



**BORN  
I PLAY**  
VI BYGGER KORPS



musikkorps.no

# BORN TO PLAY !



**BORN  
TO PLAY**  
VI BYGGER KORPS





## Hvordan lykkes?

Medlemmene må trives og ha det meningsfullt med gode tilpassede utfordringer

Medlemmene trives når de utvikler seg musikalsk - godt miljø er en konsekvens av musikalsk vekst

Nøkkelpersoner er bevisste leder, godt styre og engasjert dirigent med god basiskunnskap

Tydelig rollefordeling mellom styre / faglig ansvarlig - faglig ansvarlig / dirigenter - instruktører



# Planlegging!

Leder har enkelt tilgjengelig gode praktiske verktøy som er enkle å bruke

Tydelig og målbar målsetting



## SKOLEKORPSDIRIGENTEN

NMF har etablert et dirigentnettverk av 25 utplukkede skolekorpsdirigenter som har lykket i sitt arbeide.

Deres samlede erfaringer og kunnskaper skal nå dokumenteres og spres.

Et mål er også at de skal utforme NMFs kurs- og opplæringsstrategi for skolekorpsdirigenter, både internt og i forhold til utdanningsinstitusjonene.

De skal også brukes som veiledere for andre skolekorpsdirigenter.

Nettverket skal også arbeide med repertoar spesifikt for skolekorps

Arbeidet er muliggjort gjennom et samarbeid med Rema1000 og går over 3 år med 2 årlige samlinger i tillegg til arbeid via nett, Skype etc.

Det er også opprettet en referansegruppe bestående av Torstein Aagaard-Nilsen, Bjørn Sagstad, Idar Torskangerpoll, Morten Øvrebekk, Dag Helle Bysting, Birgitte Grong og Iver Vatvedt.

Prosjektleder er Trond Brenne.



## Noen stikkord fra dirigentnettverkets samling i januar:

- 90% av jobben som skolekorpsdirigent er arbeid utenom partiturløsing og taktering. (90% av utdanning er motsatt)
- Den faglige kompetansen er en selvfølge.
- Musikkfaglige kontra personlige egenskaper.
- Pedagogisk og faglig kommunikasjon.
- Det første møte med nybegynnere. Hvordan ta imot -førsteintrykkets betydning.
- Opplæring i roller innenfor organisasjonen.
- Hva ligger de i det å være aspirant/junior-dirigent.
- Ansvar, rettigheter, friheter, personlig opptreden.
- Barn er et eget fag. Må være sentralt i opplæringen.
- Generell pedagogikk
- Aspirantkorpsdirigenten er viktigst.
- Fokuser på aspirant / juniorkorpset da den gode korpskulturen blir lagt her. Alt må resultere i å skape entusiasme. Kunnskap og ferdighet skaper også entusiasme og trygghet.
- Bevisstgjøring av prøveteknikk, interessante prøver. Hva og hvordan. Variasjon, prestasjon, konsentrasjon,





# Dirigentnettverkets suksessfaktorer

 Grunnopplæring

 Engasjement

 Målsetning

 Repertoar

 Mestring

*«Enhver nasjon må bruke sine fremste på sine yngste»*

Zoltan Kodaly



## KULTURSKOLEN i 2013 ?

**De fleste kulturskoler ble startet som musikkskoler.**

Pådriverne var fritidsmusikklivet som ønsket instruktører og profesjonell opplæring.

**Har dagens kulturskoler utviklet seg vekk fra fritidsmusikklivets behov?**

- Er de blitt «institusjonalisert»?
- for opptatt av å tilfredstille politiske strømninger?
- være krydder i hverdagen og støttefunksjoner for skoleverket?
- er det ikke status å drive tidkrevende **instrumentalopplæring**?
- er kravene til inntjening og egenfinansiering blitt for store?

Korps anses som en «vanskelig arbeidsplass» blant kulturskolelærere med store variasjoner i avtaler og arbeidsforhold.

**Hvordan kan statusen som «korpsarbeider» i kulturskolen heves?**





# Hva trenger vi og hva tilbys?

## Er korpsene og kulturskolene enige om behovene og mulighetene?



### •Innhold og organisering

- Realistisk å lære noe på 22,5 min?
- Gruppeundervisning / enetimer (lærers ønske eller elevs behov?)
- Dirigenten som kommer 10 min. før og går igjen 5.min etter prøven

### •Kompetanse

- i forhold til alderstrinn
- i takt med tiden?
- metodisk og pedagogisk?
- formell kompetanse kontra realkompetanse?



**HVOR GÅR VEIEN VIDERE ?**



# Ikke spør hva kulturskolen kan tilby, still krav til

- Metodikk
- Pedagogikk
- Organisering
- Besetning,
- repertoar,
- øvetid (*brukerens behov, ikke lærerens\**)
- pauser

*\*Har man andres hobby som yrke, medfører det antagelig noe «ubekvem» arbeidstid.*

*Dette må gjelde like mye for kulturskolelærere som for sykepleiere, bussjåfører og mange andre yrkesgrupper.*





## UTDANNINGENS VERDEN OG VIRKLIGHETENS VERDEN: Er det samsvar mellom kartet og terrenget?

Telemarkforskings rapport «Når hornet er lagt på hylla», viser bl.a. at en hovedårsak til tenåringsfracfall i korpsene er **manglende musikalske utfordringer**.

Våre medlemsstatistikker viser at vi har meget god rekruttering, mens fracfallet er størst rundt 11-11,5 årsalderen.

Vi erfarer også at de individuelle instrumentale ferdighetene blant medlemmene stadig blir bedre og bedre. Dette er tydelig i bl.a. i solist/ensemblekonkurranser og andre konsertsammenhenger.

Likevel ser ikke dette ut til å gi utslag i bedre korps. Og de fleste korpsene får stadig færre medlemmer i tenårene.



Det er derfor svært interessant å se næyere på dirigentfunksjonen og kvaliteten på dirigentene. Spesielt med tanke på dirigenter som arbeider med musikanter i 11-13-årsalderen (juniorkorps / skolekorps).

Har vi dirigentutdanning som kvalifiserer for denne aldersgruppen og gir dem kvalitet og tilpasset utfordring som gjør at musikantene ønsker å fortsette?

Hva er det som gjør at noen fungerer svært godt på dette aldersnivå og hva mangler vi for å lykkes?

Hva kan vi gjøre for å sette kulturskolelærere i stand til å gjøre en god jobb som dirigenter for denne aldersgruppen.





**BORN  
TO PLAY**

VI BYGGER KORPS



**NMF**

NORGES  
MUSIKKORPS  
FORBUND

musikkorps.no



# Noen hovedprinsipper i forholdet korps og kulturskole



Kulturskolen er opplæringsarenaen

Korpset er utøverarenaen og den sosiale arenaen

Korpsmedlemmene er kulturskoleelever

Dirigenter og instruktører er kulturskoleansatte

Personalansvar, kvalitetssikring, faglig utvikling, undervisningsorganisering, opplæringsplaner, lokaler etc er kulturskolens ansvar





Rekruttering er korpsets ansvar

Korpsstyrene tar seg av medlemmene, øvelsene, aktivitetene og arrangementene til korpset

Styrene er også politiske pådrivere for sikring av forutsigbare rammevilkår, både for korpset som fritidsorganisasjon og for kulturskolen som leverandør av musikk-faglige tjenester.

Korpsene tilpasser seg de praktiske forhold og arbeidstidsavtaler som gjelder for kommunalt ansatte i kulturskolen.



Som kulturskoleelever har skolen ved læreren det pedagogiske ansvaret for en god opplæring (kvalitetssikret av rektor)

Om dette medfører at eleven er med på aktiviteter (samspill, huskonsserter, prosjekter e.a.) i kulturskolen, må dette sees på som en del av opplæringen. Dette utvider elevens musikalske horisont og gir en bredde og kvalitet som alle har nytte av.

Viktig at dette ikke betraktes som konkurrerende til korpset, men som kvalitetsbyggende





Med god planlegging, måldokumenter, årsplaner, arbeidsplaner etc som er et resultat av samarbeid mellom korps og kulturskole, kan selvsagt også innøving av korpsnoter tilpasses i undervisningen.

Denne elevtilpassede planleggingen foregår musikalsk mellom dirigent og instruktører / lærere og er pedagogisk fundamentert

«Administrativ musikalsk planlegging» foregår mellom styret og rektor.



Det er viktig å skape fagmiljøer ved å ha store nok stillinger. Gjerne samarbeide med nabokommuner og kjøp/salg av delstillinger.

Én hovedarbeidsgiver slik at stillingen blir stor nok til å leve av, pensjon etc er på plass.

Tilby elevplasser på korpsinstrument, ikke som salg av tjenester.

Skape stabile og troverdige forhold som gjør at korpseene satser på og inngår faste avtaler om elevplasser. Korpstilbudene må ikke bli oppfylling av ledig kapasitet i kulturskolen.



## Viktig:

- Korpsarbeid må være nedfelt i kulturskolens måldokumenter som et hovedsatsingsområde, ikke som et supplement for å “fylle opp” stillinger eller utnytte ledig kapasitet.
- Strategisk langtidsplan sammen med korpsene
  - gjensidig forpliktende
  - forutsigbart.
- Sørge for politisk forankring
- Bevisst rekruttering av lærere som vil og kan korps





## Advarsel:

### «Redusere / fjerne ventelistene»

”Redusere ventelister” kan ofte føre til at skjevheter blir forsterket.

F.eks.

Har man pianolærere og pianoelever, blir det ofte ventelister på piano. Mangler man trombonelærere, har man sjelden venteliste på trombone. De fleste steder kan men ikke engang søke, da det ikke finnes som mulighet på søknadsskjemaet.

Dokumenter behov !



- Kommunal satsing på korps må inn i kommunens plandokumenter.
- Disse politisk vedtatte målformuleringene og planene skal danne grunnlag for kulturskolens og rektors prioriteringer.

Definere korps som kjerneområde i kulturskolen.

Bruk Kulturloven

Brukere (korpsene) må påvirke politikerne.





Sikre at opplegget er forankret i skriftlige avtaler om langsiktighet og forutsigbarhet

Sørge for gode avtaler mellom skoler, kulturskoler, korps, foreldre

Lærere som kvalitetssikrer instrumentstandard

Rektorer som kvalitetssikrer de metodiske og pedagogiske oppleggene

Lærerne tilbys oppdatering og etterutdanning innen skolekorpsdireksjon.





## Samarbeid i det daglige

Finnes møtearenaene for god samhandling?

Hvordan bør disse være?

Hvem møter?

Hyppighet?

*Få endene til å møtes og møtene til å endes?*





**BORN  
TO PLAY**  
VI BYGGER KORPS



musikkorps.no



  
**BORN  
TO PLAY**  
VI BYGGER KORPS



[musikkorps.no](http://musikkorps.no)