

**Дроздова Л. В.**

Викладач, продюсер, медіа-тренер.

Київський національний

університет культури і мистецтв

(Київ)

## **Креативні технології у підготовці топ-менеджерів для індустрії культури**

Актуальність теми доповіді зумовлена необхідністю використання нових підходів та інноваційних методів в підготовці топ-менеджерів нової формації, які здатні швидко приймати неординарні рішення, креативно виконувати поставлені завдання, швидко та нестандартно вирішувати проблеми, що виникають в процесі роботи.

Ключові слова: коуч, тренінг, ворк-шоп, психологія управління, менеджмент, лідер, медіа, мотивація, хаб, культура, інновації, креативність.

Мета дослідження вищезазначеної теми полягає у пошуку та визначенні новітніх методів та креативних підходів у підготовці продюсерів та топ-менеджерів нового покоління, формуванні психології професіонала-лідера, який знає яку ціль переслідує і може повести за собою команду, а також встановленні взаємозв'язку між професіоналізмом продюсера та успішністю проектів, які він створює та продюсує. Методи дослідження, які були використані це: класифікація та систематизація особистого та світового практичного досвіду в навчанні та продюсерській діяльності, аналіз та узагальнення теоретичних положень із теорій управління, окремих аспектів психологічної готовності менеджерів до професійної діяльності, аналіз та вивченні новітніх підходів в системі освіти в міжнародній практиці, систематизація психологічних аспектів запуску проектів, підбору та мотивації персоналу, способів внутрішньої комунікації в освітніх закладах, на виробництві та в компанії.

Визначено новітні методи та креативні підходи в навчанні топ-менеджерів як то: тренінги, коуч-сесії, ворк-шопи, хаби, майстер-класи, творчі зустрічі, робота в закритих чатах і групах, стажування, а також інноваційні підходи у

формуванні психології професіонала-лідера, який знає яку ціль переслідує і може повести за собою команду.

Розкриємо поняття новітніх методів навчання: 1. **Воркшоп** (англійською – workshop) – це навчальний процес або захід, який порівнюється з майстернями, семінарами, курсами, в процесі якого учасники групи отримують знання та працюють самостійно. Дослівний переклад терміна – «робоча майстерня». Основні відмінності воркшопу від заходів іншого типу – висока інтенсивність групової взаємодії, активність і самостійність учасників, життєвий досвід і особисте переживання. Експерт, провідний, керівник воркшопу допомагає учасникам визначити мету, завдання високопродуктивної майстерні, підбирає методи і прийоми для активного дослідження. Учасники заходу використовують особистий досвід і професійні знання і вміння, наявні у них по темі воркшопу. Вони діляться ними з іншими учасниками заходу. Ведучий вміло контролює процес, спрямовує діяльність групи. Мінімальна тривалість воркшопу – половина дня. Максимальна – п'ять-сім днів. Методи і основні прийоми – це аналіз і розбір кейсів та ситуацій, креативність у створенні проєктів та презентацій, «мозковий штурм», параметричний практикум, виконання індивідуальних і групових вправ. Теоретичні «вкраплення» у вигляді лекцій застосовуються дуже рідко і в мінімальному (необхідному для повного висвітлення теми) обсязі. По закінченні воркшопу група отримує інструментарій, модель поведінки в конкретній ситуації.

При такій формі навчання упор робиться на динамічне отримання знання. Відповідальність за результат навчального процесу розподіляється між учасниками і ведучим. Кожен учасник воркшопу отримує індивідуальне рішення конкретного завдання. Результативність заходу визначається внеском учасників.

2. **Коуч-сесія** або **коучинг** (від англ. coaching – тренерство), вишкіл – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ століття. Джерела коучингу лежать у спортивному тренерстві, позитивної, когнітивної й організаційної психології, в уявленні про усвідомлене життя й можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. Коуч (англ. Coach) – фахівець, тренер, що проводить тренування. Клієнт – людина або організація, що замовляє послуги тренування рис або навичок. В термінології, що використовується британськими тренерами, клієнта або людину, яка отримує послугу коучингу, називають гравцем. Сесія – особливим чином структурована бесіда тренера з клієнтом/гравцем/коман-

дою. Формат коучингу – це спосіб взаємодії між клієнтом і тренером у процесі коучинг-сесії, а також засіб такої взаємодії. Засновники концепції: В. Тімоті Голві (W. Timothy Gallwey) – автор концепції внутрішньої гри, що лежить в основі коучингу. Уперше концепцію викладено в книзі «Внутрішня гра в теніс» (The Inner Game of Tennis), виданій у 1974 р.

Джон Вітмор (John Whitmore) – автор книги «Коучинг високої ефективності», виданої в 1992 р. розвинув ідеї Голві в застосуванні до бізнесу й менеджменту.

Томас Дж. Леонард (Thomas J. Leonard) – засновник Університету коучів (Coach University – [www.coachu.com](http://www.coachu.com)), Міжнародної Федерації Коучів, Міжнародної асоціації сертифікованих коучів (International Association of Certified Coaches – ІАС) і проекту Coachville.com.

В Європі та СНГ коучинговий рух розпочався завдяки Мерилін Еріксон (Erickson University) та Анжелі Ястреб (Business International Technology Academy), як автора академічної програми «Business Technology №1 – Coaching» (Бізнес Технологія №1 – Коучінг) для розвитку та підвищення професійної кваліфікації менеджерів, керівників, тренерів, представників влади, психологів, педагогів, психотерапевтів, психоаналітиків та бізнес-консультантів. Анжела Ястреб – акредитований Міжнародний тренер ICF та Коуч-майстер власників системних бізнесів та лідерів сучасності з 1998 року.

Загалом, коучинг як метод виник у Каліфорнії. Поняття «коуч» з'явилося ще в кінці ХІХ століття, так почали визначати та називати фахових тренерів в групових і одиночних видах спорту. У 50-ті роки минулого століття цей термін остаточно закріпився в тенісі й гольфі. Саме тоді поширилася думка про те, що виграш – не завжди справа техніки. Успіх часто залежить від внутрішньої, ментальної, підготовки гравця, від його націленості на перемогу. Фактично коучами стали перші тренери, які звернули увагу на «роботу в голові спортсмена».

Мета дослідження вищезазначеної теми полягає у пошуку та визначенні новітніх методів та креативних підходів у підготовці продюсерів та топ-менеджерів нового покоління, формуванні психології професіонала-лідера, який знає яку ціль переслідує і може повести за собою команду, а також встановлення взаємозв'язку між професіоналізмом продюсера та успішністю проектів, які він створює та продюсує. Методи дослідження, які були використані це: класифікація та систематизація особистого та світового практичного досвіду в навчанні та продюсерській діяльності, аналіз та уза-

гальнення теоретичних положень із теорій управління, окремих аспектів психологічної готовності менеджерів до професійної діяльності, аналіз та вивчення новітніх підходів в системі освіти в міжнародній практиці, систематизація психологічних аспектів запуску проєктів, підбору та мотивації персоналу, способів внутрішньої комунікації в освітніх закладах, на виробництві та в компанії.

Тім Гелвей – тренер з тенісу у Каліфорнії, придумав новий вид підготовки спортсменів в кінці 60-х років і назвав його «the inner game», тобто «внутрішня гра». В результаті чого з'явилися його перші курси такі як: «Внутрішня гра в гольф», «Внутрішня гра в теніс» та ін. Гелвей коротко і ясно сформулював свою головну ідею: супротивник, який знаходиться у власній голові, куди небезпечніший того, який по той бік сітки. По суті, ця думка і лягла в основу теорії коучингу. Після чого багато управлінців компаній, які любили пограти в теніс і гольф, зрозуміли, що ідеї Гелвея можуть бути корисні їм у їх бізнесових проєктах.

У 80-ті роки коучинг почав свою подорож до Європи і облаштувався спочатку у Великій Британії. У цій країні існують дві організації, які займаються питанням коучингу: Асоціація професійних спостерігачів та коучів (APECS) і Європейська рада з коучингу і наставництва (EMCC). У цій країні для того, щоб стати коучем, людина повинна витримати перевірку на компетентність і держава навіть фінансувала розробку стандартів і правил коучингу.

Сьогодні найбільше поширення коучинг отримав у США та Японії. В цих країнах питання ставиться так: успішний підприємець не може існувати без наставника. У наш час існує безліч визначень коучингу, серед найчастіше використовуваних: коучинг – це геніальний інструмент досягнення заповітних цілей та щастя в особистому житті і сучасна технологія ведення прибуткового системного бізнесу за допомогою ефективних комунікацій з клієнтами, колегами, керівництвом та конкурентами.[1]

Коучинг – це мистецтво створення, за допомогою бесіди й поведінки, середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб воно приносило задоволення.

Коучинг – це процес створення коучем умов для всебічного розвитку особистості клієнта.

Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншої людини. [2]

Коучинг – це триваючі відносини, які допомагають людям одержати виняткові результати в їхньому житті, кар'єрі, бізнесі, або в суспільних справах.

За допомогою коучингу клієнти розширюють сферу пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя.

Коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного й творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою одержання максимально можливого ефективного результату.

Існують чотири базові етапи коучингу:

1. постановка мети;
2. перевірка реальності;
3. вибудовування шляхів досягнення;
4. досягнення (етап волі).

Відмінність коучингу від усіх видів консультування полягає в ставці на реалізацію **потенціалу самого клієнта**. Крім того робиться ставка на духовний, внутрішній потенціал людини, що підкріплює та підживлює її ресурс. За сферою застосування, вирізняють кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, лайф-коучинг, коучинг особистої ефективності.

Кар'єрним коучингом називають кар'єрне консультування, що включає в себе оцінку професійних можливостей, консультування з кар'єрного планування, вибір шляху розвитку, оцінку компетенцій, супровід у пошуку роботи та інші пов'язані питання. Яскравим представником цього сучасного напрямку є Clever. Вирізняють також індивідуальний коучинг, корпоративний (груповий) коучинг. За форматом різняться особистий коучинг, фото-коучинг (очний) і інтернет-коучинг, телефонний коучинг (заочний) види коучингу. Корпоративний коучинг включає:

розвиток, створення як визначення чіткого бачення керуваними менеджерами корпоративних цілей і способів їх досягнення за допомогою Коучинг Технології coaches.technology і як наслідок, систематизація системи керованості в компанії (проводиться після інтерв'ювання керівників стратегічного та тактичного рівня повноважень) для значного підвищення вартості компанії в декілька разів;

практичне навчання керівників та топ менеджерів майстерності Коучинг Технології: кращі практики лайф і бізнес-коучингу;

впровадження в компанії системної керованості на основі Коучинг технології серед менеджерів всіх рівнів;

вдосконалення інструментарію роботи в ключових командах компанії для досягнення корпоративних цілей за допомогою Коучинг Технології;

створення корпоративної культури на основі Коучинг Технології;

підвищення ініціативності, ефективності та результативності на основі Коучинг Технології.

Ключовим елементом у коучингу є усвідомлення, яке стає результатом посилення уваги, концентрації й чіткості, що є найважливішими базовими здібностями для менеджерів та продюсерів, робітників соціокультурної сфери та творчих персон. Усвідомлення – це здатність відбирати і ясно сприймати стосовні до справи факти й інформацію, визначаючи їхню важливість. Відповідальність – ще одна ключова концепція і мета коучингу.

Бізнес коучинг вважається ефективним інструментом та найкращою технологією за рахунок результативної комунікації:

- ~ між продавцями та покупцями;
- ~ між підлеглими і керівниками;
- ~ між начальниками і співробітниками;
- ~ між керівництвом та конкурентами.

Комунікація – ще одна важлива здібність, якою керується менеджер соціокультурної діяльності в своїй роботі з творчими колективами.

Коучинг, як напрямок діяльності і консультування, виділився зі спорту і потім довгий час використовувався в менеджменті, отримавши назву бізнес-коучинг (англ. Business coaching). Бізнес-коучинг як система професійних взаємин між фахівцем з розвитку і росту бізнесу, а також підвищення мотивації (коучем) і клієнтом, що виражається в підтримці і супроводі людини до отримання ним необхідного результату відповідно до його потреб допомагає продюсерам ефективно продавати свої проекти на ринку.

Наразі з'явилися новітні неформальні простіри освіти – HUB, тобто місце для навчання та саморозвитку поза парами в університетах та інших освітніх закладах.

**3. Хаб** – це центральний вузол мережі, точка куди сходяться всі зв'язки, це місце, куди сходяться всі найкращі ідеї і найкращі люди країни і світу заради розвитку кожного студента і працівника компанії, освітнього закладу, підприємства. Місце сили для всіх, хто живе, навчається і працює в компанії. Місце свободи розуму, місце народження ідей. Тут студенти і викладачі організують один для одного тренінги, неформальне спілкування, воркшопи, лекції, або просто збираються попрацювати над проектами. Регулярно тут проводяться зустрічі з відомими особистостями, експертами та цікавими людьми, зірками шоу-бізнесу, науковими співробітниками, бізнесменами, коучами та психологами. Фізично хаб – це місце, де на-

уковці та бізнес спільно зі студентами працюють над розробкою проєктів, місце проведення різноманітних заходів від наукових до мистецьких. Безкоштовного нічого не буде, адже зараз ми вчимося в країні комерціалізувати освіту і науку. Головні цінності новітнього навчально-сервісного центру для університетів – це розвиток, інвестиції, підвищення кваліфікації викладачів, конкурентоспроможність студентів та їх працевлаштування, професійна мобільність, для бізнесу та культурної сфери – висококваліфіковані робітники, інновації, швидка перекваліфікація, креативність мислення та нестандартні підходи до вирішення питань, а для держави – виховання нової генерації молоді.

Список використаних джерел.

1. Клаус Фопель. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение: Генезис, 2004,368с.
2. Анжела Ястреб. Рабочая тетрадь коуча: Академия Коучингового Мастерства, 2015,
- 3.Р.Акофф. Мистецтво вирішення проблем: Москва, «Мир», 1982, 224с.
- 4.Майлз Дауні (англ. Myles Downey), «Ефективний Коучинг».
- 5.Уитмор, Джон. Тренінг високої ефективності. М.: МАКУБ, 2005,168 с.
6. Мелія Марина. Как усилить свою силу? Коучинг. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008, 298 с.
7. Уитмор Джон. Внутренняя сила лидера: Альпина Паблишер, 2013, 309 с.
8. Marilyn Atkinson. Art & Science of Coaching. Flow. Мэрилин Аткинсон Жизнь в потоке: коучинг.: Алипина Паблишер, 2013
- 9.Інтернет ресурс : <https://www.emccouncil.org/>