо [44, с. 41].

У менеджменті культури сформована система підготовки та перепідготовки кадрів. Спеціалізовані заклади освіти випускають фахівців різного рівня. Перепідготовка та підвищення кваліфікації відбуваються на базі вищих навчальних закладів, коледжів, спеціальних навчальних центрів, курсах підвищення кваліфікації при культурно-методичних центрах [41, с. 132-133]. Дана система також має на меті підготовку менеджера до багатофункціональності, набуття досвіду поширення наукових та практичних здобутків, можливості обміну досвідом і кадрових перестановок. У ході підготовки та перепідготовки запроваджуються інноваційні програми, з'являється можливість ознайомлення з місцевими програмами культурного розвитку, створюються умови для участі громадськості в управлінні процесами в соціокультурній сфері.

Додаткове навчання частіше за все поєднують з практикою. Методологія навчання через діяльність включає набуття знань з їх одночасним практичним застосуванням, коли потрібно засвоювати нове на основі попереднього власного досвіду у процесі поставлених науково-практичних завдань. Таке навчання передбачає багатоманітність форм і спектр завдань близький до безпосередньо практичної діяльності. Це можуть бути спеціалізовані на певний напрямок школи або, навіть, заняття відкритого, не заангажованого точним планом, типу (творчі лабораторії, ігри тощо).

Великого значення набуває вміння підбирати кадри, якісний, здатний до творчого росту персонал, відповідного до професійних вимог рівня освіти, а також запровадження технологій моніторингу якісного рівня працівників. Моніторингом і одночасно мотивуючим фактором до прагнення підвищувати кваліфікаційний рівень є атестація працівників з наступним підвищенням матеріальної забезпеченості [47, с. 83–89]. Сучасна практика менеджменту передбачає заохочення працівників до підвищення кваліфікації та розвитку творчих здібностей через систему постійного кар'єрного зростання. Успішність преміюється, відзначається та підкреслюється підвищеннями в посаді, збільшення рівня довіри і наданням більш відповідальних завдань, які в свою чергу дають можливість розширення діапазону професійних знань та навичок. Таким чином високий рівень кваліфікації реально корелює з можливостями вибору діяльності та висотою заробітної плати.

Специфічним для менеджерів соціокультурної сфери є вимоги: до вміння орієнтуватися у соціокультурній дійсності сьогодення, брати у ній участь, розуміти соціокультурні потреби життя народу в цілому та регіональну специфіку розвитку. Ще однією характерною для культурної сфери особливістю є потреба творчого розвитку менеджера та колективу під його управління. Вітається здатність імпровізувати, прагнути самовираження, заохочення в мотивації процесом діяльності, колективної взаємодії.

Соціокультурна сфера представлена як комерційними так і некомерційними проектами та організаціями. Сама організація може мати як

результат фінансовий успіх або бути дотаційною і здійснювати загальнодержавні культурні програми. В обох випадках провадиться соціокультурна діяльність спрямована на людей, громаду, народ, особистість з відтворенням минулого культурного досвіду та набуттям нового. Участь у таких проектах передбачає командну роботу всього колективу організації, при цьому суворого контролю у сфері СКД не існує, коригування та координація провадиться на принципах стимулу та привабливої мети, і основним у процесі створення культурного продукту є свобода творчості, хоча на місцевому рівні рідко створюється якісний продукт рівня держави чи світу, проте, частіше за все, він задовольняє специфічні соціокультурні потреби споживачів громади чи регіону [42, с. 134]. Специфіка управління за участю передбачає високий ступінь децентралізації процесів організації СКД. Участь громадських організацій у процесу культурної діяльності дає можливість не залучати адміністративний ресурс, а створювати проекти, виходячи зі смаків громади. Це веде до вільного потоку інформації в соціокультурному полі, залучає до участі в культурному житті творчих людей, сприяє позитивному налаштуванню та розвитку творчої атмосфери в колективі. [40, с. 69].

Щодо технічної сторони втілення культурних проектів, то специфічним тут є вільний вибір комплексу здійснення, реалізації та основних процедур діяльності, які підбираються відповідно до умов і конкретних завдань. Далі йде технічний елемент системи СКД, який містить алгоритми, операції та процедури процесу проектної діяльності [59, с. 45-46].

Свободу творчого самовираження в СКД доповнюють вільні методи залучення до діяльності, стимулювання творчого розвитку, конструктивної взаємодії в процесі діяльності. Менеджеру необхідні навички створення зацікавленості, позитивного емоційного фону, натхнення, стимулювання творчого підходу до роботи як самоцінного процесу. [59, с. 46].

Якісна оцінка управління СКД дещо інша ніж у промислових підприємствах чи освітніх закладах. Тут моніторинг цілого ряду показників і критеріїв. Враховується іноваційність, висока мотивація учасників, певною

мірою – фінансова результативність, задоволення учасників процесу і споживачів культурного продукту, соціальний резонанс і позитивні зміни в громаді. Загалом ефективність управління в наш час майже не можлива без постійної інноваційності проєктів. Сучасність поряд з традиційними соціокультурними формами діяльності, на кшталт народного мистецтва, звичних заходів, ставить новітні форми (цифрові проєкти, віртуальні способи взаємодії та ін.). Іноваційні форми СКД дозволяють перетворити старі і звичні традиційні заходи в привабливе та цікаве дійство. Такі форми приваблюють новітніми способами вираження (креативні фестивалі, флешмоби, майстер-класи тощо). Вони розвивають соціокультурну креативність та розвиток, запобігають соціальному відчуженню, сприяють адаптивності та збільшують рекреаційний потенціал [22]. Як можна побачити система управління СКД поєднує в собі органи управління, установи і організації, у яких регуляція культурного середовища та системи комунікацій здійснюється як на загальних засадах менеджменту так і на специфічних вимогах, які диктують особливості СКД. Загальні засади (мотивування, планування, координація, контроль) видозмінюються у процесі реалізації у СКД. Це обумовлено необхідністю створення у культурній сфері умов розвитку творчості, вільної самореалізації, заохочення процесом діяльності персоналу та учасників із громад. Ефективне планування у діяльності закладів культури вимагає вміння чітко ставити мету і завдання, вибирати оптимальну стратегію, враховуючи ресурси (часто обмежені) і творчий потенціал учасників. Мотиваційна складова у культурній діяльності часто важливіша за ресурсну, бо позитивна поставлена мета здатна в обмеженому обсязі можливостей включати творчість, нестандартність підходу, а духовне стимулювання розширює можливості творчого розвитку і потенціалу. Контроль у соціокультурній сфері не зводиться до жорстких рамок, творчі варіанти діяльності лише вітаються. Координаційна складова також багато в чому залежить від ефективної міжособистісної взаємодії у колективах задіяних у СКД.

Висновок до Розділу 1.

Аналіз системи менеджменту соціокультурної діяльності в Україні засвідчує, що дана сфера є динамічною, чутливою до суспільних змін і вимагає постійного оновлення управлінських підходів. Соціокультурний менеджмент поступово еволюціонував від адміністративного керівництва окремими установами до створення цілісної системи підтримки творчої активності, розвитку культурного середовища та задоволення духовних потреб громадян.

Сучасний менеджмент у галузі СКД базується на поєднанні загальних управлінських принципів і специфічних знань у сфері культури, а також орієнтується на персоналізований підхід до роботи з колективами і окремими особистостями.

Регулювання та управління соціокультурною сферою в Україні здійснюється за принципом вертикальної ієрархії повноважень — від найвищих органів державної влади, таких як Президент і Кабінет Міністрів, до органів місцевого самоврядування. Менеджмент соціокультурної діяльності є невід’ємною частиною загальної системи управління. Традиційно, у спадок від радянської моделі, управління культурною сферою в Україні мало суттєві риси авторитарного стилю і функціонувало за принципами командно-адміністративної системи, подібно до управління іншими галузями господарства.

Однак сучасний етап розвитку суспільства, що характеризується процесами демократизації, гуманізації та орієнтації на права і потреби особистості, вимагає докорінних змін у сфері управління культурою. Передусім це стосується розширення повноважень місцевих органів управління, активного впровадження механізмів самоврядування та залучення громадськості до процесів організації та регулювання соціокультурної діяльності.

У сучасній системі менеджменту соціокультурної діяльності ключову роль відіграє менеджер — керівник, який поєднує в собі риси активного організатора та творчого лідера. Сучасний менеджер у сфері СКД має бути

здатним вирішувати складні управлінські завдання, адаптуватися до змін соціокультурного середовища, а також ефективно організовувати діяльність колективу з урахуванням специфіки галузі. Для цього він володіє широким спектром спеціалізованих методів, технологій та інструментів управління, що сприяють розвитку культури й задоволенню потреб суспільства.

РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Особливості творчого потенціалу

Розвиток творчого потенціалу дітей та молоді є одним із пріоритетних завдань соціокультурної діяльності у сучасному суспільстві. Саме через створення сприятливих умов для самовираження, самореалізації та творчої активності молодого покоління забезпечується відтворення культурних традицій, формування нових ідей та інноваційних практик у соціальному просторі. Соціокультурна діяльність, як багатогранна сфера взаємодії особистості й суспільства, відкриває широкі можливості для розвитку креативності, інтелектуальних здібностей і соціальної активності дітей та молоді.

У цьому розділі розглядаються концептуальні підходи до розвитку творчого потенціалу, аналізуються умови та чинники, що впливають на процес становлення молоді особистості у соціокультурному середовищі. Особлива увага приділяється ролі культурних інституцій, освітніх програм і проектної діяльності у стимулюванні творчої активності молодих громадян.

Під потенціалом у багатьох галузях знання розуміється узагальнена в одному понятті здатність, можливість, потужність, сила, ресурси, засоби, що слугують для досягнення мети, реалізації прагнень людини. У психологічному плані потенціал окреслює приховані та відкриті можливості особистості, її духовні сили, енергію, позицію діяльності, яка веде до творчого самовираження і самореалізації. Поняття «творчий потенціал» підкреслює взаємозв'язок людини та творчості через особистість та притаманні їй індивідуальні характеристики, мотивацію, цінності, соціальну та творчу активність [57, с. 15]. У науковому середовищі, як це часто буває при дослідженні феноменів людини, нема одностайності щодо визначення творчого потенціалу. Кожне визначення позиціонується з точки зору акценту, що його робить дослідник на тих чи інших рисах, які вважає за основні.

Так творчим потенціалом називають інтелектуально-творчу передумову

активної творчої діяльності. Під ним розуміють талант, що є в кожного, інтегроване динамічний начало, властивість, яка сприяє цікавості людини до творчих дій. Творчий потенціал також трактують як цілий комплекс характеристики, завдатків, набутих вмінь, що реалізується при діяльності у певній сфері. Творчий потенціал розглядають і як міру, обсяг можливостей у розвитку та вдосконаленні, як сукупність набутих у процесі діяльності навиків, рівень розвитку творчого досвіду та навиків. У роботах частини психологів та педагогів зміст творчого потенціалу часто співвідноситься зі змістом творчих здібностей. Саме вони складають необхідну передумову будь-якої творчості. Найчастіше при виділенні окремих елементів творчого потенціалу та здібностей науковці підкреслюють їх інтелектуальний, емоційний та вольовий аспекти. Проте ці якості не можна розглядати окремо, бо вони є інтегрованою комплексною даністю і неможливі в реалізації одна без одної. Важливо підкреслити, що поняття творчого потенціалу, його сутність завжди розглядаються з позиції активності, вираженості індивідуальної чи суспільної. Одна з його характеристик – творча сила особистості, що проявляється в суспільній практиці та взаємодії. Загалом дослідники бачать у творчому потенціалі складну інтегровану властивість, діяльнісне начало, що визначає розвиток можливостей перетворювати дійсність оригінально та індивідуально у процесі власного розвитку [20].

Творчий потенціал є прихованою системою. Він розкривається в діяльності особи, забезпечуючи її розвиток. В діяльності людина продукує оригінальні твори – втілення власних творчих можливостей.

Структуру творчого потенціалу окреслюють як комплекс елементів: активна мотивація до пізнавальної діяльності (потреба в реалізації, творчий потяг, прагнення досягнення мети та успіху); творчі здібності (уява, фантазія, нешаблонне мислення, здатність до інтуїції, добра пам'ять); творчий досвід (сукупність набутих знань та навичок по вирішенню нестандартних завдань та прийняттю оригінальних рішень); якості особистості (активність, ініціатива, вольові завдатки, любов до праці, взаємозв'язок у колективі, самоорганізація,

прагнення до самостійності). Творчий потенціал також структурується за ознаками схильності особи, наданні нею переваг тій чи іншій діяльності, вибору інтересів з інформативної сфери, допитливості, прагненні створювати нове, інше ніж звичне, схильності до швидкого засвоєння нової інформації, інтелектуальному збагаченню, цілеспрямованості в діях, швидкого опанування навиків, здатність до набуття майстерності у власній творчій царині, здатності реалізувати власні стратегії з підбором власних тактичних кроків, подолання нестандартних та екстремальних ситуацій [36, С. 120].

У структурі творчого потенціалу багато дослідників (Дж. Гілфорд, П. Торренс) визначають креативність – власне здатність до творчої діяльності, можливість створювати нове, вирішувати завдання досі невідомими способами, створенням чи застосуванням нових методик. Саме спроба застосувати новий спосіб вирішення завдання і є моментом прояву творчого потенціалу [17, С. 444].

Поняття творчого потенціалу неоднозначне, що говорить про його багато вимірність та значущість різних компонентів для реалізації в цілому. Творчий потенціал безпосередньо пов'язаний з самореалізацією. У ході прояву творчості особистість реалізує власні прагнення, бажання, цілі. У даному процесі виникають предмети творчості, продукти як матеріальні так і духовні. Особистість при самореалізації проявляє творчу активність відповідно до власних можливостей, робить це унікальним чином, оригінально, тим самим створюючи передумови до якнайбільш повного самовираження. Саме творча активність стає основною передумовою можливості вираження творчого потенціалу та реалізації її творчих здібностей. Таким чином вони працюють в пар, взаємодоповнюються. Основними факторами, які мають вплив на розвиток творчого потенціалу є: задатки (вроджені якості), соціум (зовнішня детермінація) і активність особистості (внутрішні цінності, позиція). Внутрішні установки особистості і роблять її унікальною цілісністю, що ховає в собі можливість постійного розвитку та реалізації. Внутрішні передумови постають рушійною силою, основою творчості, джерелом

розвитку, самореалізації, свободи волі та вчинку. Внутрішні (суб'єктивні) чинники пов'язані з зовнішніми детермінантами в основному соціального характеру. При реалізації внутрішнього змісту людина повинна узгоджувати його із зовнішнім, що в основному домінує, але людина знає про власну цінність і прагне донести її до спільноти, отримати соціальне визнання. Тож зовнішній чинник (погляд соціуму) має не останнє значення. Засвоюючи соціокультурний простір, вступаючи у соціально спрямовану діяльність, людина прикладає зусилля, здобуває соціальний досвід і розвивається, самореалізує власні потенції і завдатки. Таким чином творчий потенціал обумовлений обома сторонами відносин – з внутрішнім світом людини та зовнішнім соціальним світом. У процесі творчої діяльності та самореалізації людина набуває відповідне ставлення до творчості як інструменту самовираження. Загалом творчий потенціал варто трактувати у вигляді складного явища, за сутністю особистісно діяльнісного, що має такі елементи: задатки, здібності, індивідуальні процеси у психіці, активність особистості (внутрішній світ) і середовище соціуму (зовнішній світ). Активність особистості (позиція) створює передумови цілісності особистості, як відкритої системи, що здатна до постійного розвитку та самореалізації. Дана характеристика співвідноситься з психічними характеристиками притаманними від природи дітям, підліткам, молоді. У більш пізньому віці здатність до творчості зменшується. Тому важливо відкривати та реалізовувати творчий потенціал ще на етапах, коли він проявляється і сам, без особливих додаткових зусиль. Найбільшого різноманіття і сили творчий потенціал набирає у підлітковому віці, коли людина самостверджується, рефлексує на зовнішній світ, починає структуруватися її самосвідомість, активується внутрішнє життя, а сама особистість набуває автономності. Почуття дорослості, що виникає в цей момент ще більше додає активності діям і творчим наснагам. Проте процес самозаглиблення і самоаналізу в період становлення особистості вимагає іншого процесу – дзеркального – прагнення отримати оцінку іншими людьми, довести цінність власного внутрішнього

світу.[45, с.67] Розвиток творчого потенціалу обумовлено рядом факторів: біологічні передумови, індивідуально-психологічні творчі надбання, суспільство в цілому та колектив (мікросоціум). Саме у колективі виникають найкращі передумови розвитку творчих здібностей і потенціалу людини.

Соціокультурний простір сьогодення відзначається стрімкими змінами, появою ледь не щодня нових можливостей і форм реалізації творчого потенціалу. Швидкий розвиток науково-технічного потенціалу, прискорення та дискреція інформаційного потоку, перехід великої частини інформаційної складової у візуальне поле свідомості – характерні ознаки сучасного соціокультурного континууму. Водночас із можливостями молоде покоління отримує необхідність справлятися з новими навантаженнями. Суспільство ставить високі вимоги щодо освіти та особистісних якостей людини для соціальної самореалізації. Сучасна молодь живе у стані постійних змін оточуючого середовища, різномірних інформаційних потоків та нестандартних ситуацій у сприйнятті і опануванні світу. Тому творчість як ніколи необхідна для надбання життєвої компетентності в даному активному процесі тиску мінливого світу [67, с.179.]. Творчий потенціал постає реальною цінністю, проте лиш коли реалізується у творах, виробках, винаходах тощо. Втілення задумів та творчих здібностей вимагає створення відповідних умов для цього, в першу чергу засвоєння стратегії продуктивної творчої діяльності. Дитина, підліток, юнак має знати як розкрити свій внутрішній світ. Завдання для педагога, психолога, працівника, керівника – допомогти в реалізації творчого потенціалу різними способами та підходами у рамках соціокультурної діяльності. Найліпшими зі шляхів реалізації творчого потенціалу є, звичайно, творчі заняття мистецтвом, літературою, наукою та технікою, спортом тощо. Основою самореалізації є активність особистості, і цій активності потрібні шляхи реалізації, організований та забезпечений процес діяльності в соціокультурному просторі, який стає об'єктивним чинником розвитку людини поряд із суб'єктивними чинниками внутрішнього світу особистості. [53, с.14].

Таким чином, творчий потенціал людини є складною системою якостей особистості (біологічних, психологічних, соціальних), інтегральною цілісністю можливостей людини, які вона отримала від природи і розвинула в процесі творчої діяльності, продукування творчих стратегій і тактик вирішення складних питань нестандартними принципово новими способами задля забезпечення власної реалізації та саморозвитку.

2.2. Процес розвитку творчого потенціалу у позашкільній освіті

Основною діяльністю, в рамках якої здійснюється самостійна творча реалізація молоді, можна вважати поза освітню соціокультурну діяльність. Освіта як основний різновид діяльності молоді теж дає можливість творчого розвитку і являє собою базу знань та навичок для творчості, проте освітній простір регламентований, позбавлений гнучкості, сповнений чіткими вимогами та достатньо жорстко контролюється. Свобода індивідуального прояву тут невелика. Натомість поза освітня діяльність в культурному континуумі сприяє творчій самореалізації, бо при правильній її організації створює всі умови для здійснення творчого потенціалу. У літературі більшу частину такої діяльності називають позашкільною роботою.

Існує багато трактувань такої роботи з молоддю. Частина авторів говорить про неї як про діяльність вчителів, батьків та дітей, організовану у вільний від навчання час, інші – багатоманітною освітньо-виховною роботою або позаурочними заняттями тощо. [7, с.8] В. Сухомлинський та ін. педагоги бачили таку діяльність невід'ємною частиною розвитку людини, що базується на основних принципах реалізації творчого потенціалу: добровільності, активності і самостійності [102, с.170]. Її цінність у індивідуальній гнучкості, різноманітності можливих форм реалізації, а найголовніше – природній привабливості для дітей та молоді, бо вона задовольняє їх потреби у самовираженні, при цьому одночасно задовольняючи потреби суспільства в творчому розвитку та соціалізації нового покоління.

Позашкільна освіта – це особливий освітній простір, де дитина

прилучається до соціокультурної сфери, освоюючи її зміст та установки, але і одночасно індивідуалізується за рахунок вільного вибору дій та творчого прикладення здібностей. Організація поза навчальної діяльності передбачає надання дітям завдань та програм близьким їх природним нахилам, набутим знанням та навикам. Мета позашкільної діяльності – це задоволення потреб дитини у творчій самореалізації, розвиток її унікального творчого потенціалу, схильностей і здібностей у різноманітних царина діяльності та спілкування. Позашкільна робота за своєю сутністю є практичною. Тут отримані знання та навички одразу закріплюються практикою, створюються наочні продукти діяльності, які можна оцінити і якими можна пишатися. У рамках такої діяльності узагальнюються наявні знання та набуваються нові, розширюється кругозір дитини та розвивається науковий світогляд. Важливою частиною надбань є вироблення навичок самостійної роботи та індивідуальної освіти, розвиваються творчі здібності. Дитина засвоює культуру організації роботи, дозвілля та відпочинку. Добровільність, ініціативність та самодіяльність – основні маркери таких занять [13,с.26]. Організована позашкільна діяльність має безліч форм та способів проведення. Всі вони несуть різну ступінь активності та самостійності учасників і всі без виключення сприяють розвитку творчого потенціалу дитини, її соціалізації та самореалізації. В. Горський визначав таку діяльність як гармонійну єдність знання, творчості, спілкування дітей та дорослих на основі допитливості і захопленості пошуком шляху до майстерності і осягнення сенсу життя [58.с.149].

Позашкільна діяльність провадиться не лише в рамках навчальних закладів, але і поза ними у спеціалізованих центрах, студіях, палацах культури, музеях, театрах тощо. Будучи організованою вона продовжує цілеспрямований освітньо-виховний вплив на дитину у менш регламентованих рамках процесу діяльності. Така діяльність дає можливість вирішити проблему вільного часу, що далеко не завжди використовується дітьми корисно. Навпаки, нічим не зайняте дозвілля часто приносить шкоду та неприємності дітям, їх батькам та суспільству [38, с.22]. Структурування

дозвілля дає можливість долучити дитину до різномірної діяльності цікавої їй самій та розвиваючої одночасно. Молодь через такі заняття легко засвоює соціокультурний простір, набуваючи навичок комунікації, практичної діяльності, культури поведінки, соціальної зрілості та творчого розвитку [57, с.11]. Специфічною рисою більшості програм позашкільної діяльності є її добровільність та ненав'язливість. Такі заняття в першу чергу створюють умови для розвитку, самовизначення та самореалізації учасників. До дитини відносяться не як до об'єкта прикладення зусиль з метою вдосконалення, а як до рівного суб'єкта відносин.

Система позашкільної роботи передбачає ряд напрямів: психолого-педагогічна діагностика творчих здібностей індивідуально; створення умов для природного і близького до здібностей задоволення освітніх та індивідуальних потреб учасників; організація вибору серед великої кількості форм та способів занять відповідних до нахилів дитини; формування обставин, в яких дитина робить добровільний вибір індивідуального розвитку у прийнятному спектрі інтересів та темпі [45, с.32].

Принципи організації позашкільної діяльності: 1) добровільність – вибір профілю занять відносно інтересів; 2) соціальне спрямування діяльності – стратегія та програми занять відповідають вимогам української держави, спрямовані на досягнення сучасної науки, культури, мистецтва; 3) ініціативність та самостійність – врахування бажань учасників, їх пропозицій, вибору роботи 4) стимулювання винахідливості, творчості – пошуковий характер роботи; 5) зв'язок з основною освітньою діяльністю; 6) ігрові форми, зацікавлення, емоційна складова – заняття повинні не лише вчити, але і з користю розважати, вражати фантазію (ігри, комп'ютери, досліди) [108, с.22].

У позашкільній діяльності вирішується проблема самореалізації та вільного вибору дитини. Вона сама встановлює собі межі і здатна розвиватися з власною швидкістю без явних обмежень та контролю. Така діяльність є особистісно орієнтованою з наближенням дитини до предмета її вивчення та сфери прикладення зусиль [9, с.6-10]. В наш час освіта демократизується і

основуються на гуманному підході, дитино та студентцентризмі, тож знання мають поєднуватися з вихованням і гармонійно стимулювати розвиток дитини. Організація розвитку – першочергове завдання всього соціального впливу на підростаюче покоління. Участь у соціокультурній діяльності дозволяє не лише опанувати досвід суспільства і набувати необхідних навиків життя в ньому. У вільній особисто обраній діяльності дитина вчиться творити, а не лише відтворювати. Допомагає цьому врахування принципу природовідповідності та соціальної орієнтованості. Позашкільна робота спрямовує на організацію діяльності як необхідної – соціально значимої, так і вільної – природно обумовленої необхідністю дитини у фізичній, психічній, емоційній реалізації.

Система позашкільної діяльності дає вибір між багатьох можливих варіантів діяльності та навчання. Для неї необхідні окремі специфічні технології взаємодії учня, колективу, керівника. Така система вільна від авторитаризму, базується на відносинах творчої співучасті, коли суб'єкти процесу взаємодоповнюють один одного і здатні досягати нового рівня стосунків, розвитку творчого потенціалу та розуміння ціннісних установок.

Створення атмосфери для творчої діяльності вимагає терпіння, виняткової коректності, відповідальності, рівності у відносинах. Комфортність і неформальне спілкування сприяють прояву і розвитку дитячої творчості. Важливим для творчих занять є нерегламентованість змісту та форм роботи. Творчі завдання можуть створюватись колективно по ходу заняття, розроблятися на прохання учасників. Тісна співпраця у ході занять змінює відносини в колективі, задовольняє потребу в успіхах та самовираженні з одного боку і поєднує з іншими в загальних творчих здобутках. Для розвитку творчості необхідна мотивація. У заходах позашкільної роботи створюється власна система мотивів у континуумі творчої взаємодії керівника та учнів, за рахунок чого відбувається розвиток усіх сфер особистості дитини (інтелект, комунікація, мотивація). Вищою стає самоорганізація дитини в процесі діяльності, а з ростом свободи відбувається

ріст відповідальності. Зміст занять має багато варіантів, тож потребує багатьох форм реалізації. Форми занять розрізняють по способу проведення (зустріч, свято, бесіда, вечір тощо) та числом учасників (індивідуальні, колективні, масові). Є визначення і так званих об'єднуючих форм роботи: товариства, клуби, зустрічі з цікавими людьми, гуртки тощо. Важливими формами для розвитку творчого потенціалу є форми діяльності, що потребують вирішення творчих завдань, проведення змагань, конкурсів, дискусій. Таких форм дуже багато (створення і захист проектів, ігрові заняття, дебати, заняття-вистави, заняття-фантазії і тд.) Особливу роль відіграє застосування в процесі занять мистецтва – музика, образотворче мистецтво, кіно. Це розвиває у дитині естетичну складову оцінки дійсності. [46. 134 с.]

Позашкільна освіта поєднує різні форми дозвілля і творчої роботи з формами освітньої діяльності. Діти самостійно обирають зміст діяльності, її мету, поєднуються в діяльності в групи за смаками й думками. В рамках таких занять реалізується і колективна творчість і творчість індивідуальна. Неформальність підходу знімає обмеження у співпраці різних вікових груп, гендерної специфіки, відносин наставник-учень. Час занять також може використовуватись нестандартно. В цілому жорстких приписів у подібній діяльності дуже мало. Роль наставника полягає більше в забезпеченні умов проведення процесу, ніж постійного керування цим процесом. Вчитель спостерігає за дітьми, ненав'язливо допомагає у складних ситуаціях, даючи можливість на повну розвиватися творчому потенціалу учасників[111, с.32].

Вільна діяльність у колективі рівноправних учасників збільшує простір творчої самореалізації та отримує позитивну Я-концепцію дитини, підвищуючи її цінність у власних очах у атмосфері спілкування на спільних інтересів і ціннісних установок. Такі умови створюють комфортне середовище для розвитку активності, комунікативних навиків та творчих здібностей, що забезпечує постійне зростання творчого потенціалу дитини.

2.3. Розвиток творчого потенціалу у гуртковій роботі

Дослідження гурткової групи певним чином еталонне для розуміння організації діяльності творчого колективу. Схема організації, її завдання, методики, що застосовуються в гуртковій формі позашкільних занять схожі щодо роботи більшості невеликих творчих колективів, учасники яких поєднані за інтересом до спільної діяльності та особистого розвитку. У гуртковій групі створюється комфортне і сприятливе для розвитку творчих здібностей середовище. Тут у дітей формується одна з головних потреб успішної людини – потреба у творчості. Навички творчої діяльності набуваються і розвиваються. Зростає не лише творчий потенціал дитини, разом з ним розвивають ключові особистісні якості: колективна комунікація, здатність самостійної роботи, самооцінки та об'єктивної оцінки дійсності. У гуртковому просторі, ніби у моделі, відтворюються взаємини в колективі. Заняття передбачають вирішення нестандартних проблем творчим шляхом, а це готує людину до адаптації в умовах сучасного швидкого та мінливого світу, вчить підходити до будь-яких проблем творчо і конструктивно.

Гурткова робота розвиває у дитини інтерес до майбутньої професії, співпраці та прищеплює навички постійного розвитку і зростання, здобуття майстерності і розвитку власної особистості.

Важлива організація процесу діяльності, щоб вона реалізувалася у якості улюбленого заняття – справи, яку робиш з душею. Завдання гуртка збагачувати людину знаннями та навичками професійної діяльності у обраній сфері, розвиває смак до прекрасного, естетичне сприйняття дійсності, сприяє активації когнітивної сфери, задовольняє зацікавленості та потребу в активній діяльності. В гуртковій роботі поєднуються теорія і практика, реалізується творчий потенціал, вміння ставити мету та досягати її. Заняття в гуртках дозволяє зайняти вільний час та поринути в атмосферу спілкування з однодумцями.

Гуртки організуються при школах, ліцеях, професійних коледжах, інших закладах освіти, палацах культури тощо. Вони можуть самоорганізовуватись

так і бути створені за програмами позашкільної діяльності.

Гуртки можна розділити за групами інтересів: предметні (по навчальним дисциплінам), суспільно-політичні (інтерес до історії, політики, проблем сьогодення), технічні (зацікавленість у роботі з технікою); натуралістичні (інтерес до природничих дисциплін, дослідницької роботи); художньо-естетичні (мистецтво, самодіяльність); спортивно-фізкультурні (здоров'я, спорт); туристично-краєзнавчі (туризм, спортивні види рекреації, цікавість до рідного краю) [33, с.23-28]. Керують гуртками фахівці у своїй справі. Це можуть бути спеціалісти, викладачі, батьки і частково самі підлітки. Запорукою успішної роботи колективу гуртка є взаємна зацікавленість у діяльності та майстерність керівника. Його якості мають бути ширше за вузькопрофесійні. Він повинен мати кваліфікацію педагога та лідерські властивості. Хоча робота гуртка приваблює юнаків та дівчат через її самостійність, можливість прояву ініціативи, колективною підтримкою, керівнику потрібно завжди бути готовим прийти на допомогу, підтримати порадою чи емоційним відгуком. Діяльність у колі гуртка будується на засадах добровільності та відкритої міжособистісної комунікації. Колектив разом проходить навчальну програму та працює за нею. При цьому кожен діє як індивідуально так і в команді. Проте це все ж колективна форма діяльності та навчання, що має свої переваги над суто індивідуальною. Діяльність в колективі має виховне значення, співпрацюючи та допомагаючи одне одному, діти набувають навичок товариства, дружби, взаємної поваги. Комунікація людини всередині колективу постійно поліпшується з часом діяльності в ньому. Колективне засвоєння знань дає можливість повніше опанувати їх, завжди бачити їх практичне застосування іншими. Тим більше, що часто завдання виконуються декількома учасниками, а це збільшує їх продуктивність та веде до економії часу і швидшого здобуття успіху. Крім того робота в колективі дисциплінує, учасник починає відчувати спільноту, прилаштовує свою діяльність до дій інших, що дозволяє отримати навик діяльнісного орієнтування у часі (внутрішній таймінг) та синхронізації дій для

досягнення результату. Успіх кожного є успіхом усіх. Досягнення гуртка допомагають менш впевненим у собі учасникам бути причетними до загального успіху і покращувати власну майстерність, надихані прикладом товаришів. Діяльність гуртка, як і справжньої виробничої організації, проходить за планом. План має і весь колектив і окремі учасники процесу. Планування розвиває у дітей обов'язковість, відповідальність перед собою, наставником та колегами по гуртку. Менш вправні учасник стараються не відставати від інших. Також присутня і змагальність. Кожен хоче отримати достойний інших результат, зробити краще і ще краще. Активна робота і сама по собі збільшує зацікавленість в результаті, але кожен її етап, сам процес, теж має значення для учасників [75, с.118]. Загальні принципи навчання та виховання учнів зберігаються і у гуртковій діяльності. Специфіка позашкільної роботи у її добровільності (діяльність за інтересом), масовості (колективна праця), самостійності (власна ініціатива, серйозне відношення до обраної діяльності), спрямованості на соціум (корисна праця з реальним продуктом). Основна мета гурткової роботи – формування умов для всебічного розвитку учасників у творчій праці, інтелектуальному збагаченні, особистісному зростанні та духовній гармонії. Створюється система з ведучих елементів діяльності:

1) пізнавальний - діяльність учасників з одного боку і керівника з іншого. Індивідуальний підхід робить всіх рівними. Тут нема відстаючих, кожен працює відносно рівня своїх знань та навичко, постійно покращує їх і наздоганяє інших непомітно для себе, без психологічного чи іншого тиску. Керівнику теж простіше, немає необхідності підганяти чи сварити;

2) професійно-орієнтований – немає людей, що не були б зацікавлені у навчанні та роботі, вибір діяльності осмислений і в майбутньому вона може стати основною сферою професійного розвитку;

3) Роль керівника як наставника та вихователя – учасники залучені у спільну корисну діяльність. Керівник не створює безпосередній виховний вплив на учасників, він прагне виховати в них любов до своєї та чужої праці.

У процесі гуртківці отримують обов'язки та несуть за них відповідальність, що дисциплінує та стимулює розвиток самооцінки;

4) колективна комунікація – учасники спілкуються в руслі однієї мети, діяльності, разом досягаючи результатів. Взаєморозуміння отримане в навчанні та роботі допомагає налагодити комунікацію і по більш широкому колу питань, особистісним проблемам, радостям, досягненням тощо. Починає формуватися зріла культура спілкування.

Форми проведення занять можуть бути різні, основною залишається урок – отримання знань, які одразу можна закріпити на практиці. Можуть додаватися заняття-зустрічі (цікаві люди, майстри в даній професії, гості з гуртків іншого профілю). Крім того цікавим формами занять є диспути, професійні суперечки, різнопланові змагання. Вони додають стимулу в діяльності, мотивують на кращі результати. Гуртківці можуть влаштовувати виставки власних виробів. Важливою формою заняття є екскурсія – вона дає можливість побачити довершені твори знаменитих майстрів, побувати на підприємствах, в закладах культури (театр, музей, тощо) [102, с.272-273]. Різні форми занять поєднуються, взаємодоповнюються, урок може стати суперечкою з певних питань, а екскурсія закінчується бесідою про побачене і почуте. Загалом виділяють декілька спільних характеристик гурткової діяльності: 1) поєднання індивідуальної роботи з колективною; 2) активна позиція учасників та самодіяльність.

Усі методи організації занять гуртка мають спільні риси. На думку В. Омеляненко ці риси є дуже важливими досягненнями колективного досвіду, і автор розглядає їх як основні принципи гурткової роботи, а саме:

1) поєднання індивідуальної форми занять із колективною, гуртковою. Це найголовніша умова для правильної роботи гуртка. Тільки тоді гурткова робота буде продуктивна, коли кожен член гуртка спочатку так чи інакше підготується, попрацює, а потім прийде до гуртка обговорювати питання. А якщо ні, то жодного обговорення не вийде, а, отже, і правильної роботи в гуртку. Це перший основний принцип гурткової роботи. 2) активність і

самодіяльність(підготовка до занять); 3) бесіда під час занять – зауваження та окреслення проблемних моментів; 4) робота із задачами та теоретичні відповіді по матеріалу заняття; 5)співвіднесення роботи гуртка із соціумом, звичайним життям [75, с.284].

Засадами ефективної та результативної роботи гуртка є дотримання принципів добровільності, самоорганізації в поєднанні з ініціативністю, відкритості обговорень, планування та підготовки, естетичності, цікавості постійної новизни у роботі, принципу цілепокладання (бачення мети і перспектив), використання великого обсягу методик мотивування учасників [36,с.80].

Гурток, що стимулює творчий розвиток учасників структурується по декільком площинам для вірного вибору діяльності керівником. Об'єктивна оцінка керівником власних спроможностей і матеріального забезпечення, а також існує необхідність опитування серед бажаючих на рахунок їх інтересів у діяльності гуртка. При організації важливо максимально врахувати спільний інтерес учасників і розвивати діяльність в його сторону. Учасники мають задовольнити свої потреби, бо відсутність однотайності і незадоволення окремих людей можуть звести роботу організатора нанівець. Тому керівник повинен діяти згідно ефективних методик, актуальних на кожен момент діяльності гуртка. Підбір методів і технологій проведення занять дозволяє підтримувати в учасників зацікавленість. Одночасно їм створюють умови і самостійної творчої діяльності, корекції та доповнення методик при необхідності. Чим вище ступінь самостійності, тим більша має бути увага до процесу, моніторинг результатів та досягнень учасників. Керівник має вести роботу з підвищення самостійності думки, вироблення в учасників чітких позицій та до лаштування їх до участі в керування процесом, вибору теми, способів виконання завдань [111, с.22-23]. Гурток одна із найбільш поширених форм позашкільної діяльності дітей. Його організація переважно відбувається за стандартною схемою. Спочатку набирають групу у певний часовий період року. Група також працює обмежений період (наприклад від початку до кінця

навчального року). У наступному році набір починається знов. Переважно групи формуються в одному віковому діапазоні, хоча підбір може бути і просто за інтересами та здібностями. Гурток працює за програмою відповідно принципу: знання – засвоєння – творче опрацювання – практика. Ведуча форма занять – урок. Організація гурткової діяльності з точки зору керівника починається з вивчення групи для ознайомлення з учасниками та її вимогами до занять, рівнем підготовки. Надалі керівник моделює майбутню роботу, а по проведенні роботи проводить аналіз і порівнює модель з результатом, виявляє помилки та успіхи [99].

Робота гуртка спрямована не на професійний, а більш на особистісний творчий розвиток учасників, формування їх внутрішнього світу, естетичних, етичних, наукових переконань. Важливо зберігати зацікавленість дітей (через постійну іноваційність процесу) та їх здоров'я. Для останнього застосовуються зберігаючі здоров'я технології. Заняття проводиться так, щоб запобігти перевантаженням, втомі – з релаксуючими паузами (вправами) або зміною діяльності. Широко застосовують ігрові технології з різними формами гри (експеримент, ігри сюжетного характеру, навчальні ігри, інтелектуальні, рекреаційні). Гра повинна розвивати вміння різномірної діяльності.

Застосовується метод проєктів. Спочатку обговорюється проєкт дій, потім він проходить апробацію, нові навички закріплюються практикою.

Застосовують інтегровані заняття з поєднанням видів діяльності (наприклад театральний виступ, а потім замальовка персонажів).

Гурткова діяльність не замкнена всередині гуртка, вона має бути поєднана з соціумом, тож учасники можуть давати вистави, проводити ярмарки, змагатися з іншими гуртками, приймати участь у колективних заходах, підкреслюючи свою приналежність до власної групи, але взаємодіючи з соціальним середовищем. Так діти отримують досвід соціальної взаємодії, мають змогу само ідентифікації, розвитку відчуття власної значимості і долучення до спільноти, яка дає їм оцінку. Так відбувається соціальна самореалізація. Загалом методична робота в гуртку направлена на

розвиток творчого потенціалу керівника, а відповідно – творчої самореалізації учасників у процесі вирішення завдань та роботі в групі і самостійно. Можна підсумувати, що діяльність гуртка спрямована на створення окремого соціального середовища, яке стимулює активну творчість учасників, але забезпечує їм свободу, ініціативу та можливість постійного розвитку. Внутрішнє середовище гуртка забезпечує комфортні умови участі, а керівник провадить стратегію спрямовану на виховання та розвиток дітей у співпраці та співтворчості.

Висновок до Розділу 2.

Аналіз особливостей розвитку творчого потенціалу дітей та молоді у соціокультурній діяльності засвідчив, що творчість є однією з фундаментальних характеристик особистості, яка визначає її здатність до самовираження, інноваційної діяльності та активної участі у суспільному житті. Творчий потенціал формується на основі індивідуальних здібностей, інтересів, мотивації й підтримується відповідними умовами середовища.

Процес розвитку творчого потенціалу у позашкільній освіті має особливе значення, оскільки саме в позашкільних закладах діти та молодь отримують можливість розкривати свої здібності поза межами стандартних освітніх програм. Позашкільна освіта забезпечує гнучкість у виборі напрямків творчості, підтримує індивідуальні траєкторії розвитку та сприяє формуванню навичок креативного мислення, комунікації, самостійності й відповідальності.

Особливо вагомим механізмом стимулювання творчості є гурткова робота, що дозволяє дітям працювати у комфортних, неформальних умовах, розвиваючи як індивідуальні, так і командні навички. Саме через гурткові об'єднання відбувається залучення молоді до активної соціокультурної діяльності, поглиблюється їхня мотивація до творчого самовираження і формується відчуття приналежності до культурного середовища.

Таким чином, позашкільна освіта виступає потужним чинником розвитку творчого потенціалу дітей та молоді, забезпечуючи необхідні умови

для їхньої самореалізації, творчого зростання та соціалізації у сучасному суспільстві

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

3.1. Значення соціокультурної діяльності для розвитку творчого потенціалу молоді

Розвиток творчого потенціалу дітей та молоді є одним із пріоритетних завдань сучасної освіти та культури. У цьому контексті організована соціокультурна діяльність постає не лише як засіб змістовного дозвілля, а й як важливий чинник формування креативності, самовираження та соціальної активності молодого покоління. Через участь у культурних, мистецьких, просвітницьких і громадських ініціативах діти й молодь здобувають необхідні навички співпраці, критичного мислення та інноваційного підходу до вирішення різноманітних завдань. Саме тому оцінка ефективності системи розвитку творчого потенціалу неможлива без аналізу ролі соціокультурних практик, що формують середовище для самореалізації особистості.

Організація соціокультурної діяльності є специфічною формою практики, яка інтегрує виховні, освітні та мистецькі впливи, спрямовані на формування всебічно розвиненої особистості. Згідно з дослідженнями В. Андрущенка та Л. Мірошніченка, соціокультурна діяльність створює умови для реалізації творчого потенціалу через залучення індивіда до процесу культуротворення, що, у свою чергу, активізує механізми самопізнання та самореалізації. Теоретичні основи підкреслюють, що саме в соціокультурній практиці творчість набуває суспільної значущості та розкривається у міжособистісних і міжкультурних взаємодіях.

В. Андрущенко, у науковій праці «Культура як аксіологічна матриця освіти» зазначив, що соціокультурна діяльність є механізмом трансляції та розвитку творчого потенціалу особистості у академічному контексті суспільних цінностей [3,] а на думку академіка Національної академії педагогічних наук України І.А. Зязюна, - «Культура — це не тільки середовище, а й форма активного впливу на особистість, що стимулює її розвиток через творчість» [38].

До основних видів такої діяльності належать: участь у творчих майстернях і студіях, молодіжних театрах, хореографічних та музичних колективах, проведення конкурсів, фестивалів, форумів інноваційної творчості тощо. За даними досліджень ЮНЕСКО, практична діяльність у сфері культури сприяє розвитку креативного мислення, навичок проєктної роботи та соціальної відповідальності. Важливо відзначити, що регулярна участь у таких заходах стимулює внутрішню мотивацію до творчої самореалізації, що є визначальним чинником успішної соціалізації молоді.

Соціокультурне середовище це простір розвитку творчого потенціалу, це система умов і можливостей для розвитку особистості, що включає культурні традиції, цінності, практики, просторово-часові параметри діяльності. Як зазначає І. Зязюн, у такому середовищі виникають сприятливі можливості для самостійного творчого пошуку, взаємного збагачення досвідом та ініціативною діяльністю. Саме різноманітність соціокультурних впливів створює «полиформне поле», де молода людина може випробувати себе у різних ролях і розкрити власні здібності. Творчість розкривається через дію: діяльність у сфері мистецтва є основним інструментом формування креативного потенціалу [38].

Соціокультурна практика є особливо результативною, коли молодь має можливість проявити власну ініціативу висвітлено у доповіді ЮНЕСКО з питань креативної освіти 2019.

Інституції культури (будинки культури, музеї, бібліотеки, арт-центри), освітні заклади (ліцеї, коледжі, університети) та громадські організації відіграють роль «соціальних майданчиків» для розвитку творчості. Вони надають можливість систематичного навчання, забезпечують доступ до ресурсів, професійної підтримки та мережевої взаємодії. Дослідження Н. Побірченко свідчать, що спільні соціокультурні проєкти шкіл та громадських організацій істотно підвищують рівень творчої активності та громадянської відповідальності молоді.

Ефективна організація творчої діяльності потребує врахування вікових та

індивідуальних особливостей молоді, створення ситуацій успіху, мотивації до самостійної діяльності, забезпечення психологічного комфорту і підтримки. Як підкреслює О. Савченко, активізація творчого потенціалу найкраще відбувається в атмосфері довіри, взаємоповаги та заохочення до експериментування, що сприяє розвитку самостійного мислення, гнучкості та інноваційності.

Серед яскравих прикладів можна виділити фестиваль «Чілдрен Кінофест», який щорічно залучає тисячі дітей і підлітків до створення короткометражних фільмів, знайомить молоду українську аудиторію з новими європейськими кінострічками і з світовою кінокласикою, також проєкт «Будуємо Україну разом» (БУР), де молодь реалізує волонтерські, культурні ініціативи в громадах по всій країні. Ефективність таких програм обумовлена їхньою відкритістю, інклюзивністю та орієнтацією на розвиток лідерських якостей та командної роботи.

Сучасний світ, обладнаний електронними технологіями, глобальними системами зв'язку, збереження та передачі інформації створив великі можливості для самовираження молоді в індивідуальному плані. Люди спілкуються в соціальних мережах. Виробляють інформаційний продукт, творять себе у віртуальному світі. Наскільки така творчість сприяє розвитку особистості судити складно. Обдаровані, творчі люди знайшли для себе таку нішу, і багато хто досяг великих успіхів, матеріального статку та визнання. Хтось просто грає у ігри та спілкується з друзями у мережі. А що лишилося у реальному світі? Які можливості творчого розвитку надає організована у державі система управління соціокультурними процесами? Система на всіх рівнях забезпечує функціонування культурних закладів. Частина з них спрямована на постійний розвиток творчої особистості в дітях та молоді. Мова йде про систему позашкільної діяльності, яка розгорнута у закладах освіти та культури. Особливого значення для постійності процесу творчого розвитку має позашкільна робота у рамках невеликих об'єднань (груп) по інтересам. Багато дітей ходять у гуртки, майстер-класи, творчі школи, курси тощо,

займаються як індивідуально так і колективно. У колективної діяльності та індивідуальної є свої плюси та мінуси. Проте колективні творчі заняття по програмам позашкільної роботи забезпечені професійним кадровим складом і мають можливість забезпечити всебічний розвиток дитини, працюючи над становленням її особистості паралельно безпосередньо творчій діяльності.

Позашкільна освіта і виховний процес безперервні. Традиційна освіта дещо інші принципи. Діяльність дитини поза шкільною програмою добровільна, а заняття в системі позашкільних закладів мають конкретну спрямованість, що цікавить дітей і гнучкий підхід до вибору методів роботи з дітьми. У її рамках створюються умови для творчого, інтелектуального фізичного та духовного зростання дитини, адаптації до майбутніх реалій життя та становлення як особистості, частини великого соціуму. Організація позашкільної діяльності дітей у вільний час дає можливість безперервного і цілеспрямованого розвитку. Діти займаються мистецтвом, спортом, технікою під керівництвом спеціалістів та майстрів-педагогів, керівників гуртків та студій. Система забезпечує соціальні потреби та запити самих дітей до цікавої та корисної діяльності. Тут формується суспільно-громадський досвід дитини, розвивається її творчий потенціал. Дитина залучається до соціокультурної ціннісної палітри через особистісну взаємодію з колективом та керівником групи. Діяльність часто носить характер професійної підготовки до майбутньої роботи, занятості. Система забезпечує організацію дозвілля, підтримку здоров'я, становлення основних психологічних якостей особистості. У ній багато різноманітних напрямів (Рис. 2.1.)

Для роботи з дітьми та молоддю розробляються методики та технології, призначені для ефективного забезпечення всебічного розвитку. Система роботи організована на принципах урахування індивідуальних особливостей дитини, можливості створення та розвитку творчих інтенцій у кожній дитині за її інтересами.



Рис. 2.1. Основні напрями позашкільної освіти та виховання

Система гнучка та динамічна, вона забезпечує дитині бажану діяльність, організоване дозвілля, якісне спілкування. Зазвичай такі заклади добре обладнані і створюють необхідні умови для комфортної активної діяльності та взаємодії з колективом і соціумом. Обстановка тут неформальна, спілкування спрощене, а в колі спілкування - односторонній, живий колектив. У спільній діяльності діти оволодівають навичками soft skills, такими як комунікабельність, допитливість, відкритість до навчання, відповідальність, взаємодопомога. В них розвиваються навички самостійної роботи і роботи в колективі над спільною метою. Розвиваються здібності дитини, її особистість, підвищується самооцінка при досягненні успіхів та подоланні невдач.

У рамках системи діти не лише знаходять цікаві заняття, що можуть знадобитися в майбутньому. Вони уже реалізуються як митці, спортсмени, інженери. Однією їх характеристик такої діяльності є самодіяльність. В сучасній організації дитячого розвитку самодіяльність вітається як потужний засіб реалізації прагнень дитини до свободи та гідності, постійного розвитку і досягнення успіхів. Навички такого розвитку залишаються на все життя. Творчість стає частиною особистості, її нагальною потребою. У своїх об'єднаннях діти прагнуть самоврядування, свідомого розпорядження собою

та своїм життям. Керівники працюють поряд. Допомагаючи і підказуючи шлях до правильних рішень при потребі. Свобода діяльності, участь у формуванні програми занять, індивідуальний підхід дозволяють зберегти живу зацікавленість діяльністю на протязі довгого часу, та розвинути у дітях безліч корисних навиків із різних сфер. Підлітки, наприклад, люблять проявити себе всюди, спробувати у різних ролях. Діяльність повинна приносити задоволення, тоді робота не формалізується, стає продуктивною, а дитина відчуває азарт до нових досягнень.

Умовами стабільного творчого та особистісного зростання можна назвати ранній початок діяльності, а також створення придатного для творчої діяльності середовища. Звичайно, батькам, педагогам необхідно виявляти здібності дітей та спрямовувати їх в активну соціокультурну діяльність. Ще однією умовою є формування творчого процесу, в якому б дитина могла знайти прикладення свої здібностей і сил. І нарешті останньою умовою є ненав'язлива допомога дорослих.

3.2. Система розвитку творчого потенціалу

Розвиток творчого потенціалу не є стихійним процесом — він вимагає цілісної, добре організованої системи. Така система передбачає комплекс заходів, інституційних механізмів, психолого-педагогічних умов і технологій, що послідовно створюють умови для виявлення, стимулювання та реалізації творчих здібностей особистості. У межах освітнього та культурного простору України формуються різноманітні моделі й програми, які забезпечують системний розвиток творчості дітей та молоді.

Основні компоненти системи розвитку творчого потенціалу містять мету, якою є розвиток креативності, ініціативності та інноваційного мислення молодої людини

Основними завданнями є виявлення творчого потенціалу, його підтримка, розкриття та практична реалізація в освітньому і позаосвітньому середовищі. Класичним прикладом може бути Програма «Нової української школи»

(НУШ), яка ставить одним із ключових завдань розвиток творчої особистості, здатної мислити критично та діяти нестандартно.

Учні та студенти як основні носії творчого потенціалу, педагоги, культурологи, керівники творчих об'єднань як наставники й організатори процесу, заклади освіти, заклади культури, громадські організації, бізнес-структури як платформи підтримки творчості виступають творчими суб'єктами системи. Рис.2.2.



Осередком культури та творчого розвитку для молодих осіб віком від 3 - 25 років у місті Калуші Івано-Франківської області є Комунальний заклад «Палац культури «Юність» (див. Додаток Б). У закладі функціонує понад

творчих 15 колективів, гуртки, театральні та літературно-мистецькі студії у яких проводять інтерактивні заняття, творчі майстер-класи, тренінги з розвитку креативності. Значне місце займає проєктна діяльність, участь у конкурсах і фестивалях. Ігрові методики, рольові моделі, експериментальні підходи в освіті сприяють активізації творчого мислення, розвитку комунікативних та соціальних навичок, формуванню навичок вирішення нестандартних завдань. Вони стимулюють уяву, дозволяють молоді без страху помилятися, експериментувати з новими ідеями, знаходити індивідуальні способи самовираження. Завдяки такому підходу освітній процес стає більш динамічним, особистісно орієнтованим, а самі учасники навчання проявляють вищу ініціативність, відповідальність та здатність до саморозвитку. Ігрові та експериментальні форми також сприяють створенню емоційно позитивного середовища, що є ключовою умовою для розкриття творчого потенціалу.

Роль педагога і наставника у розвитку творчого потенціалу молоді людини на прикладі колективів ПК «Юність» місті Калуша. У сучасних умовах, коли творча діяльність виступає важливою складовою особистісного розвитку, вагома роль у формуванні талантів і розкритті потенціалу молоді людини належить саме педагогічним наставникам та художнім керівникам. Їх місія сьогодні значно ширша, ніж просто навчити основам мистецтва — вони стають справжніми партнерами, тьюторами і фасилітаторами в розвитку індивідуальності кожного учасника.

Зразковий духовий оркестр «Золоті сурми» керівник І. Шалата, зразковий ансамбль танцю «Веселка» керівник Г. Котович, зразкова вокальна студія «Дебют» керівники Н. Малинка та Н. Левінська, зразковий театр «Чаріник» режисер О. Присташ, народний ансамбль танцю «Пролісок» керівник Л. Ляшенко, народний цирк «Молодість» режисери С. Казіцький та В. Наявко, народний театр «Silentium» режисер Д. Карачун, народний театр «Легенда» режисери Л. Піцик та Д. Равх, народний камерний оркестр «Кантабіле» диригент К. Король, народний ансамбль пісні і танцю «Прикарпаття» керівник М. Челядин, народний духовий оркестр В. Фіняк,

народний оркестр народної музики «Струни Прикарпаття» керівник Н. Кіндюх, народний хоровий ансамбль «Берегиня» І. Хемій, поетична студія «Дієслово» керівник Ю. Дюндіна та К. Леськів, студія східного та сучасного танцю «Магія Сходу» керівник Т. Кузевич. У восьми із цих колективів навчаються діти шкільного віку, інші ж гуртують молодь міста (Додаток В). Активна участь у фестивалях, конкурсах, зокрема у відбірковому етапі конкурсу «Таланти Калуської громади» [115], яскраво демонструє результативність їхньої діяльності, а саме у хореографічному жанрі та цирковому мистецтві. Педагоги і наставники цих колективів створюють психолого-педагогічні умови реалізації креативності своїх підопічних, а саме забезпечують безпечне, підтримуюче середовища, роблять орієнтацію на індивідуальні особливості розвитку, мотивують до самостійної творчої діяльності через заохочення ініціативності та креативності. Через мистецтво наставники виховують любов до української культури, розвивають естетичний смак, громадянську свідомість, формують цілісну гармонійну особистість.

Саме завдяки такій натхненній і професійній роботі педагогів Калуського ПК «Юність», талановита молодь має можливість розкривати свої здібності, здобувати впевненість у собі та формувати творчу позицію в житті.

Особистість яку нині потребує суспільство повинна формуватися зовсім на інших засадах ніж декілька десятків років том. Суспільство стало демократичніше, актуалізувалися ідеї гуманізації соціальних сфер у всіх її проявах. Народ прагне ідеалів свободи, самовизначення самоврядування. Молоде покоління має створити нове суспільство і себе в ньому задля власного розвитку та розвитку нації. Творчі об'єднання учнів створюють в своїх колективах щось подібне тому, що хочуть бачити і мати в житті. Так в учнівських колективах створюються системи самоврядування, лідерські гуртки, у яких діти вчать управління та самоуправління. Метою їхньої діяльності є розвиток позитивних соціальних якостей, підтримка демократичних принципів і норм колективної взаємодії. Формуються навички

організаторської роботи, соціального проектування та реалізації проектів. Діти вже з підліткового віку стають активними соціальними одиницями, на практиці застосовуючи знання та навички, отримані в результаті навчання та соціокультурної взаємодії. Гуртки приймають участь у соціальному житті громади та власних навчальних закладів.

Актуальність подібних програм зумовлена вимогами часу, потребою в нових лідерах, політичних та культурних діячах, та навіть просто свідомих розвинутих громадянах, готових прийняти участь у державотворенні. Програми розвитку соціально грамотної молоді мають завдання навчити молодь основам суспільної активності та лідерства, розвинути критичність у ставленні до світу та самих себе, результатів власних дій, помилок та успіхів. Програма спрямовує зусилля молоді на роботу над собою і створення ефективної комунікації та співпраці в колективі на основі творчої активності та ініціативи, розвитку необхідних особистісних якостей, вольового потенціалу. Діти особисто можуть реалізуватися як керівники розроблених ними соціальних проектів чи програм. Такі ініціативи мають практичне значення при конструюванні колективного соціального простору молоді з більш комфортними і ефективними комунікативними зв'язками в колективі та соціумі. Так діяльність молодіжних об'єднань спрямована не лише на себе, але і на соціальне оточення, громаду. Передбачається активна участь кожного у процесі соціокультурного проектування. Активна позиція має на увазі реальну організацію власного життя, колективу, його діяльності. Молодь може вирішувати питання власної організації, форми проведення заходів, взаємної мотивації та контролю. В цілому запровадження учнівського самоврядування дозволяє створити широкий простір для розвитку особистості молодих людей.

Гуманістична виховна система передбачає участь у процесах організації виховання самих учнів. Процес цей суперечливий, але остаточно веде до гармонізації відносин всередині колективу, з'являються умови для колективної творчості всіх учасників взаємодії, коли кожен елемент системи займає потрібне місце і починає функціонувати – це призводить до

упорядкування життя груп у колективі та його цілісного нормального функціонування. Колектив постає як цілісність взаємодії і співжиття дітей та дорослих. Покращується взаємо сприйняття, підхід до дітей стає більш індивідуальним, а самі діти стають учасниками процесу виховання та виховного впливу, що сприяє становленню умов комфортного існування, відчуттю соціальної захищеності. І це приклад реалізації лише однієї соціально спрямованої програми, заснованої на принципах творчої свободи та розвитку.

Отже, розвиваючи ідеї самоврядування діти включаються в процес створення оптимальних умов для власного творчого розвитку. Для визначення творчого потенціалу колективу та окремих його представників доцільним є своєчасна та об'єктивна діагностика. Для моніторингу рівня розвитку творчих здібностей можна застосувати ряд методик:

1) *методика діагностики рівня розвитку творчої уяви: Методика «Творча уява»* дозволяє діагностувати такі показники як рівень уяви, її гнучкість чи ригідність, стереотипізацію або, навпаки, оригінальність. Аналізуються малюнки, що їх зображають респонденти малюючи спочатку коло, потім трикутник і квадрат урізних варіаціях. При гнучкій уяві всі малюнки на різні сюжети, причому малюнок захвачує як внутрішню так і зовнішню частини контуру; середній ступінь гнучкості уяви – малюнки зі слабкою фіксованістю образу, два малюнки на один і той же сюжет; низький ступінь – уява з сильною фіксованістю образів, всі малюнки на один і той же сюжет). Ригідність уяви можна визначити по малюнках, які не виходять за контури геометричних фігур. У цьому випадку фіксація образу проходить відносно внутрішнього простору контуру. Про ступінь стереотипності або оригінальності уяви свідчить зміст малюнків. Наприклад, типові малюнки: - контури круга – квітка, сонце, обличчя людини, заєць, циферблат, колесо; - контур трикутника – дім, дах, дорожній знак, людина з трикутною головою або з трикутним тулубом, піраміда, призма; - контур квадрата – людина (голова чи тулуб), робот, дім, вікно, геометрична фігура, телевізор, книга, куб.

Про творчу уяву свідчить те, що всі малюнки індивідуальні та нетипові. *Методика «Три слова»*. Дозволяє проводити дослідження особливостей творчої уяви. Респондентам дають три будь-яких слова, з якими протягом 15 хв. необхідно скласти якомога більшу кількість речень, у кожне з яких входили б всі три слова. *Методика «Закінчити оповідання»*. Діагностується рівень розвитку творчої уяви. Надається початок оповідання, яке потрібно закінчити самому письмово. Аналіз проводиться за змістом (ставлення, оцінки, розвиток)

2) Методики дослідження компонентів творчого мислення.

Методика «Анаграми». Діагностується рівень розвитку творчих компонентів мислення (гнучкості мислення). Необхідний матеріал: Хід виконання завдання: Обстежуваним пропонується скласти за 5 хв. із заданих анаграм слова, використавши всі букви анаграми та не додаючи інших. Наприклад, анаграми: алтерк, кожал, шкаач, жаарб, тяха, нусск, атсін, ідмь, анорбз, йиібл, впаук, шрауг, снируко, едулжко, круа.

Методика «Доповнення слів». Визначення сукупного показника критичності, гнучкості і конструктивності мислення як компоненту творчого типу особистості. Необхідний матеріал: незакінчені слова і слова без початку. Обстежуваним пропонується протягом 5 хвилин вставити на місце крапок в дужках таке слово, яке було б закінченням першого і початком другого. Подібні моніторингові дослідження цікаві і самі по собі і тими результатами, що вони дають. Проводячи їх молодь приносить дослідницький компонент у діяльність, краще розуміє рівень власного розвитку та може впливати на нього, через систему творчих завдань та тренінгів.

Можна сказати, що створення у молодіжних колективах осередків та об'єднань з цілеспрямованою діяльністю підвищує рівень соціальної стабільності колективу в цілому, дає можливість створити ще ліпші умови для творчого розвитку молоді. Все це можливо лише за участі у взаємодії всіх сторін процесу та дотримання основних принципів взаємної діяльності. Широка мережа осередків творчого розвитку дає можливість в цілому

підвищити рівень творчої активності колективу та збільшити його соціальний вплив. Гуртківці здійснюють спрямовані на суспільство проекти (допомога, влаштування благодійних заходів, святкових концертів, вистав тощо). Так в суспільстві зростає значення активної творчої молоді, що набуває досвіду соціальних комунікацій і організації діяльності. Діяльність культурних, наукових, мистецьких, спортивних та інших гуртків заохочує до розвитку їх учасників і піднімає загальний культурний та творчий рівень колективу.

Висновок до Розділу 3.

Нові підходи до організації роботи з соціокультурною сферою вимагають створення автономної саморегульованої системи забезпечення потреб людини у культурному продукті. Така система має базисом високий ступінь самостійності та свободи суб'єктів культурної діяльності. Так у межах позашкільної освіти нині прагнуть створити працюючу систему культурного обміну, виховання молодого покоління з безпосередньою участю дітей в процесі свого навчання, виховання та розвитку в якості активних учасників управління системою і, одночасно, в певній мірі її продуктом – розвиненою особистістю. На шляху до цього існує багато перешкод. Не достатньо створити законодавчу базу, напрацювати технології та розробити методи. Їх потрібно ще запровадити, а цьому заважає традиція старої школи – тримати процес освіти та виховання під повним контролем педагогів та керівництва. Проте молоді люди за своєю природою схильні до самостійності та незалежності. Тож тенденція до створення учнівського самоуправління швидко поширюється. Налагодження системи простої взаємодії дорослих та дітей при взаємній довірі та повазі гарантує можливість ефективного творчого розвитку дітям і зняття великої частини відповідальності з учителів, що дає їм час на більш важливі справи, ніж постійний контроль за процесом культурного розвитку підопічних, які в рамках позашкільної освіти збираються в дружні колективи і самі здатні дати собі раду. Добровільність, ініціатива і самостійність - основні

принципи гармонійного розвитку творчого потенціалу в позашкільній освіті, а можливо згодом і у шкільній.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

Регулювання та управління соціокультурною сферою в Україні здійснюється за принципом вертикальної ієрархії повноважень — від найвищих органів державної влади, таких як Президент і Кабінет Міністрів, до органів місцевого самоврядування. Менеджмент соціокультурної діяльності є невід’ємною частиною загальної системи управління. Традиційно, у спадок від радянської моделі, управління культурною сферою в Україні мало суттєві риси авторитарного стилю і функціонувало за принципами командно-адміністративної системи, подібно до управління іншими галузями господарства.

Однак сучасний етап розвитку суспільства, що характеризується процесами демократизації, гуманізації та орієнтації на права і потреби особистості, вимагає докорінних змін у сфері управління культурою. Передусім це стосується розширення повноважень місцевих органів управління, активного впровадження механізмів самоврядування та залучення громадськості до процесів організації та регулювання соціокультурної діяльності.

У сучасній системі менеджменту соціокультурної діяльності ключову роль відіграє менеджер — керівник, який поєднує в собі риси активного організатора та творчого лідера. Сучасний менеджер у сфері СКД має бути здатним вирішувати складні управлінські завдання, адаптуватися до змін соціокультурного середовища, а також ефективно організовувати діяльність колективу з урахуванням специфіки галузі. Для цього він володіє широким спектром спеціалізованих методів, технологій та інструментів управління, що сприяють розвитку культури й задоволенню потреб суспільства.

Аналіз особливостей розвитку творчого потенціалу дітей та молоді у соціокультурній діяльності засвідчив, що творчість є однією з

фундаментальних характеристик особистості, яка визначає її здатність до самовираження, інноваційної діяльності та активної участі у суспільному житті. Творчий потенціал формується на основі індивідуальних здібностей, інтересів, мотивації й підтримується відповідними умовами середовища.

Процес розвитку творчого потенціалу у позашкільній освіті має особливе значення, оскільки саме в позашкільних закладах діти та молодь отримують можливість розкривати свої здібності поза межами стандартних освітніх програм. Позашкільна освіта забезпечує гнучкість у виборі напрямків творчості, підтримує індивідуальні траєкторії розвитку та сприяє формуванню навичок креативного мислення, комунікації, самостійності й відповідальності.

Особливо вагомим механізмом стимулювання творчості є гурткова робота, що дозволяє дітям працювати у комфортних, неформальних умовах, розвиваючи як індивідуальні, так і командні навички. Саме через гурткові об'єднання відбувається залучення молоді до активної соціокультурної діяльності, поглиблюється їхня мотивація до творчого самовираження і формується відчуття приналежності до культурного середовища.

Таким чином, позашкільна освіта виступає потужним чинником розвитку творчого потенціалу дітей та молоді, забезпечуючи необхідні умови для їхньої самореалізації, творчого зростання та соціалізації у сучасному суспільстві.

Методологія менеджменту реалізуючись у сфері культури дозволяє вести у ній підприємницьку діяльність, створювати та продавати культурний продукт. Ефективність менеджменту залежить його моделі, що реалізується в закладі культури. Важливу роль у цьому відіграє керівник закладу.

Основні функції менеджера:

Розглянуто організаційні закономірності управління культурою у позашкільних закладах – освітньому середовищі. Визначено, що позашкільна робота є додатковою щодо навчального процесу, але основною в плані розвитку творчого потенціалу дитини. У освітньому процесі позашкільна діяльність лиш збільшує основну – навчальну в рамках традиційної освіти.

Засоби позашкільної діяльності мають безпосередній вплив на рівень творчого потенціалу. Особливості такої роботи: партнерський характер взаємин учня і керівника, добровільність занять, багатоманіття різних учнівських об'єднань, форм і методів роботи. Періодичність надання учням позашкільної роботи. Індивідуальний підхід до учня.

Розглянуто механізм функціонування гурткових об'єднань як форми позашкільної роботи, що розвивають творчий потенціал дитини на основі принципів добровільності, ініціативи та самостійності. Учні вільні вибирати форму занять і та їх конкретний зміст. Гурткова діяльність та має спрямованість на соціум, застосовує набір різних методів, стимулює творчий потенціал, даючи дітям свободу самовираження.

Рівень розвитку творчих властивостей може бути оцінений якісно в процесі моніторингу діагностичним дослідженням.

Система взаємин у соціокультурному середовищі може сприяти розвитку творчості або зашкоджувати йому. Інноваційні технології управління (самоуправління), призначені поліпшити ефективність роботи культурних закладів і позашкільних установ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов Л.К., Азарова Т.В. Менеджмент у сфері культури: тренінг. Кіровоград : ЦПТІ, 2000. 88 с.
2. Актуальні проблеми менеджменту в умовах сучасних викликів: Івано-Франківськ, 7-8 квітня 2021 року: Матеріали I Міжнародної науковопрактичної конференції, Івано-Франківськ, 2021. 165 с.
3. Андрущенко В. , Гончаров В., Панченко Л. Культура як аксіологічна матриця освіти. Київ: МП «Леся», 2017 . 307с.
4. Антонішева В.Л. Визначення сутності поняття креативності в психолого педагогічній науці// Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. 2010. Вип. 14, книга II. С. 11- 18.
5. Антонова О.Є. Педагогічна креативність у структурі педагогічної обдарованості вчителя. // Нові технології навчання : наук.-метод. зб./Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОНМС України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. У 2-х ч. Вип. 69. Ч. 2. Київ-Вінниця, 2011. С. 11-17.
6. Антонюк О. В Менеджмент культурно-мистецької сфери//Часопис Національної музичної академії України ім. П. І. Чайковського. 2011. № 2. С. 104-110.
7. Артимова А.П., Литвиненко С.А. Теоретичний аналіз проблеми творчого мислення//Збірник наукових праць РДГУ. № 3. 2014. С.22-25.
8. Базильчук Л. В. Проблема організації позакласної роботи в загальноосвітній школі// Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. 2006. №139. С. 6-10.
9. Безгін О. І. Культурна політика та мистецька освіта: моделювання процесів. Київ : Інститут культурології, 2013. 176 с.
10. Белошицький О. О. Розвиток технічної творчості учнів у позашкільних закладах освіти України (20 - 30 рр. ХХ ст.): автореф. дис. на здобуття наук.

- ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.02 – методика навчання. Київ, 2007. 19 с.
11. Биковська О. В. Позашкільна освіта: світовий і український досвід// Наукова еліта у розвитку держав : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 25-26 верес. 2020 р.) Івано-Франківськ, 2020. С. 51-60.
 12. Богат В. ТРВЗ: основні положення: про наук. концепцію теорії розв’язання винахідницьких задач// Дошкільне виховання. 2005. № 7. С. 18.
 13. Борщ Р.М., Самойлик Д.В. Програма художньо-естетичного розвитку дітей раннього та дошкільного віку «Радість творчості». Тернопіль: Мандрівець, 2017. 72 с.
 14. Вайновська М.К. Формування творчої особистості підлітка в навчально-виховному процесі: дис. канд.пед.наук: спец.13.00.07. Запоріжжя, 2004. 214 с.
 15. Виткалов С. В. Культурно-дозвілєва сфера регіону : пошук нових форм існування// Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. 2015. № 1. С. 34–37.
 16. Виткалов С.В. Вища культурологічна освіта в Україні: регіональний дискурс: крізь призму діяльності кафедри івент-індустрій, культурології та музеєзнавства РДГУ: монографічно-довідк. вид. Рівне: ПП «А. Брегін», 2021. 550с.
 17. Від профільного навчання — до профільної освіти. Стратегія локальних змін позашкільного закладу нового типу (з досвіду роботи Палацу дітей та молоді м. Рівне) наук.-метод. посіб. / за ред. І. О. Первушевської. Рівне, 2010.
 18. Волкова Н.П. Педагогіка: посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 576 с.
 19. Гілфорд Дж. Три сторони інтелекту / пер. с англ. Э.А. Голубевой//Психологія мислення . Київ: Прогрес, 1965. С. 443–456.
 20. Головач Н. М. Менеджмент культури в контексті сучасних соціокультурних перетворень// Культура і сучасність : альманах. Київ : Міленіум, 2017. № 2. С. 10–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Kis_2017_2_4

21. Гопка О.М. Творчий потенціал особистості як наукова категорія. 2016.
URL:<http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17853/Gopka.pdf?sequence=1>
22. Гріфін Р. Основи менеджменту: підруч. Львів : БаК, 2011. 624 с.
23. Грушина А. І. Особливості організації системи менеджменту сфери культури та мистецтв// Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Менеджмент соціокультурної діяльності. 2018.
DOI:10.31866/2616-7573.1.2018.143388
24. Грушина А. І. Аналіз розвитку системи стратегічного управління фінансовими ресурсами організацій сфери культури// Бізнес Інформ. 2017. № 1. С. 302-307.
25. Грушина А. І. Моделі фінансування закладів культури і мистецтв: міжнародний досвід// Економіка і менеджмент культури, 2015. № 2. С. 85-91.
26. Дерев'яна Л. Креативність як складова професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів.// Вісник Львів. ун-ту. 2009. Серія: Педагогіка. 2009. Вип. 25. Ч. 4. С. 168–174.
URL:http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vlnu/Ped/2009_25-4/21_Dereviana.pdf
27. Драч І.І. Організація навчального процесу з розвитку творчого потенціалу студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації : дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.01. Київ, 2005. – 194 с.
28. Дубасенюк О.А. Креативний підхід до професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів //Креативна педагогіка. 2011. № 4. С. 23–28.
29. Давидова І.О. Чинники успішного працевлаштування : навч.- метод. посіб. для студ. напряму підготовки 0305 «Економіка та підприємництво». Харків: ХДУХТ, 2015. 100 с.
30. Діяльність продюсера в культурно-мистецькому просторі XXI століття: виклики та концепції сьогодення : зб. наук. праць / наук. ред., упор.: С. Садовенко. Київ : НАКККиМ, 2018. 137 с.

31. Дутчак О. Заклади культури та мистецтва як складова інфраструктури соціокультурного сервісу Івано-Франківської області//Методологія та практика сталого розвитку туризму: монографія/ за заг. ред. І. В. Черниш. Полтава : ПП «Астроя», 2018, С. 99-107.
URL:<http://lib.pnu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/4581/1/99-107.pdf> 82
32. Дутчак О.І. Соціально-культурна інфраструктура як об'єкт проектно-перетворюючої діяльності//Креативні технології, підприємництво і менеджмент в організації соціокультурної сфери XXI століття :зб. матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : КНУКіМ, 2018. С. 106-112.
33. Дуже культурний менеджмент. Лекція 1. Як створити культурний проект? Павло Гудімов. Український культурний фонд. YouTube. URL:
<https://m.youtube.com>
34. Закалик Г.М., Терлецька Ю.М., Шувар Н.М. Психологія розвитку та успіху особистості. Львів: Львівська політехніка, 2019. 488 с.
35. Закалик Г.М., Іванюк У.В., Левченко Ю.І. Розвиток творчого потенціалу у старших дошкільників // Питання психології. 2021. №1 (59). URL:
<http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/226176>.
36. Зарицька В.Г., Бухлова Н.В. Концептуальні моделі навчання обдарованих учнів та розвитку їх творчого потенціалу. URL:
https://docs.google.com/document/edit?id=13fddZDj3dONC9d1ctbKmB_VaE76QFvMImdl7SXmn9-olk&hl=en
37. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Рута, 2006. 320 с.
38. Зязюн І., Карамушка Л.В., Кривонос І. Педагогічна майстерність: підручник. Київ. Вища школа. 2004. 422 с.
39. Івановська Н.В., Шульгіна В.Д., Яковлев О.В. Соціокультурне проектування в мистецтві: теорія та практика : підручник. Київ : НАКККіМ, 2018. 196 с.
40. Калошин В.Ф., Гоменюк Д.В., Сушенцева Л.Л. Розвиток творчості учнів: метод. посібник. Харків: Основа, 2008. Вип. 8 (68). 112 с.

41. Козаренко О. Вступ // Менеджмент соціокультурної діяльності: колективна монографія / упоряд. Козаренко О., наук. ред. Пасічник В. Львів : Растр-7, 2018. С. 5–6.
42. Копієвська О. Р. До питання законодавчого регулювання культури в Україні // Вісник Львівського університету. 2008. Вип. 47. С. 83–89.
43. Копієвська О. Р. Трансформаційні процеси в культурі сучасної України : монографія. Київ : НАКККіМ, 2014. 296 с.
44. Кондратюк Н. В. Менеджмент : практикум. Харків, 2016. 220 с.
45. Корінний М. М., Шевченко В. Ф. Короткий енциклопедичний словник з культури / відп. ред. В. Ф. Шевченко. Київ : Україна, 2012. 383 с.
46. Кочубей Н. В. Соціокультурна діяльність: навч. посібн. Суми: Університетська книга, 2015. 122 с.
47. Костюк Г. С. Здібності та їх розвиток у дітей. Київ : Основи, 2006. 80 с.
48. Крпакова С. Використання функціонально-системного підходу, як методу ТРВЗ, в початковій школі. URL: <http://sichneva2016.jimdo.com>.
49. Кузьмін О. Основи менеджменту : підручник. Вид. 2-ге, випр., доп. Київ : Академвидав, 2007. 464 с.
50. Культурно-дозвіллева діяльність у сучасному світі: колективна монографія. Київ: Ліра-К, 2017. 328 с.
51. Культурні доміанти в реаліях ХХІ століття: програма ХІV Міжнародної науково-практичної конференції: 15–16 листопада 2018 року / укл.: Виткалов С. В. Рівне : РДГУ, 2018. 42 с.
52. Культурно-мистецька освіта як складова художнього простору ХХІ століття : зб. матеріалів Міжн. наук.-творч. конф., Одеса, Київ, Варшава, 30 квітня 2014 р. Київ : НАКККіМ, 2014. 256 с.
53. Лебединський Е. Б. Наука і освіта. 2014. № 12. С. 17-22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2014_12_5
54. Литвинова Н. Розвиток творчої особистості у позашкільній діяльності. Рідна школа. 2003. №8. С.6-11.

55. Лихвар В. Д. Розвиток художньо-творчого потенціалу молодших школярів у процесі образотворчої діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 . Херсон. Херсон. держ. ун-т, 2003. 24 с.
56. Локшин В. С. Професійна компетентність майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти : дис. нац. пед. наук . Київ, 2015. 420 с.
57. Лякішева А. В. Соціально-педагогічні умови розвитку обдарованих дітей у центрах науково-технічної творчості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Київ, 2007. 18 с.
58. Майстерність педагога / за ред. І. А. Зязюна. Київ: Вища школа, 1997. 349 с.
59. Медведєва Н. Виявлення творчого потенціалу. Стратегії реалізації задуму. Психолог. 2006. № 40. С. 12–15.
60. Менеджмент соціокультурної діяльності : колективна монографія / упоряд. Козаренко О., наук. ред. Пасічник В. Львів : Растр-7, 2018. 208 с. 84
61. Менеджмент соціокультурної діяльності як напрям наукового та технологічного знання : підручник : у 2 ч. Частина 1. Дидактика, логіка, методологія / уклад. О. Ю. Щербина-Яковлева, М. О. Ключко, А. М. Щербина ; за заг. ред. О. Ю. Щербини-Яковлевої. Суми : Сумський державний університет, 2019. 249 с.
62. Мірошник С. І. Розвиток творчої діяльності старшокласників у процесі вивчення української літератури: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.02 методика навчання. Київ, 2004. 22 с.
63. Моляко В. О. Психологічна теорія творчості. Обдарована дитина. 2004. № 6. С. 2–9.
64. Мороз Ю. В. Психологічні особливості розвитку творчої активності старшокласників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ю. В. Мороз. Київ, 2004. 19 с.
65. Мостепанюк В., Пасічна К. Розвиток креативності методами ТРВЗ. Палітра педагога. 2007. № 4. С. 17.

66. Мосякова І. Ю. Концептуальні основи модернізації змісту позашкільної освіти: практико орієнтований посібник. Київ : Педагогічна думка, 2018. Ч.1. 121 с. 43. Наукові конференції. Сайт Київського національного університету культури і мистецтв. URL: <http://knukim.edu.ua/naukovarobota/naukovi-konferentsiyi/19686/>
67. Назаренко, І. М. (2010) *Проблема творчого потенціалу особистості на сучасному етапі розвитку освіти та науки*. ВІСНИК Житомирського державного університету імені Івана Франка (53). pp. 2010. С.179-182.
68. Накладова М.В. Розвиток креативного мислення учнів початкових класів через використання ігрових завдань та інтерактивних технологій. URL: <http://chito.in.ua/rozvitok-kreativnogo-mislennya-uchniv-pochatkovihklasivchere.html>
69. Напрями розвитку сучасного менеджменту: проблеми та рішення : монографія за заг. ред. Л. М. Варави. Кривий Ріг : Чернявський Д. О. [вид.], 2015. 417 с.
70. Овчаров С.М. Основоположні принципи розвитку креативності майбутніх учителів Теоретичні і прикладні аспекти розвитку креативної освіти у вищій школі: монографія / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 284 с.
71. Обух Л. В. Історіографія виникнення та розвитку менеджменту музичної культури в науково-теоретичних проєкціях. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-72-3.19>
72. Організація державного управління у сфері культури [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://lawbook.online/administrativnoepravo-ukrainyi/organizatsiya-derjavnogo-upravlinnya-sferi-52506.html>
73. Павленко В.В. Проблемні ситуації: поняття і типи. Нові технології навчання: зб. наук. праць. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. Київ, 2014. Вип. 83. С. 196–202.

74. Павленко В.В. Розвиток креативності молодших школярів як педагогічна проблема Проблеми освіти: Наук-метод. зб. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2015. Вип. 85. С. 152-158.
75. Павленко В.В. Креативність учителя як чинник розвитку педагогічної творчості Формування дидактичної компетентності педагогів дошкільної та початкової освіти: збірник науково-методичних праць / за заг. ред. В.Є. Литнєва, Н.Є. Колесник, Т.В. Наумчук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 145–150.
76. Паскаль О.В. Система культурно-дозвіллевої роботи: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Одеса: Університет ім. К.Ушинського, 2022. 146 с.
77. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик та ін. Київ : ВІПОЛ, 2001. 502 с.
78. Петрова І.В. Проектування у соціокультурній сфері. Київ: КНУКіМ, 2007. 372 с.
79. Петрушевська І. Сучасна модель позашкільної освіти. Рівне – 720: від давнини до сучасності. Кн. 2. Рівне, 2003. С. 49-51.
80. Пильнік Р. О. Формування розумової культури старшокласників у процесі навчально-творчої діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.09 «Теорія навчання». Луцьк, 2005. 21 с.
81. Поплавський М. Менеджер культури: науковий підручник для студентів вузів культури та мистецтв. КДУКіМ. Київ: Леся, 1996. 416 с.
82. Поплавський М.М. Мистецький проект: дискурс художньої культури початку нового тисячоліття (у точці перетину – crossover point). Вісник НАКККіМ. Київ, 2019. № 1. С. 248–254.
83. Про культуру: Закон України від 14 грудня 2010 р. Відомості Верховної Ради, № 2778-VI (стаття 23 у редакції від 04.12.2021).
84. Про заходи щодо підтримки сфери культури, охорони культурної спадщини, розвитку креативних індустрій та туризму: Указ Президента України від 18 серпня 2020 р. № 329/2020

85. Про позашкільну освіту: Закон України. Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1841-14>
86. Проектний менеджмент в культурі. Культура і креативність. URL:
www.culturepartnership.eu/ua/publis
87. Проскуріна М.О. Організаційно-економічний механізм культурної індустрії України: монографія. Київ: «Національна академія управління», 2018. 222 с.
88. Психологія творчості: Навчальний посібник для студентів ВНЗ психолого-педагогічних спеціальностей / автор-укладач Т. В. Дуткевич. Кам'янець Подільський, 2003. 134 с.
89. Прушковська О. Л. Формування у молодших школярів естетичних почуттів засобами художньо-творчого освоєння природи у позакласній роботі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання». Київ, 2006. 20 с.
90. Пустовіт Г. Позашкільна освіта: сутність, мета, перспективи. Рідна школа. 2003. №2. С.14-18.
91. Ребрій О.В. Сучасні концепції творчості у перекладі: монографія. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2012. 375 с. URL:
<http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/8879/2/monograph2012.pdf>.
92. Розвиток креативних індустрій. Офіційний сайт Міністерства культури та інформаційної політики. URL: <https://mkip.gov.ua/content/rozvitok-kreativnih-industriy.html>
93. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості: підручник. Київ: Міленіум, 2006. 344 с.
94. Свирид І. Менеджмент спеціальних подій в культурно-дозвілєвій діяльності закладів клубного типу в західній Україні кінця ХХ поч ХХІ ст: теорія і регіональна практика. Івано-Франківськ. 2024. 210 с.
95. Скляр С. Культурно-дозвілєві практики як соціокультурне явище: концептуальні засади вивчення // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2010. Випуск № 10. С. 146–153. URL: <https://cutt.ly/jK5H2B3>

96. Соціокультурний менеджмент : історія, теорія та сучасні практики : хрестоматія / уклад.: О. Р. Копієвська, Н. О. Шевченко. Київ : НАКККіМ, 2019. 328 с.
97. Сухомлинський В.О. Розумове виховання і освіта підлітка. Київ: Радянська школа, 1977. Т. 3. 670 с.
98. Сучасні соціокультурні процеси: компетентісно-аксіологічний аспект. III Всеукраїнська науково-практична конференція: 10-11 листопада 2021 р. Полтава: ПНПУ ім. В.Г. Короленка, 2021. URL: <http://pnpu.edu.ua/news/pnpu-imeni-v-g-korolenka-vidbulasya-iiiivseukra%D1%97nska-naukovo-praktichna-konferencziya-suchasni-socziokulturniproczeni-kompetentisno-aksiologichnij-aspekt.html>
99. Сучасний менеджмент у схемах і таблицях. Частина 1: навч. посібник. /уклад. Н.С. Іванова, Н.С. Приймак, І.А. Карабаза та ін. Кривий Ріг: Вид.ДонНУЕТ, 2021. 282 с.
100. Стратегія розвитку позашкільної освіти / за ред. проф. О. В. Биковської. Київ: ІВЦ АЛКОН, 2018. 96 с. 87
101. Танабаш Л. Креативність або творчі здібності. Математика в школах України. № 11. С. 8–10.
102. Творча особистість – головна мета виховання// Освіта.ua: освітній портал. URL: <http://osvita.ua/school/method/upbring/1476/>
103. Теорія та історія соціокультурної діяльності: навч.посібн. / О. Б. Петінова, В. В. Опанасюк. Одеса, 2018. 78 с.
104. Управління закладом позашкільної освіти: сучасні тренди, співпраця, проекти: посібник / за науковою редакцією, упорядкуванням О. Просіної, Я. Швень. Біла Церква, ТОВ “Білоцерквдрук”, 2020. 252 с.
105. Фіцула М. М. Педагогіка: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів освіти. Київ: Видавничий центр «Академія», 2001. 528 с.
106. Хамм О. Теоретичні основи формування креативного мислення майбутнього вчителя. Наукові праці МАУП. 2012. Вип. 2 (33). С. 255–259.

URL: http://www.nbuu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Npmaup/2012_2/pdf_files/25_5-259.pdf.

107. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.
108. Чекан Ю. Менеджмент у сфері культури та мистецтв у підготовці сучасного музиканта. Менеджмент соціокультурної діяльності: колективна монографія / упор. Козаренко О., наук. ред. Пасічник В. Львів, 2018. С. 16–24.
109. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2005. 640 с.
110. Шахіна І.Ю., Цимбал Т.О. Формування креативного мислення молодших школярів у процесі навчання // Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогічні науки. 2018. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/2927>
111. Шевченко О. Творчі здібності учнів на уроках і в позакласний час Відкритий урок. Київ, 2010. № 3. С.16–23.
112. Шлепакова Т. Л. Модернізація менеджменту та формування нової генерації професіоналів в галузі культури. URL: nplu.org/storage/files/Infocentr/Tematich.../modern.pdf
113. Щербина О. В. Менеджмент. Презентаційний курс : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2012. 229 с.
114. Юхимець Т.О. Виховуємо творчу особистість. Постметодика. 2009. № 1. С. 27–34
115. URL: <https://www.facebook.com/share/p/19dGnqRPLL/?mibextid=wwXIf>

Додатки

Додаток А



МОТИВАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ СТИМУЛ У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ЧИННИКИ ВПЛИВУ ТА ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ

Качмар О.В. док.філософ.наук,
проф.
Дадяк І.В.
студентка 4 курсу спеціальності
«Менеджмент соціокультурної діяльності»
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника Івано-Франківськ
iraddr229@gmail.com

Мотивація є важливим чинником активної участі людини у соціокультурній діяльності, оскільки саме вона спонукає до творчої самореалізації, волонтерства та культурного розвитку. У сучасному суспільстві соціокультурні ініціативи відіграють ключову роль у формуванні громадянської свідомості та збереженні культурної спадщини. Проте рівень залученості людей до таких процесів значною мірою залежить від внутрішніх і зовнішніх мотивів. Важливо дослідити, які фактори впливають на мотивацію

та які методи сприяють її зміцненню. Аналіз цих аспектів дозволить ефективніше залучати громадськість до соціокультурних проєктів та ініціатив.

Важливою функцією менеджменту соціокультурної діяльності, є мотивування працівників галузі. Основні форми мотивації персоналу вказано на рис. 1. Матеріальною мотивацією персоналу соціокультурної сф є грошове забезпечення. Вона вважається найефективнішою із усіх інших. Проте саме по собі матеріальне забезпечення не може повністю задовольнити всіх вимог працівників, які, як особистості, мають різноманітні потреби відносно психологічного профілю та професійних амбіцій.

Рис. 1.



Основні форми мотивації персоналу

Для цього існує система нематеріального заохочення. Мотивація може бути різною (кар'єра, професійний ріст, умови та графік праці, корпоративні свята, відзначення керівництвом, чіткий розподіл обов'язків та формулювання задач, створення здорової конкуренції в колективі та встановлення гармонійних взаємовідносин. Позитивна і негативна сторона мотивування полягають у системі нагород та стягнень відносно результативності і злагожденості праці персоналу.

Жодна зі сторін не може бути застосована без наявності іншої, а пріоритети їх застосування залежать від конкретики умов діяльності та особистості працівників, тобто завжди в контексті, а не наперед по заданій схемі. Особливого значення це має саме у сфері соціокультурної діяльності, де творчість та ініціативна праця стоять на першому місці.

Внутрішня та зовнішня мотивація пов'язані з її суб'єктом – особою на яку вони переносяться. Зовнішня складає усю сукупність обставин і факторів, доповнену оцінкою (зовнішньою (керівництвом, колективом)) діяльності людини на своєму робочому місці. Внутрішня мотивація враховує сам зміст діяльності та особисту оцінку результатів праці. Рівнозначність зовнішньої та внутрішньої мотивації питання дискусійне. Для соціокультурної діяльності більше підходять моделі, в яких внутрішня мотивація посідає перше місце у мотиваційній формулі людини (наприклад, мотиваційна модель Дж. Хакмана та Н. Олдхем). Людину важко примусити якісно творити, для цього потрібна внутрішня платформа, бажання. Проте зовнішні обставини також важливі для створення внутрішнього комфорту діяльності. І, навпаки, внутрішня мотивація здатна уневажнювати несприятливі обставини у роботі.

Мотивація та самомотивація у соціокультурній діяльності збагачує зміст роботи людини, а створення умов для раціонального мотивування дає можливість для розкриття творчого потенціалу працівників, але одночасно і контролю та підтримки цілеспрямованості. Особистісний підхід у даному плані дуже важливий, так як соціокультурна сфера передбачає створення продукту культурного характеру, визначеного індивідуальністю та неповторністю, навіть унікальністю.

Для прикладу, виступ співака не можна порівняти з виготовленням однотипної деталі на заводі. Артист кожного разу взаємодіє з людьми, аудиторією, власним колективом, тому практично неможливо звести мотивування до суто матеріального у сфері, в якій перетинаються і матеріальні і духовні потреби споживача та виробника культурного продукту.

Специфіку мотиваційного підґрунтя підкреслює теорія Ф. Герцберга. Тут виділяються такі особливі мотиваційні фактори як: безпосередній інтерес до процесу створення продукту, більше на конкретно матеріальне значення діяльності в сфері культури, персоналізація відповідальності митця за власні вчинки, особистісна важливість досягнень, тощо.

Спрямування на розвиток внутрішньої мотивації тут паралельне розвитку внутрішньої свободи та творчої ініціативи, що сприяє, в цілому, досягненню основного завдання менеджменту СКД – найбільш повної творчої особистої реалізації здібностей і талантів кожної окремо взятої людини. Творчість також має певну самодостатність щодо мотиваційного впливу. Вона сама по собі збільшує внутрішню мотивацію, нівелюючи недоліки мотивації зовнішньої. Творчий складник діяльності, особливо притаманний культурній, на сьогодні загалом вважається бажаною основою діяльності будь-якої. Талант і особистість – основа продуктивної творчості. Але вони не можуть бути безконтрольні. У організаціях створюється система продуктивного стимулювання (спрямування) роботи та контролю за її якістю. Стимулювання передбачає систему заходів заохочення, що створюється на всіх рівнях організації СКД. Формування того чи іншої набору стимулів проводиться відповідно рівня та основних факторів роботи людини на її місці, тож загальні формули заохочення втілюються згідно конкретики діяльності кожного працівника. Це дає комплексність і ефективність заохоченням, робить їх обґрунтованими. Однією із важливих гілок мотиваційної системи, що має у СКД велике значення, є задоволення результатами власної роботи. Тут набагато нижчий рівень опосередкованості праці та її результату, бо діяльність пов'язана з духовним життям людей та його вираженням. Щирі оплески часто важливіші митцю за великі гонорари, а творчий продукт – за дешеvu підробку мистецтва.

Доповнює функціональну систему управління СКД функція координації. Вона передбачає уніфікований підхід до створення зв'язків між усіма ланками організаціями системи. Основною метою тут виступає досягнення ефективної взаємодії для реалізації організаційних цілей. По суті це – комунікативна ефективність при злагодженості дій.

У підсумку можна визначити, що діяльність у сфері культури набагато більшості базується на технологіях персонального підходу як до окремих людей так і колективів, бо частіше за все соціокультурна діяльність – діяльність колективна. Врахування того чи іншого характеру діяльності і особливостей колективу та умов його функціонування в даній галузі мають особливу значущість.

Список літератури:

1. Кондратюк Н.В. Менеджмент : практикум. Харків, 2016. 220 с.
2. Культурно-мистецька освіта як складова художнього простору ХХІ століття : зб. матеріалів Міжн. наук.-творч. конф., Одеса, Київ, Варшава, 30 квітня 2014 р. Київ: НАКККиМ, 2014. 256 с.
3. Напрями розвитку сучасного менеджменту: проблеми та рішення : монографія за заг. ред. Л.М. Варави. Кривий Ріг : Чернявський Д. О. [вид.], 2015. 417 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.



ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням міської ради
від 26.10.2017 № 1124
Секретар міської ради

Роман Боднарчук

СТАТУТ
комунального закладу
«Палац культури «Юність»
Калуської міської ради»

(нова редакція)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Комунальний заклад «Палац культури «Юність» Калуської міської ради» (далі - Палац) є комунальним, культурно-освітнім закладом, діяльність якого спрямована на створення та популяризацію культурних надбань, розвитку художньо-аматорської творчості, організацію та проведення театралізовано-концертних заходів.

1.2. Палац здійснює свою діяльність відповідно до Конституції України, Закону України «Про культуру», Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України, Податкового кодексу України інших законів України, указів та розпоряджень Президента України, постанов Кабінету Міністрів, наказів Міністерства культури України, рішень Івано-Франківської обласної державної адміністрації, Калуської міської ради та її виконавчого комітету, розпоряджень міського голови, інших нормативно-правових актів, а також цього Статуту.

1.3. Місце знаходження Палацу: вулиця О.Тихого, 6, м. Калущ, Івано-Франківська область, Україна, 77300.

1.4. Повне найменування Палацу: комунальний заклад «Палац культури «Юність» Калуської міської ради».

1.5. Скорочене найменування Палацу: ПК «Юність».

1.6. Метою діяльності Палацу є задоволення культурних та духовних потреб мешканців міста, збереження народних культурних традицій, популяризація культурної спадщини як національної культури, підтримка художньої творчості, розвиток аматорського мистецтва, організація дозвілля населення, реалізація творчого потенціалу різних верств населення, спрямування їхнього духовного та культурного становлення засобами культурно-просвітницької роботи, підвищення ефективності діяльності клубних угруповань та об'єктів дозвілля; всебічний та гармонійний розвиток мешканців, реалізація державної та регіональної політики у сфері культурного розвитку дозвілля та відпочинку, організація та проведення муніципальних видовищних театралізовано-концертних заходів тощо.

1.7. Головними завданнями Палацу є:

- створення умов для задоволення культурно - дозвіллевих потреб різновікових груп населення;
- збереження та відродження традицій, обрядів і звичаїв, притаманних українській культурі та культурі інших національностей, що проживають на території міста;
- розвиток та підтримка аматорського мистецтва, самодіяльної народної творчості, народних художніх промислів;
- створення, підтримка та організація діяльності творчих колективів, гуртків, студій, любительських об'єднань та клубів за інтересами, інших клубних формувань;
- підтримка соціально важливих культурно-творчих, пізнавально-розважальних, спортивно-оздоровчих, художньо-естетичних ініціатив;
- підтримка і розвиток творчої та обдарованої молоді міста, сприяння реалізації молодіжних ініціатив;

- вивчення культурних запитів та розкриття творчих здібностей і обдарувань різновікових груп населення;
- впровадження інноваційних форм організації дозвілля відповідно до потреб населення.

2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

- 2.1. Засновником Палацу є Калуська міська рада (код ЄДРПОУ 33578261).
- 2.2. Палац підзвітний і підконтрольний Калуській міській раді, підпорядкований її виконавчому комітету, міському голові, управлінню культури, національностей та релігій Калуської міської ради (далі – уповноважений орган) та входить до базової мережі закладів культури м. Калуша.
- 2.3. Палац є бюджетною неприбутковою організацією, не має на меті розподілу отриманих доходів (прибутків) або їх частини серед засновників, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску) та інших пов'язаних з ними осіб.
- 2.4. Палац є юридичною особою, має реєстраційні рахунки в органах Державного казначейства, бланки, печатку з власним найменуванням, штампи затверджені в установленому порядку та інші реквізити.
- 2.5. Зміни та доповнення до Статуту Палацу вносяться відповідно до законодавства України в тому ж порядку, в якому він був затверджений.
- 2.6. З метою виконання завдань та забезпечення найбільш сприятливих умов для розвитку інтересів і здібностей різних верств населення Палац має право створювати у встановленому законом порядку структурні підрозділи за погодженням з уповноваженим органом.
- 2.7. Палац може складатися з різних структурних підрозділів, які здійснюють діяльність відповідно до напрямків його роботи.
- 2.8. Функції, права та обов'язки структурних підрозділів Палацу визначаються положеннями про них, які затверджуються керівником Палацу та погоджуються уповноваженим органом.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

- 3.1. Основними напрямками діяльності Палацу є:
- організація та проведення культурно-масових, муніципальних видовищних театралізовано-концертних заходів (вистав, театральних та музичних постановок, концертів, виступів артистичних груп, оркестрів та окремих артистів, демонстрації відео- і кінофільмів тощо), театралізованих свят, народних гулянь, а також обрядових заходів;
 - організація дозвілля для різновікових груп населення, у тому числі проведення вечорів відпочинку, молодіжних, сімейних, дитячих заходів, тематичних вечорів, творчих зустрічей та інших розважальних та культурно-просвітницьких програм;
 - проведення цільових стаціонарних і виїзних культурно-мистецьких заходів;

- надання інформаційно-просвітницьких та методичних послуг (у т.ч. з розроблення сценаріїв, постановочної роботи і проведення заходів за заявками підприємств, установ та організацій, з організації та/або проведення культурно-масових заходів) фізичним та юридичним особам з організації змістовного відпочинку та дозвілля;
- організація роботи та проведення навчання у студіях, на курсах, проведення занять у гуртках та інших клубних формуваннях;
- створення та організація діяльності творчих колективів, гуртків, студій, любительських об'єднань та клубів за інтересами, інших клубних формувань, а також їх участі у конкурсах та фестивалях різного рівня;
- організація і проведення фестивалів, оглядів, конкурсів, лекторіїв, консультацій, симпозіумів, науково-практичних конференцій, семінарів, майстер-класів, фестивалів та виставок (у т.ч. виставок-розпродажів, ярмарків, акцій) витворів мистецтва, декоративно-прикладного мистецтва та інших форм показу результатів творчої діяльності клубних формувань, у тому числі й за межами міста;
- залучення за встановленим порядком для проведення культурно-масових заходів професійних колективів, окремих виконавців;
- здійснення інформаційної діяльності, вироблення художньо-графічних фоторобіт, створення рекламних, інформаційних, музичних та відеосюжетів;
- продажу в неспеціалізованих магазинах (кіосках, лотках) репродукцій, наборів листівок, афіш, плакатів, а також сувенірних виробів, значків, виробів народних промислів, декоративно-ужиткового мистецтва;
- розроблення та оформлення дизайну інтер'єрів, сценічних декорацій, виставкових стендів, сценічного одягу, поліграфічної продукції;
- надання підприємствам, установам, організаціям та фізичним особам в оренду або для одноразового цільового використання приміщень для проведення мистецьких, культурно-просвітницьких, громадських заходів за погодженням з уповноваженим органом;
- вивчення і прогнозування попиту населення на послуги з питань організації відпочинку, дозвілля.
- обмін досвідом роботи, проведення заходів з міжнародного співробітництва та міжнародного обміну творчими досягненнями у рамках культурних програм, проєктів тощо, участь у міжнародних культурно-просвітницьких заходах.
- виконання інших видів робіт з урахуванням інтересів (потреб) населення, які не суперечать законодавству України.

3.2. Палац планує свою діяльність відповідно до культурних потреб населення, виходячи з творчих можливостей та фінансових ресурсів.

3.3. Культурно-освітня, виховна, організаційно-масова дозвіллева робота в Палаці здійснюється диференційовано з використанням різних організаційних форм роботи: гурткова робота, індивідуальні заняття, конкурси, огляди, концерти, фестивалі тощо.

3.4. Палац організовує виконання робіт (послуг), реалізацію творчої продукції, проведення заходів за окремими планами та угодами з підприємствами, організаціями, установами, закладами, фондами різних форм власності, а також громадянами.

3.5. Палац може організовувати роботу клубних формувань, творчих об'єднань у приміщеннях інших закладів та установ відповідно до укладених угод.

3.6. Палац може залучати до участі в організаційно-масових заходах молодіжні громадські організації та об'єднання, дошкільні, позашкільні, загальноосвітні, професійно-технічні, вищі навчальні заклади, інші заклади та організації тощо (за згодою).

3.7. З метою удосконалення культурно-дозвілєвої роботи в Палаці можуть створюватись методичні, громадські та молодіжні ради, комісії, тощо.

3.8. Для забезпечення своєї творчої і виробничо-господарської діяльності Палац:

- вступає в договірні відносини з юридичними та фізичними особами, громадськими об'єднаннями та організаціями у встановленому законодавством порядку;
- надає платні послуги відповідно до законодавства України;
- з метою збільшення відвідування заходів проводить інформаційно-рекламну роботу;
- рекламує свою допоміжну діяльність з надання платних послуг.

4. МАЙНО. ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ. ПОРЯДОК ЗВІТНОСТІ

4.1. Майно Палацу є комунальною власністю територіальної громади м. Калуша і закріплене за ним на праві оперативного управління.

4.2. Фінансово-господарська діяльність Палацу здійснюється відповідно до законодавства України та цього Статуту.

4.3. Матеріально – технічна база Палацу включає приміщення, обладнання, засоби зв'язку, земельну ділянку, рухоме і нерухоме майно, що перебувають в його користуванні.

4.4. Приміщення Палацу перебуває на балансі уповноваженого органу.

4.5. Фінансування здійснюється за рахунок коштів міського бюджету, додаткових джерел фінансування та інших надходжень, не заборонених законодавством України.

4.6. Додатковими джерелами формування коштів Палацу є:

- кошти, отримані від надання платних послуг відповідно до чинного законодавства України;
- кошти гуманітарної допомоги;
- добровільні грошові внески, матеріальні цінності підприємств, установ, організацій та окремих громадян;
- інші надходження, не заборонені законодавством України.

4.7. Кошти, отримані Палацом з додаткових джерел фінансування, використовуються виключно для фінансування видатків на утримання Палацу, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених цим Статутом.

4.8. Палац у процесі провадження фінансово-господарської діяльності має право:

- за погодженням уповноваженого органу розпоряджатися коштами, одержаними від господарської та іншої діяльності відповідно до законодавства України та цього Статуту;

- користуватися земельною ділянкою для обслуговування Палацу;

- розвивати власну матеріальну базу, мережу структурних підрозділів;

- володіти, користуватися майном відповідно до законодавства України та цього Статуту;

- здавати в оренду або для одноразового цільового використання приміщення будівлі, інвентар та інші матеріальні цінності і ресурси а також списувати їх з балансу в установленому порядку, якщо вони зношені або матеріально застарілі відповідно до чинного законодавства України;

- за погодженням уповноваженого органу купувати, орендувати або іншим шляхом одержувати майно або право на нього у підприємств, установ, організацій та громадян згідно з чинним законодавством України;

- виконувати інші дії, що не суперечать законодавству України та цьому Статуту.

4.9. Звітність Палацу складається та подається до уповноваженого органу у порядку, визначеному законодавством України.

4.10. Оперативний, бухгалтерський та фінансовий облік роботи, статистична звітність здійснюється централізованою бухгалтерією уповноваженого органу.

4.11. Перевірка фінансово-господарської діяльності Палацу здійснюється засновником або уповноваженим ним органом відповідно до чинного законодавства України.

4.12. Фінансовий рік Палацу починається першого січня та закінчується тридцять першого грудня.

5. УПРАВЛІННЯ

5.1. Калуська міська рада здійснює свої права з управління та контролю Палацом через уповноважений орган.

5.2. Керівництво закладом здійснює директор, який призначається на посаду за результатами конкурсу шляхом укладення строкового трудового договору (контракту) та звільняється з посади у порядку визначеному законодавством України.

5.3. Директор Палацу:

- здійснює оперативне керівництво Палацом організовує його господарську, адміністративну, мистецьку, інформаційну, культурно-масову, методичну та інші види діяльності, забезпечує виконання завдань, передбачених законодавством України, та цим Статутом;

- здійснює керівництво колективом Палацу, забезпечує добір і розстановку кадрів, створює належні умови для підвищення їх фахового рівня, погоджує штатний розпис закладу, який затверджується уповноваженим органом;

- забезпечує контроль за виконанням планів, програм, культурно-дозвіллевих заходів, організаційно-масової та організаційно-методичної роботи закладу, його

структурних підрозділів та клубних формувань, створює необхідні умови для розвитку народної творчості, культурно-дозвіллевої діяльності, відповідно до запитів населення;

- без доручення діє від імені закладу, представляє його в усіх установах, підприємствах та організаціях, незалежно від їх форм власності, підпорядкування та галузевої приналежності;
- розпоряджається в установленому порядку майном і коштами закладу;
- подає до уповноваженого органу пропозиції щодо встановлення надбавки, доплат, премій та надання матеріальної допомоги працівникам закладу відповідно до законодавства України;
- подає до уповноваженого органу пропозиції щодо застосування заходів заохочення та дисциплінарного стягнення до працівників Палацу;
- розподіляє обов'язки працівників Палацу, подає на затвердження до уповноваженого органу посадові інструкції працівників Палацу;
- спрямовує діяльність працівників Палацу на визнання його іміджу на міському, обласному, державному та міжнародному рівні;
- впроваджує нові прогресивні форми і методи господарювання, створює умови для високоефективної праці;
- вживає заходи щодо виявлення та виправлення недоліків у роботі Палацу;
- забезпечує дотримання норм чинного законодавства України працівниками Палацу, здійснює удосконалення форм і методів управління, здійснює зміцнення трудової дисципліни;
- несе відповідальність за виконання покладених на заклад завдань, результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження майна Палацу.

5.4. Працівники Палацу призначаються та звільняються з посад уповноваженим органом за поданням директора Палацу відповідно до чинного законодавства України.

5.5. Функціональні обов'язки директора та працівників Палацу регулюються відповідними посадовими інструкціями, які затверджуються уповноваженим органом.

6. РЕОРГАНІЗАЦІЯ ТА ЛІКВІДАЦІЯ

6.1. Припинення діяльності Палацу здійснюється шляхом реорганізації або ліквідації:

- за рішенням Засновника;
- за рішенням суду, якщо діяльність Палацу суперечить чинному законодавству, меті його створення, цьому Статуту.

6.2. Реорганізація та ліквідація Палацу проводиться в порядку визначеному законодавством України.

6.3. У разі припинення юридичної особи (ліквідації, злиття, поділу, приєднання або перетворення Палацу) передачу активів буде здійснено одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду або через зарахування до доходу міського бюджету

Підготував:

начальник управління культури, національності
та релігій міської ради



Іванна Гринів



1. Зразковий ансамбль танцю «Веселка»
2. Народний ансамбль танцю «Пролісок»
3. Зразковий театр «Чарівник»
4. Народний цирк «Молодість»
5. Зразковий духовий оркестр «Золоті Сурми»
6. Учасниця народного цирку «Молодість» .