



NORGES MUSIKKORPS FORBUND

DIRIGENT- NETTVERKET

FOR SKOLEKORPSDIRIGENTER
2013-2015 - SLUTTDOKUMENT

musikkorps.no





NÅR KORPS, MUSIKANTER, DIRIGENT OG STYRET ER
I FELLES UTVIKLING, HAR MAN EN LÆRENDE
ORGANISASJON.

- Fra punkt 3.4 i Dirigentnettverket

1.	Innledning	4
2.	NMFs handlingsplan 2014-2018	4
3.	Hva har NMF og nettverket lært på veien?	5
3.1.	Suksessfaktorer	5
3.2.	Dirigenten – en beskrivelse	5
3.3.	Dirigenten og styret	5
3.4.	Metodikk	6
3.5.	Repertoar	6
3.5.1.	Notekampanje NMF/REMA 1000/Noteservice	7
3.6.	Skolekorpsdirigentens og kulturskolelærerens status	7
3.6.1.	Utfordringer i samarbeid mellom korps og kulturskole	7
3.6.2.	Forslag til gode løsninger	9
3.7.	Rekruttere og beholde musikanter	9
3.8.	Dagens kurs og utdanning for dirigenter	9
3.8.1.	Dirigentlisens	10
4.	Kurs og veiledning	10
4.1.	MAS og veiledning	10
4.1.1.	Dirigentens roller	11
4.1.2.	Frivilligheten som arbeidsplass	11
4.2.	Utdanning og kurs	11
4.2.1.	Nytt dirigentnettverk	11
4.2.2.	Basisopplæring av unge dirigenter	12
4.2.3.	Kurs for unge dirigenter	12
4.2.4.	Opplæring av aspirant- og juniorkorpsdirigenter	12
5.	NMFs nettverk for skolekorpsdirigenter	12

INNHOLDSFORTEGNELSE



DIRIGENT- NETTVERKET



1. INNLEDNING

NMF har samlet 25 skolekorpsdirigenter fra hele landet, som har hatt suksess over tid, for å finne og kvalitetssikre suksessfaktorer, og bidra til utvikling av nåværende og fremtidige skolekorpsdirigenter. NMF valgte fra nettverkets begynnelse å gå bredt og åpent inn i arbeidet, og å la nettverkets medlemmer selv bidra til retning og faglighet i prosjektet. Det har vært mulig å starte og drifte nettverket takket være NMFs sponsoravtale med REMA 1000.

Dirigentnettverket startet sitt arbeid i januar 2013. Femte og siste samling med nettverket var i september 2015, og dette dokumentet oppsummerer innsamlet kunnskap og erfaringer fra dirigentnettverkets arbeid over tre år. Her finnes også anbefalinger til andre skolekorpsdirigenter, korps og kulturskoler, samt retning for NMFs arbeid videre for norske skolekorps. Noen prosjekter er allerede i gang, andre kommer etterhvert.

2. NMFs HANDLINGSPLAN 2014-2018

På landsmøtet i april 2014 vedtok NMF ny handlingsplan. Denne tar tak i mange problemstillinger som er blitt belyst i nettverkets arbeid, og setter retning for NMFs arbeid fremover.

Handlingsplanens hovedmålsetning er at «NMF skal styrke det enkelte medlemskorps». Det skal gjøres gjennom hovedfokus på skolekorpsdirigenten, instruktøren og korpsstyret. Innenfor kjerneområdet kompetanseutvikling heter det: «NMF skal være en leverandør av kompetansehevede tiltak som bidrar til større faglig fokus og utvikling i det enkelte korps.» Indikatorer (som antall aspiranter, antall spillende etter 4 år osv.) skal måles. Tiltak skal settes i verk, og ansvaret for tiltakene skal tydeliggjøres. Mange av tiltakene handler om kurs og veiledning for dirigenter og tillitsvalgte.

3. HVA HAR NMF OG NETTVERKET LÆRT PÅ VEIEN?

3.1. SUKSESSFaktorER

Etter nettverkets første samling ble en suksessfaktor beskrevet som noe som fungerer over tid og som gir fremgang. Det ble pekt på fem viktige suksessfaktorer i skolekorps:

- Grunnopplæring
- Engasjement
- Målsetningsarbeid
- Repertoarkunnskap og -arbeid
- Mestringsopplevelser

Andre suksessfaktorer var kontinuitet på leder-sida (dirigent, ledelse), prestasjonskultur koblet med sosial trygghet (henger sammen med mestringsopplevelser), og samspill fra dag én.

3.2. DIRIGENTEN - EN BESKRIVELSE

Norske skolekorpsdirigenter er en uensartet gruppe:

- Musikkutdannede kulturskolelærere/ dirigenter med og uten pedagogikk
- Skolelærere med og uten musikkfaglig kompetanse
- Ferdigutdannede musikere med og uten pedagogikk
- Studenter på høgsolenivå
- Ufaglærte voksne med eller uten erfaring
- Ufaglærte ungdommer som av forskjellige grunner vil eller må dirigere skole-/aspirant-/juniorkorps.

Rollen som skolekorpsdirigent er sammensatt. Vedkommende må kjenne musikkfaget, forstå og bruke pedagogikk og metodikk, og være personlig egnet til å jobbe med barn og ungdom. Den gode dirigenten skaper en konsentrasjonskultur i korpset, fanger musikantene og skaper et godt læringsmiljø. Derfor kan korpspedagog være et bedre ord for dirigent i denne sammenheng.

Dirigenten må være faglig sterk, men det er også mange andre faktorer som avgjør musikalsk progresjon og resultat. Dirigenten må inneha kunnskap om frivilligheten for å kunne være en ressurs i styrearbeid, for foresatte osv. Dirigentens evne til å involvere foreldrene og gi disse en mulighet til å bidra, fremheves som viktig.

Dirigenter for aspirant- og juniorkorps må inneha mye av den samme kompetansen som hovedkorpsdirigenten, men trenger tilleggskompetanse om å jobbe med yngre barn osv. Det er viktig at det er gjensidig respekt og forståelse mellom dirigentene i korpset, men det er som regel hovedkorpsdirigenten som har ansvaret for det faglige. Korpsets dirigenter bør alle møte i styret. Dette handler både om samhandling og gjensidig respekt for rollene.

3.3. DIRIGENTEN OG STYRET

Korpsets styre ved leder er øverst i korpsets hierarki. Dirigenten er ansatt. Samtidig er ofte dirigenten den eneste profesjonelle i skolekorpsdriften. Dette kan være en utfordring, og det er viktig med avklaringer mellom styret, leder og dirigent. Selv om dirigenten har den musikalske ledelsen av skolekorpset, må den musikalske målsettingen forankres i korpsets handlingsplan gjennom et samarbeid.

Det forventes at skolekorpsdirigenten bidrar noe i styrets arbeid. Spesielt gjelder dette målsettings- og planarbeid.

Dirigenten bør bidra med:

- Innspill til målsettinger og handlingsplan
- Opplæringsplan med progresjon i læringsløpet aspirant-/junior-/hovedkorps
- Utarbeidelse av korpskalender med øvelser, seminar, konserter m.m.
- Innspill til korpsets organisering
- Innspill til rekrutteringsarbeid

Til gjengjeld kan dirigenten forvente at styret:

- Legger praktisk til rette for øvelser, seminar, konserter osv.
- Bestiller nødvendige lokaler
- Ivaretar avtaler og kontrakter med lærere og instruktører
- Bidrar med praktisk tilrettelegging som kopiering av noter, reparasjon av instrumenter osv.
- Bidrar ved øvelser og oppdrag i egne roller, samt kan avlaste dirigent med praktiske gjøremål
- Videreformidler relevant informasjon fra NMF og andre til dirigent og medlemmer

Styret er korpsets administrative ledelse.

Styret har et totalansvar for virksomheten og:

- Følger opp dirigenten i forhold til musikalske mål og utvikling
- Har økonomiansvar for korpset
- Har handlingsplikt ved manglende måloppnåelse

3.4. METODIKK

Skolekorpsdirigenten må være opptatt av å være veileder og leder. Følgende punkter kan være viktig å tenke gjennom:

- Målsettingsarbeid med realistiske mål
- Rolleforståelse – lede øvelsen, men også bidra i planarbeid og organisering
- God planlegging av øvelsen – ha både en plan A og en plan B
- Pedagogisk/metodisk kunnskap
- Forståelse for musikantenes alder og utviklingstrinn
- Ha god nok dirigentteknikk til å kunne uttrykke seg gjennom kroppsspråk
- Kjennskap til diagnoser
- Variasjon i innlæringsmetoder – f. eks. lære rytmer ved bruk av kroppen, synge osv.
- Utvikle metodikk for å jobbe med forskjellige aldersgrupper og nivå i samme gruppe
- La korpset spille mye – effektiv instruksjon
- Lage forutsigbare og sunne rutiner – likevel må dirigenten ha evne til å variere
- Gi av seg selv – skape interessante øvelser

- Sosial kompetanse – kunne skape et godt miljø og skape entusiasme
- Dirigenten må kunne musikkteori og kjenne til instrumentenes egenart
- Repertoarkunnskap og -forståelse
- Repertoar som metodisk verktøy – progresjon i opplæringen
- Gehørlåter
- Repertoar som kan brukes felles med aspirant-, junior- og hovedkorps
- Temabaserte musikkaktiviteter for de yngste
- For aspirantkorps er det viktig å tenke på aspirantens første møte med korpset

For å utvikle sin egen metodikk, kan det være greit å ha følgende huskeliste med seg:

- «Diagnostisere»
- Sette inn riktig tiltak
- Gjennomføre
- Evaluere

Ved å være bevisst egen rolle som dirigent og pedagog, vil man over tid utvikle personlige og metodiske ferdigheter. Egen utvikling i rollen er like viktig som utvikling av korps og musikanter. Når korps, musikanter, dirigent og styret er i felles utvikling, har man en lærende organisasjon.

3.5. REPERTOAR

Valg av repertoar og metoder i innstuderingen er avgjørende for korpsets utvikling.

Repertoararbeid og metodikk kan ses på som to sider av samme sak. Det må utvikles bedre verktøy for å jobbe med repertoar.

Dirigenten må være bevisst nivået i eget korps og hver enkelt musikanter ved valg av repertoar. Korpsets størrelse og besetning kan være med på å gi en indikasjon på hvilket nivå/grad man skal velge fra.

Konsertplanleggingen er en viktig del av korpsets målarbeid. Et godt sesongrepertoar bør bestå av ulike sjangre, og det er viktig med en

god balanse mellom et mer seriøst repertoar og underholdningsmusikk. I tillegg må man være bevisst i valg av "tradisjonelt" repertoar til julekonserter og 17. mai, slik at også dette bidrar til musikalsk utvikling i korpset.

Det tar tid å finne nytt repertoar. Flere netbutikker og forlag har nettsider som er til god hjelp. Her vil man enkelt kunne finne sjanger, grad, varighet og omtale av aktuelle verk. I mange tilfeller vil man kunne lytte til musikken og se partituret i sin helhet.

3.5.1. NOTEKAMPANJE NMF/REMA 1000/NOTESERVICE

Dirigentnettverket har kommet med repertoar-anbefalinger for skolekorps. Disse er blitt samlet i en database. Notene har blitt solgt via Noteservice, sterkt subsidiert av REMA 1000, med 50% rabatt. Dette har gjort mye repertoar tilgjengelig for mange skolekorps til en rimelig pris.

3.6. SKOLEKORPSDIRIGENTENS OG KULTURSKOLELÆRERENS STATUS

Korpsene har over tid sett en profesjonalisering på instruktør- og dirigentsiden. Driften, organiseringen og det pedagogiske opplegget i korpsene utvikler seg og møter stadig nye krav. Det er ulike modeller for ansettelsesforhold, men kulturskolene har blitt en viktig faktor for korpsene og vil trolig bli en enda viktigere samarbeidspartner i årene som kommer.

Dagens samarbeid mellom korps og kulturskole er kommet til gjennom korpsenes behov for profesjonelle dirigenter, og dirigentenes ønske om forutsigbare arbeidsforhold. Mange korps finner det vanskelig å ansette ny dirigent og ha arbeidsgiveransvar. For dirigenten kan det være avgjørende for trivsel og utholdenhet i jobben at de grunnleggende behovene for avlønning og arbeidsavtaler er trygge. Derfor kan jobbmuligheter i kulturskolene gjøre det attraktivt

å utdanne seg som dirigent, noe som kan sikre korpsene flere kvalifiserte dirigenter.

3.6.1. UTFORDRINGER I SAMARBEID MELLOM KORPS OG KULTURSKOLE

Samarbeid mellom den offentlige kulturskolen og frivilligheten representert ved korpset, kan by på utfordringer. Disse utfordringene kan bestå av mangelfull ansvarsfordeling og rolleavklaringer, og dirigentens hverdag defineres gjerne av hvordan disse tingene blir løst.

- Kulturskolene stiller krav til formell kompetanse som kan ekskludere søkere som korpset ønsker. Ansettelse og oppsigelse av dirigent kan komme i konflikt med korpsets ønsker.
- Kulturskolenes øvrige drift med møtevirksomhet, arbeidsavtaler osv. kan virke fjern for en dirigent som ikke naturlig er tilknyttet offentlig virksomhet gjennom annen jobb.
- Dirigenter kan oppleve at det blir dobbelt opp med møter, både i korpset og i kulturskolen.
- Ansettelsesforholdet reguleres tilsynelatende av to parter, der kulturskolen er den formelle parten med arbeidsgiveransvar, mens korpsstyret har ansvar for gjennomføring av korpsets aktivitet.
- Kulturskolen kan oppleve utfordringer i kontinuiteten i samarbeidet grunnet skiftende styre.
- Korpset kan oppleve manglende samsvar mellom korpsets behov og kulturskolens tilbud.





LÆRING, MESTRING, UTVIKLING, TRIVSEL OG
STOLTHET ER VESENTLIG FOR AT MUSIKANTER
FORTSETTER Å SPILLE I KORPS.
KORPS OG DIRIGENTER SOM ER GODE TIL Å SE
ENKELTMUSIKANTEN OG DRIVE TILPASSET OPPLÆRING,
LYKKES OFTE.

- Fra punkt 3.7 i Dirigentnettverket

3.6.2. FORSLAG TIL GODE LØSNINGER

Stavanger kulturskole har i samarbeid med korpset i Stavanger og NMF Rogaland, utarbeidet en håndbok for samarbeidet mellom korpset og kulturskolen.

Håndboken er detaljert, men viktige hovedtrekk er:

- Kulturskolen har alt personalansvar for dirigenten. Det medfører ansettelsesmyndighet, lønn, faglig ansvar og musikalsk oppfølging av dirigenten, skaffe vikar osv.
- Korpsets styre er korpsets administrative ledelse. Styret har et totalansvar for korpsets virksomhet.
- Kulturskolen ansetter dirigent i samråd med korpsets styre.
- Dirigenten er korpsets musikalske leder. Det betyr ansvar for repertoar, musikalsk utvikling, god kommunikasjon med andre dirigenter og instruktører osv.
- Korpsets styre og dirigent samarbeider om å lage årsplan, avgjøre deltakelse på konserter, konkurranser og turer osv.

Det er viktig at korps, kulturskole og dirigent forholder seg til en dirigentavtale som regulerer tidsbruken for ett år av gangen. Her avtales faste øvelser, seminarer, konserter, turer osv. Hvis tiden ikke strekker til, må korpset enten kjøpe større ressurs fra kulturskolen eller gjøre tydelige avtaler med dirigenten på forhånd. Styret, kulturskolen og dirigenten må avklare sine roller som arbeidsgiver, oppdragsgiver og arbeidstaker. Dette for å unngå lojalitetskonflikter.

3.7. REKRUTTERE OG BEHOLDE MUSIKANTER

Læring, mestring, utvikling, trivsel og stolthet er vesentlig for at musikanter fortsetter å spille i korps. Korps og dirigenter som er gode til å se enkeltmusikanten og drive tilpasset opplæring, lykkes ofte. Samtidig er det avgjørende hvordan korpset møter og tar imot musikanter og foreldre.

NMFs statistikk viser at de fleste som slutter i korps, slutter i løpet av de fire første årene. De fleste av disse slutter allerede i løpet av det første året. Det er derfor viktig at musikanter og foreldre blir sett og inkludert fra første dag i korpset.

Stolte musikanter som mestrer og trives gir stolte foreldre. Dette fører igjen til positiv omtale av korpsaktiviteten, og korpsets omdømme er avgjørende for rekrutteringen. Kompetanseheving blant de som jobber med de yngste musikantene vil være vesentlig for å styrke korpset.

For at musikanten skal unngå lojalitetskonflikt mellom ulike aktiviteter, er det viktig at korpset har en løpende dialog med andre organisasjoner hvor musikanten er medlem.

Foreldre må bevisstgjøres rundt de ulike aktivitetenes behov, slik at musikanten kan ha godt tilrettelagte fritidsaktiviteter. Da øker muligheten for at korpset oppleves som lystbetont, og musikanten slipper å måtte velge bort aktiviteter for tidlig.

3.8. DAGENS KURS OG UTDANNING FOR DIRIGENTER

I dag finnes følgende kurs og utdanning som er relevante for nåværende og kommende dirigenter:

- NMFs ungdomsprogram
- Sommerkurs – dirigering på spillekursene og utdeling av dirigentpinner
- Ung dirigent – lavterskeltilbud til ungdom i alderen 16-22 år
- Ungdomskurset på Dirigentuka
- Dirigentkurs etter forskjellig mal på sommerkurs
- TUP – talentutviklingsprogram for spesielt egnede og interessert ungdommer
- NMFs etterutdanning og kurs for voksne
- Dirigentuka (i samarbeid med UiS)
- Dirigentveiledning for dirigenter i korps som er med i Bli bedre – få det bedre
- Dirigentkurs på Hell-konferansen



- (forskjellig innhold fra år til år)
- Dirigentkurs på Bjørgvinkonferansen
 - Dirigentkurs for skolekorpsdirigenter på Kragerøkonferansen
 - Dirigentkurs for aspirant- og juniordirigenter på Kragerøkonferansen
 - Forskjellige masterclasser på høyere nivå
 - Høyere utdanning – korps, orkester og kor
 - Bachelorutdanning i dirigering på NMH
 - kor og orkester
 - Bachelorutdanning i korpsdirigering på UiS
 - Masterutdanning i direksjon på NMH
 - kor og orkester
 - Ensembleledelse 1 og 2 på NMH
 - kor og orkester
 - Ensembleledelse 1 og 2 ved UiS - korpsrettet
 - Videreutdanning for korpsdirigenter på GA
 - Videreutdanning for skolekorpsdirigenter på GA
 - Digitale dirigentstudier på UiS for korpsdirigenter - pilotprosjekt
 - Regional dirigentutdanning og ensembleledelse 3 for kordirigenter på NTNU
 - Rytmaskorledelse ved HiNT
 - Barnekorledelse ved Høgskolen i Volda
 - Videreutdanning i ensembleledelse (kor) ved Høgskolen i Hedmark

3.8.1. DIRIGENTLISENS

Det har vært vurdert lisenskrav for dirigenter i likhet med idrettstrenerne. Det er enighet om at tiden ennå ikke er moden for dette, men at man i første omgang må starte med positive insitamenter. Ved et fremtidig samarbeid med utdanningsinstitusjonene kan godkjent eksamen og studiepoeng være et alternativ til lisens. På sikt kan det vurderes om formalkompetanse skal kreves for ansettelse som skolekorpsdirigent.

4. KURS OG VEILEDNING

Dirigentnettverket har bidratt med flere forslag og opplegg knyttet til kompetanseheving. Veiledning for korps som er med i «Bli bedre – få det bedre» er allerede i gang, og modulbaserte kurs kommer. Det har vært

ønsket en generell mentorordning for ferske og nyutdannede dirigenter, og NMF planlegger et nytt dirigentnettverk som skal bidra til lokal veiledning og erfaringsutveksling. I tillegg har det vært ønsket skolekorpsets rettet dirigent-utdanning ved institusjonene.

4.1. MAS OG VEILEDNING

NMFs veiledning for dirigenter i «Bli bedre – få det bedre» skal bygge på **MAS**:

- **M**usikkfaglige emner
 - Musikkfaglig kunnskap som trengs i dirigentrollen
- **A**ministrative emner
 - Dirigentens planarbeid angående korpset
- **S**osiale emner
 - Dirigentens evne til å gjør musikantene trygge og bygge dem opp, slik at de opplever mestring og stadig fremgang. Slik vil de fungere i samspill både sosialt og musikalsk sammen med andre. Veiledningen skal være konkret og praktisk rettet.

4.1.1. DIRIGENTENS ROLLER

- M**: Musikalsk leder
 - Motivator/inspirator
 - Kunstner
 - Håndverker
 - Trener
- A**: Organisator – planer – målsetningsarbeid
 - Organisasjonskonsulent
 - Tradisjonsbærer
 - Markedsfører
- S**: Musikalsk og menneskelig forbilde
 - Mentor
 - Bidra til at alle finner sin plass i korpset

4.1.2. FRIVILLIGHETEN SOM ARBEIDSPASS

- M**: Dirigenten som faglig ansvarlig
 - Holde musikalsk fokus i korpsets aktiviteter og styrearbeid
 - Musikalsk kvalitet som drivkraft for frivillig innsats

A: Dirigenten som den profesjonelle aktøren i frivilligheten

- Forventning, lønn og status
- Modeller for ansettelse
- Arbeidsgiveransvar
- Ansvars- og arbeidsfordeling

S: Prigsitt andres prioritering av egen fritid

- Motor i frivillighetsmaskineriet
- Holde frivilligheten og engasjementet i gang

4.2. UTDANNING OG KURS

Universitetet i Stavanger (UiS) startet høsten 2015 opp Digitale dirigentstudier på 30 studiepoeng. Dette er en generell videreutdanning for korpdirigenter som er nett- og samlingsbasert. NMF har inngått samarbeid med UiS for en utvidelse og spesialisering av Digitale dirigentstudier. Det skal utvikles et videreutdannings-tilbud for skolekorpdirigenter på 30 studiepoeng. Også dette studiet vil være nett- og samlingsbasert hvor mye av veiledningen foregår via videokonferanse.

Begge forelesningsrekkene vil være åpent tilgjengelig på nett. Derfor kan de som ønsker veiledning og studiepoeng, søke UiS om studie-plass, mens andre kan lese modulene på egen hånd. NMF vil starte opp nettverks-/veiledningssamlinger knyttet til modulene for dirigenter som ikke tar studiet ved UiS. Etter utvidelsen vil NMF ha tilgang til ca. 20 kursmoduler til bruk for sine dirigenter.

4.2.1. NYTT DIRIGENTNETTVERK

NMF ønsker å starte et nytt dirigentnettverk fra 2016. Dette nettverket skal ha et størst mulig lokalt fokus, og bidra med fordypning og diskusjoner rundt temaer i kursmodulene. I tillegg skal samlingene bidra til erfaringsutveksling mellom dirigentene. Lokale veiledere knyttes sammen i et nasjonalt nettverk. Det er ønskelig å ta i bruk sosiale nettverk i større grad for å nå dirigentene.

4.2.2. BASISOPPLÆRING AV UNGE DIRIGENTER

Nettverket mener at barn må få prøve å dirigere allerede fra 7-11 års alder. I starten bør det være lite fag og lav terskel for å å dirigere – mest erfaringslæring og lite dirigentteori. Det kan gradvis fylles på med mer kunnskap og målrettet praksis etter hvert.

At de unge får prøve å dirigere vil skape større forståelse for dirigentrollen, men vil også stimulere til fremtidig rekruttering.

For å lykkes med arbeidet med unge dirigenter, må det være et lokalt fokus. Det utarbeides en veileder/kort håndbok til bruk for dirigenten i eget skolekorps, og opplegget må være fleksibelt nok til å at det kan gjøres lokale tilpasninger.

4.2.3. KURS FOR UNGE DIRIGENTER

Det er viktig å skape entusiasme for dirigentrollen slik at flere unge får lyst til å bli dirigenter. Det kan være aktuelt med grunnkurs for dirigenter fra 16-års alderen.

- Forkunnskaper som tidligere trengtes for å ta D1
- Mindre musikkteori – fokus på kommunikasjon og ledelse
- Utarbeide metodisk hefte/kompendium til deltakerne
- Praksis i eget korps
- Kan gå videre på D1-D2 etter kurset

For de dirigentene som viser spesiell interesse og/eller talent, bør vi tilby et talentutviklingsprogram. Dette har vært prøvd i flere regioner tidligere, med gode resultater.

4.2.4. OPPLÆRING AV ASPIRANT- OG JUNIOR KORPSDIRIGENTER

Mange dirigenter for aspirant- og juniorkorps er unge og/eller uskolerte. Det må prioriteres å lage et opplæringsopplegg rettet mot disse. Samtidig er det viktig med en forståelse i hele korpsorganisasjonen for alderstrinnet

egenart og behov. Derfor må hovedkorpsdirigenten kjenne og ta del i opplæringen av aspiranter og juniorer, samtidig som aspirant-/ juniorkorpsdirigenten må involveres i hovedkorpset.

5. NMFS NETTVERK FOR SKOLEKORPSDIRIGENTER

NMF vil rette en takk til alle dirigenter som har bidratt i nettverkets arbeid.

Disse er:

Eldrid Ninive Andersen, Arvid Anthun, Roar Bjerkehagen, Eli Blåsmo, Trond Brenne, Dag Helle Bysting, Thomas Carlsen, Ingolf Dragset, Trine Eilertsen, Ola Fredheim Haug, Jan Hofseth, Hanne Berit Nielsen, Tor Halvard Nilsen, Robert Solberg Nilsen, Bjørn Sagstad, Sigurd Grøv Skramsett, Lars-Bjørnar Strengenes, Stein Åge Sørлие, Thorgeir Thunestvedt, Idar Torskangerpoll, John-Arve Viset, Clive Zwanswiniski, Morten Øvrebek, Torstein Aagaard-Nilsen

Fra NMF har disse bidratt:

Per Einar Fon, Birgitte Grong, Øyvind Klingberg, Trond Korsgård, Karl Ole Midtbø, Geir Ulseth, Iver Vatvedt, Morten Wensberg





**REMA
1000**