

Тренінг з музичного коучингу як засіб формування лідерських якостей майбутнього керівника оркестрового колективу

*Ликтей Богдан Володимирович*¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.12.2024	Середня освіта	378.147
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15435964		

Анотація. У статті розглядається проблема формування лідерських навичок майбутніх керівників оркестрових колективів у процесі професійної підготовки. Зокрема, акцентується увага на використанні тренінгу з музичного коучингу як ефективного засобу формування диригентських компетенцій. Метою статті є обґрунтування ефективності застосування тренінгу з музичного коучингу в навчальному процесі диригентів, оскільки він інтегрує найкращі практики лідерського коучингу, психології та педагогіки, а отже допоможе майбутньому диригенту вдосконалити свою професійну майстерність, розвивати ефективні комунікативні та управлінські навички.

Обґрунтовано, що тренінгова методика є дієвим інструментом у формуванні таких якостей, як комунікативність, емоційний інтелект, мотивація, впевненість у власних рішеннях, гнучкість у роботі з музикантами та вміння надихати колектив. Запропоновані практичні рекомендації включають етапи побудови тренінгу, конкретні вправи на розвиток лідерських якостей, а також методи зворотного зв'язку для оцінки ефективності навчання.

У висновках статті підкреслюється, що тренінг з музичного коучингу є не лише інноваційною, а й необхідною складовою підготовки майбутніх диригентів. Використання цієї методики сприяє не тільки вдосконаленню професійних навичок, а й формуванню впевненого, харизматичного лідера, здатного ефективно керувати оркестровим колективом у сучасних умовах музичного мистецтва.

Ключові слова: музичний коучинг, лідерські якості, професійна підготовка диригента, оркестровий колектив, тренінгові технології.

Musical coaching training as a means of developing leadership qualities in future leaders of orchestral ensembles

Annotation. The article examines the issue of developing leadership skills in future leaders of orchestral ensembles during their professional training. In particular, it emphasizes the use of musical coaching training as an effective means of shaping conducting competencies.

¹ Ликтей Богдан Володимирович, аспірант кафедри теорії музики та естрадного мистецтва, Український державний університет ім. М. Драгоманова, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7971-3342>.

The purpose of the article is to substantiate the effectiveness of implementing musical coaching training in the educational process of conductors, as it integrates the best practices of leadership coaching, psychology, and pedagogy. Therefore, it helps future conductors enhance their professional skills and develop effective communication and management abilities.

It is argued that the training methodology is an effective tool in developing qualities such as communication, emotional intelligence, motivation, confidence in decision-making, flexibility in working with musicians, and the ability to inspire the ensemble. The proposed practical recommendations include the stages of building a training program, specific exercises for developing leadership qualities, as well as feedback methods for evaluating training effectiveness.

The article concludes that musical coaching training is not only an innovative but also a necessary component of conductor education. The use of this methodology contributes not only to the improvement of professional skills but also to the formation of a confident, charismatic leader capable of effectively managing an orchestral ensemble in the modern context of musical art. The study showed that the integration of music coaching into the educational process has a positive effect on the psychological climate in student creative groups. This approach ensures the systematic formation of the conductor's managerial and communicative competencies along with professional musical training. The prospects for further research are the development of original training programs adapted to different specializations of musical educational institutions.

Keywords: музичний коучинг, лідерські якості, професійна підготовка диригента, оркестровий колектив, тренінгові технології.

Вступ

Постановка проблеми. Сучасний диригент оркестру – це не лише музичний фахівець, а й лідер, що здатний ефективно керувати творчим колективом, мотивувати музикантів та організувати командну взаємодію. Однак традиційна диригентська освіта зосереджена переважно на технічних аспектах музичного керівництва, тоді як розвиток лідерських компетенцій часто залишається поза увагою. У зв'язку з цим необхідним стає пошук ефективних методів формування лідерських якостей диригента, зокрема через використання тренінгу з музичного коучингу.

Музичний коучинг, як метод, сприяє розвитку гнучкості мислення, комунікативних навичок, емоційного інтелекту та адаптивності диригента. Застосування тренінгових методик дозволяє створити умови для активного засвоєння навичок міжособистісної взаємодії, прийняття управлінських рішень та емоційного самоконтролю, що є критично важливими для майбутнього керівника оркестрового колективу.

Актуальність теми цієї статті зумовлена зростанням вимог до керівників оркестрових колективів у сучасному музичному просторі, де диригент виконує роль не лише музичного керівника, а й менеджера, комунікатора та наставника, зростає необхідність у впровадженні інноваційних підходів до розвитку його управлінських компетенцій. Запровадження тренінгових практик у навчальні програми ЗВО або як окремі курси підвищення кваліфікації допоможе виховати плеяду молодих висококваліфікованих музикантів, здатних транслювати цінності світової та національної культур.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показує, що тема формування лідерських якостей диригентів з допомогою тренінгу з музичного коучингу є відносно новою та недостатньо дослідженою як в Україні, так і за кордоном. Сучасна модель коучингу в Україні формується на засадах дослідження еволюції менеджменту як науки, що відображено в працях таких науковців, як Б. Андрушків, Б. Будзан, О. Кузьмін, О. Мельник та Ф.Шпак. Незважаючи на те, що окремі аспекти лідерства в диригентській діяльності та використання коучингових методик у мистецькій освіті розглядаються в наукових працях Л. Обух, І. Матійчин, Л. Григорів, Л. Шумської, А. Жукової, Г. Хомич, О. Літвінової, І. Грищенко, А. Колеснікової, їхній взаємозв'язок залишається маловивченим. Особливості саме тренігових технологій у професійній підготовці фахівців представлено у працях О. Бурякової, М. Васильєва, К. Левіна, А. Панфілової, Л. Петровської, К. Фопель. Серед зарубіжних дослідників, що вивчають загальні питання лідерства в музичному керівництві та застосування коучингових підходів у мистецькій педагогіці, можна виокремити П. Вебстера, Дж. Саваджа, Д. Хамана, Р. Дюка, Дж. Шоу та Р. Гілепсі.

Метою статті є доведення ефективності використання тренінгу з музичного коучингу для формування лідерських якостей майбутнього керівника оркестрового колективу. Оскільки тренінг з музичного коучингу інтегрує найкращі практики лідерського коучингу, психології та педагогіки, він допоможе майбутньому диригенту не лише вдосконалити свою професійну майстерність, але й розвивати ефективні комунікативні та управлінські навички.

Результати

Виклад основного матеріалу. Історії виникнення тренінгу налічує не одне століття, проте одним із найгучніших імен, що вписалися в неї, є ім'я німецько-американського психолога К. Левіна. Він зміг довести важливість своїх відкриттів у вивченні особливостей поведінки людей у групі, що допомогло йому здійснити свою давню мрію побудувати дослідницький центр, який вивчає психологію груп. Він стверджував, що «найефективніші зміни у особистості та поведінці людини відбуваються не на індивідуальному, а у груповому контексті» [11, с.211]. Саме тому у своїх роботах він активно застосовував метод тренінгу.

Поняття тренінг походить від англійського слова training, що перекладається як навчання, підготовка, тренування і виховання. Це цілеспрямований процес навчання, розвитку та вдосконалення знань, навичок і компетенцій у певній сфері[6].

Навчання студентів у ЗВО може бути різним: лекційне, семінарське, модельоване і, нарешті, тренінгове. За допомогою тренінгового навчання розвиваються здібності майбутніх диригентів до навчання та оволодіння будь-якими видами діяльності, пов'язаними із спілкуванням (вербальним та невербальним). Якщо ми звернемо увагу на теми найбільш поширених тренінгів, то побачимо, що всі вони пов'язані із комунікацією. Більш результативним для розвитку лідерського потенціалу є тренінг, як метод створення умов для саморозкриття майбутніх оркестрових диригентів. У цьому випадку вони навчаються самостійно шукати способи вирішення проблем своєї роботи[6; 7].

Тренінги для диригентів відіграють важливу роль у їхньому професійному розвитку, оскільки ця професія є не лише мистецтвом, а й наукою, що вимагає

постійного вдосконалення. Диригент – це лідер, який відповідає за інтерпретацію музичних творів, управління оркестром чи хором, створення гармонії між музикантами та передачу емоційної суті музики слухачам. Тренінги дозволяють розвивати як технічні (жестикауляція, читання та аналіз партитур, стильові та жанрові особливості творів), так і особистісні (харизма, стресостійкість, гнучкість мислення, саморефлексія) навички, що є основою успішної кар'єри [2].

За допомогою тренінгу можна постійно вдосконалювати техніку диригування. Диригентські жести – це мова, якою спілкується диригент із музикантами. Вони повинні бути точними, виразними й водночас інтуїтивно зрозумілими для кожного члена оркестру чи хору. Жодна музична ідея не може бути донесена без чітких сигналів. На тренінгах з музичного коучингу диригенти практикують координацію рухів рук, тіла та міміки, щоб досягти досконалості у передачі своїх задумів. Особливо це важливо для молодих фахівців, які лише формують свій стиль. Для досвідчених диригентів, що прагнуть опанувати нові техніки, тренінг може допомогти розвинути харизму, змінити масштаб мислення[7].

Для глибокого розуміння змісту творів та формування власного художнього бачення важливим для диригента є розвиток музичної інтерпретації. Тренінги дозволяють диригенту не лише зрозуміти задум композитора, а й передати його слухачам, використовуючи весь наявний арсенал диригентських технік. Через аналіз партитур, обговорення різних інтерпретацій і практичні заняття диригенти навчаються знаходити баланс між традиційним підходом і творчим новаторством. Це важливо для виконання як класичних творів, так і для сучасної музики: необхідно зберігати повагу до оригіналу та використовувати нестандартні підходи [5].

Окрім технічних і особистісних аспектів, диригентська професія передбачає наявність сильних лідерських якостей. Диригент – це не лише музикант, але й керівник колективу, від якого залежить злагоджена робота команди. У процесі підготовки концертів чи виступів диригенту важливо надихати музикантів, створювати атмосферу довіри і водночас зберігати дисципліну. На тренінгах з музичного коучингу особлива увага приділяється навичкам комунікації, психологічній взаємодії диригента з колективом і вмінню диригента вирішувати конфліктні ситуації. Психологічна підготовка майбутнього керівника оркестрового є ще одним важливим аспектом тренінгів з музичного коучингу. Публічні виступи та відповідальність за результат можуть викликати стрес навіть у досвідчених фахівців. Тренінги допомагають диригентам розвивати стресостійкість, контролювати емоції та зберігати впевненість у своїх діях. Вміння концентруватися, працювати під тиском і керувати енергетикою оркестру чи хору стає важливим інструментом у їхній професійній діяльності[7; 10].

Важливою перевагою тренінгів з музичного коучингу є можливість вивчення сучасних тенденцій у світі музики. Музичне мистецтво постійно розвивається, і кожен диригент повинен бути в курсі нових інтерпретацій, технік та підходів. Тренінги, майстер-класи та фестивалі стають платформою для обміну досвідом між митцями з різних країн, що дозволяє диригентам перейняти найкращі практики й отримати натхнення для власної творчості[2].

Таким чином можна підкреслити, що тренінг з музичного коучингу для диригентів повинен охоплювати технічні, особистісні та комунікативні аспекти, що допоможуть розвинути навички керування оркестром. Тому ми пропонуємо наступну структуру

тренінгу з музичного коучингу для формування лідерських якостей майбутнього керівника оркестрового колективу:

Тема: (наприклад «Розвиток управлінських навичок диригента як лідера оркестрового колективу»)

Мета: (відповідно до теми: сформувати та вдосконалити управлінські навички майбутніх керівників оркестрів, зокрема в аспектах комунікації, прийняття рішень, мотивації та ефективного керівництва колективом).

1. Вступна частина (ознайомлення з метою тренінгу, обговорення очікувань та особистих викликів учасників тренінгу, визначення ключових компетенцій ефективного керівництва оркестром);

2. Теоретичний блок (огляд основних стилів управління оркестром (авторитарний, демократичний, трансформаційний), визначення лідерського стилю кожного учасника за допомогою анкетування, аналіз ефективності різних стилів управління у диригентській діяльності);

3. Практичний блок (учасники отримують завдання провести фрагмент репетиції з іншими учасниками у ролі оркестру, після цього проводиться аналіз та розбір помилок, зворотний зв'язок від тренера та колег);

4. Рефлексія та підсумки тренінгу (обговорення набутих навичок, аналіз прогресу учасників у практичних завданнях, рекомендації для подальшого розвитку, надання матеріалів для самостійної роботи).

Ця структура може бути адаптована залежно від рівня підготовки учасників та цілей тренінгу.

Розглянемо кілька практичних ситуацій, які можуть бути використані для вдосконалення управлінських навичок диригентів оркестру.

Ситуація 1: один із провідних музикантів (наприклад, концертмейстер скрипок) постійно ставить під сумнів диригентські рішення і вносить свої корективи під час репетиції. Атмосфера в колективі напружена.

Завдання для учасників тренінгу наступне: у групах обговорити стратегії дій диригента: як зберегти авторитет?; Як нейтралізувати конфлікт і не втратити лояльність музиканта?

Ситуація 2 (актуальна для диригентів-початківців): робота з новим складом оркестру: ви вперше працюєте з новим оркестром. Є суміш досвідчених і молодих музикантів, які один одного не знають.

Завдання: розробити план перших трьох репетицій з метою побудови довіри, виявлення сильних і слабких сторін колективу, налагодження комунікації між оркестрантами.

Практикування таких ситуацій під час тренінгу допоможе кожному учаснику досліджувати себе, аналізувати оточуючих, виходити за межі власних обмежень для пошуку креативних рішень. Кожен з учасників тренінгу матиме змогу бути дослідником або учасником експериментів.

Також варто звернути увагу на такі рекомендації під час проведення тренінгу: створення відкритої атмосфери довіри для ефективності роботи; індивідуальний підхід дозволить кожному учаснику максимально реалізувати свій потенціал; використання різноманітних вправ, що поєднують теоретичні знання та практичні ситуації, дозволять

в повному обсязі засвоїти теорію на практиці; постійний зворотний зв'язок допоможе учасникам розвиватися та коригувати свої дії.

Музичний коучинг, як метод, поєднує в собі елементи педагогіки, психології та управлінської діяльності. Його ключовою особливістю є орієнтація на особистість майбутнього керівника, його емоційний інтелект та здатність працювати в умовах творчої співпраці. Унікальність такого методу полягає в тому, що учасники тренінгу не лише вдосконалюють техніку диригування чи інтерпретацію музичних творів, але й навчаються вирішувати комплексні завдання, які виникають у процесі роботи з оркестром[4].

Наведемо приклад комплексного завдання: під час репетиції диригент зіткнувся з необхідністю забезпечити ритмічну чіткість, динамічну контрастність та художню цілісність певного твору. Завдання полягало у координації роботи струнної та духової оркестрових груп, подоланні технічних труднощів, а також у передачі образного змісту твору через комунікацію та диригентську техніку. У результаті, оркестр звучить злагоджено, виконання емоційно виразне, що відповідає стилістичним вимогам даного твору.

Програма тренінгу з музичного коучингу може включати декілька ключових модулів, які спрямовані на розвиток як професійних, так і особистісних якостей. Серед них можна виділити наступні: лідерство в музичному колективі, комунікативні навички, емоційний інтелект та психологічна стабільність, управління конфліктами в колективі та практичні заняття з диригування.

Учасники тренінгу вивчають основи лідерської поведінки, формують розуміння важливості авторитету диригента як керівника. Тренер з командою використовує практичні вправи, спрямовані на формування впевненості та здатності вести за собою колектив. Також велика увага приділяється розвитку ефективної комунікації, як вербальної, так і невербальної. Диригент повинен вміти не лише чітко формулювати свої вимоги, але й розуміти сигнали, які подають музиканти; для цього заняття включають рольові ігри, які моделюють різні комунікаційні ситуації[1; 7].

Під час роботи з оркестром керівнику доводиться зустрічатися з різними емоціями та почуттями музикантів. Тренінги допомагають майбутнім диригентам навчитися розпізнавати ці емоції, знаходити підхід до кожного учасника колективу, а також зберігати власну емоційну рівновагу. Такий підхід дозволяє мінімізувати або екологічно вирішувати конфліктні ситуації. У творчих колективах конфлікти є природними через різницю в поглядах чи підходах до виконання творів. Тренінг дає змогу майбутнім керівникам опанувати техніки вирішення конфліктів, спрямовані на досягнення взаєморозуміння та збереження продуктивної атмосфери[2; 6; 9; 10].

У рамках тренінгу з музичного коучингу проводяться практичні заняття, де учасники відпрацьовують техніки диригування, виробляють власну диригентську манеру та стиль управління колективом, вивчають особливості управління різними групами інструментів та вчать інтегрувати музичний коучинг у власний стиль роботи[3; 5].

Тренінг з музичного коучингу може бути реалізований як частина навчальної програми для студентів музичних академій або як окремий курс підвищення кваліфікації. Формат проведення може бути груповим або індивідуальним, що дозволяє адаптувати зміст тренінгу до потреб конкретної аудиторії.

Висновки

Тренінг з музичного коучингу є інноваційним та ефективним засобом формування лідерських якостей у майбутніх керівників оркестрових колективів. Його застосування сприяє підготовці не лише кваліфікованих диригентів, а й лідерів, які здатні надихати, об'єднувати та спрямовувати колектив до творчих досягнень. Інтеграція таких програм у систему професійної освіти стане вагомим внеском у розвиток музичного мистецтва та культури в цілому. Таким чином, тренінг з музичного коучингу є ефективним інструментом у формуванні лідерських якостей диригента, оскільки він забезпечує практичний розвиток емоційного інтелекту, навичок управління колективом, стресостійкості та комунікативної компетентності. Його впровадження у систему підготовки майбутніх керівників оркестрів дозволить підвищити якість професійної освіти та сприятиме розвитку нової генерації диригентів-лідерів.

Список використаних джерел

1. Бондаренко, О. І. Психологічні основи лідерства: навчальний посібник. Київ: Вид-во КНУ імені Т. Шевченка, 2015. 256 с.
2. Грищенко, І. М. Теорія та практика управління творчими колективами. Харків: ХДАК, 2018. 312 с.
3. Зуб, І. С. Підготовка майбутніх фахівців музичного мистецтва до керівництва аматорськими інструментальними колективами в умовах університету: дис. ... канд. пед. наук. ДДПУ ім. І. Франка, 2020. 205 с.
4. Колесникова, А. В. Музичний коучинг як засіб формування професійних компетенцій у музикантів. *Наукові записки НаУКМА*. 2021. Т. 12. С. 95-103.
5. Літвінова, О. В. Методичні аспекти лідерства в мистецькій освіті. *Педагогіка і сучасність*. 2019. № 4. С. 37-41.
6. Лук'янова, Л.Б., Аніщенко, О.В., Сігаєва, Л.Є., Зінченко, С.В., Баніт, О.В., Дорошенко, Н.І. (2013). Сучасні технології освіти дорослих: посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД. 182 с.
7. Розенберг, М. Невербальна комунікація в диригентській практиці. Львів: ЛНМА ім. М. Лисенка, 2017. 188 с.
8. Хомич, Г. І. Сучасні технології коучингу в мистецькій освіті. Вінниця: Нова Книга, 2019. 264 с.
9. Goleman, D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books, 1995. 384 p.
10. Hackman, J. R. Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. Boston: Harvard Business School Press, 2002. 312 p.
11. Lewin, K. Field Theory in Social Science. New York: Harper & Row, 1951. 346 p.