



MUSIKHÖGSKOLAN
INGESUND

Louise Vallgren

Att arbeta med barn i blåsorkester

Fyra lärare om sitt ledarskap av ensemblespel

Working with Children in a Brass Orchestra

Four teachers and their leadership in ensembles

Examensarbete 15 högskolepoäng
Lärarprogrammet

Datum: 11-03-14

Handledare: Ragnhild Sandberg Jurström

Sammanfattning

I denna uppsats undersöks hur några musklärare går tillväga för att bygga en fungerande blåsorkesterverksamhet i de musik- och kulturskolor de är verksamma. Vad lärarna anser om planering, vilka mål de har med verksamheten samt hur de arbetar för att uppnå sina mål är frågor som besvaras i uppsatsen. Resultaten diskuteras med utgångspunkt i teorier om samspel och ledarskap. Datamaterialet består av intervjuer med fyra musklärare på tre olika musik-kulturskolor. Två av skolorna finns i Sverige och en i Norge. Två av lärarna arbetar på samma skola. I resultatet visas att arbetsmetoderna för planeringen verkar vara snarlika på de fyra skolorna. Lärarna anser att det krävs bra material och kunskap om det material som används, samt ordning och reda på repetitionerna. Skapa spelglädje och en mysig miljö är något som prioriteras högt hos samtliga lärare. Målsättningarna hos de respektive lärarna beror till stor del på vilka resurser som finns och vilka kunskaper eleverna har nått från år till år. Målsättningar på de respektive musik- och kulturskolorna finns inte, utan det är upp till varje ledare/dirigent att själva bestämma målen. Gemensamt för skolorna är planering av jul- och sommarkonserter samt att konkurrensen med idrotten alltid är något de får arbeta mot. När det gäller de intervjuades förhållningssätt i arbetet, är det ett situationsanpassat förhållningssätt det till sist handlar om för att ta sig mot målet.

Nyckelord: Barn, blåsorkester, ledarskap, undervisning, musikskola, kulturskola

Abstract

This thesis purports to examine how different music teachers work in establishing a functioning wind ensemble at music and culture schools they teach at. How they view the planning process, their work goals, and how they strive to achieve their goals, are questions that are answered in the paper. The results are then discussed on the basis of theories of interaction and leadership. The data consists of interviews with four music teachers at three different schools of music / arts. Two of the schools are located in Sweden and one in Norway. Two of the teachers work at the same school. The results demonstrate that the planning is similar at the four schools. The teachers believe that good material and knowledge of the material being used, is required, in addition to discipline at the rehearsals to achieve good results. To create an enjoyable and relaxing environment is prioritized by all the teachers.

The goal of the teachers depends largely on the material resources they have, and what knowledge the students have achieved from the previous year. Particular objectives at each respective music and culture school do not exist: this is up to each leader / conductor to decide each case. Common to all schools is the planning of Christmas and summer concerts at the end of every semester, as well as the conflict with sports, which is always something they must deal with. As for the interviewees and their approach to their work, the strategy in achieving the goal is based on each particular situation.

Keywords: Children, wind ensemble, leadership, teaching, music- and culture schools

FÖRORD	5
1 INLEDNING	6
2 PROBLEMFORMULERING, SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR.....	7
3 BAKGRUND	8
3.1 TIDIGARE FORSKNING OM MUSIKALISKT LEDARSKAP.....	8
3.2 LITTERATUR INOM OMRÅDET LEDARSKAP	14
3.2.1 <i>Ledarskap av samspel i grupp</i>	14
3.2.2 <i>Ledarskap i klassrummet</i>	16
3.2.3 <i>Ledarskap mot en verksamhets mål och organisering</i>	20
3.2.4 <i>Mål för orkestrar och orkesterförbund</i>	20
4 METODOLOGI OCH METOD.....	23
4.1 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	23
4.2 METOD OCH GENOMFÖRANDE.....	25
4.2.1 <i>Val av metod</i>	25
4.2.2 <i>Urval av respondenter</i>	25
4.2.3 <i>Genomförande</i>	26
5 RESULTAT	28
5.1 MÅL FÖR BLÅSORKESTERVERKSAMHETEN.....	28
5.1.1 <i>Lärarnas individuella målsättningar</i>	28
5.1.2 <i>Gemensamma målsättningar för lärarna</i>	29
5.1.3 <i>Målsättning för musik- och kulturskolorna</i>	30
5.2 LÄRARNAS PLANERING AV BLÅSORKESTERVERKSAMHETEN	31
5.2.1 <i>Planering efter elevernas förutsättningar</i>	31
5.2.2 <i>Orkesterns spelregler</i>	32
5.3 LÄRARNAS ARBETSMETODER UNDER REPETITIONERNA	33
5.3.1 <i>Att skapa en trevlig miljö</i>	33
5.3.2 <i>Att skapa goda förutsättningar för lärande</i>	34
6 DISKUSSION	36
6.1 LEDARSKAP OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT I FÖRBEREDANDE ARBETE	36
6.2 LEDARSKAP OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT I ARBETET MED MÅLEN	38
7 SLUTDISKUSSION.....	40
7.1 SAMMANFATTNING OCH SLUTLEDNINGAR.....	40
7.2 EGNA REFLEKTIONER.....	40
7.3 UNDERSÖKNINGENS BETYDELSE.....	41
7.4 VIDARE FORSKNING.....	41
REFERENSER.....	42
BILAGA	44

Förord

Jag vill börja med att tacka de som ställt upp på intervju, utan er hade den här uppsatsen inte kunnat genomföras. Ett särskilt tack till min fjärde och sista handledare Ragnhild Sandberg som har sett till att jag har blivit klar med denna uppsats samt min syster Angelica som funnits med under arbetets gång med stöttning och råd.

När jag började med mitt arbete var jag inställd på att arbeta effektivt och se framåt. Det visade sig att det skulle ta längre tid än vad jag tänkt mig att bli färdig med denna uppsats, men nu när jag ser tillbaka på den tid det tagit inser jag att det varit en lärorik resa.

Samtidigt som jag skrivit uppsatsen har jag arbetat som klarinett-, saxofon- och ensemblelärare på heltid, vilket har påverkat mitt arbetssätt då jag hela tiden haft uppsatsen med mig i tanken vilket i sin tur påverkat mitt undervisningssätt då jag har tänkt på de olika förhållningssätten som påvisas i uppsatsen. Något som hade varit svårare att göra under min studietid på musikhögskolan Ingesund.

1 Inledning

Under den tiden jag skrivit uppsatsen har jag arbetat som klarinett- och ensemblelärare i Vetlanda samt klarinett-, saxofon- och ensemblelärare i Aneby kommun, Småland. Som klarinettist har jag spelat och spelar i blåsorkestrar och under mina år på Ingesunds musikhögskola har det blivit mycket orkesterspel. Blåsorkesterverksamheten är en stor del av mitt liv och något som jag har stort intresse för. I Vetlanda är jag med och leder den minsta blåsorkestern, elever från tio år upp till tolv år, och i Aneby är jag själv ledare för den allra minsta blåsorkestern, där är de äldsta eleverna elva år. Detta är något som är mycket givande och som gör att jag utvecklas som pedagog. På grund utav mitt intresse för ledarskap i orkester och för att jag vill veta mer om själva ledarskapet ser jag det som intressant och viktigt att studera hur olika lärare arbetar med sina orkestrar för att nå resultat på bästa möjliga sätt.

2 Problemformulering, syfte och forskningsfrågor

Genom att jag har valt att arbeta med träblåsinstrument på musik- och kulturskolan där blåsorkesterverksamheten utgör en del av arbetet tyckte jag att denna undersökning lämpade sig för min del. Jag vill med detta arbete få en större inblick i hur lärare arbetar med orkesterverksamhet, vilka deras mål är, hur deras planering ser ut och hur de motiverar och kommer fram till dessa. En fundering är vad lärare funderar kring när de skall leda en ny blåsorkester för första gången, hur de tänkte och gjorde. Syftet med min undersökning är att utveckla kunskap om hur musklärare kan gå tillväga för att bygga en fungerande blåsorkesterverksamhet. För att uppnå detta syfte har jag följande forskningsfrågor:

1. Hur kan en lärares planering av blåsorkesterverksamhet se ut?
2. Vilka målsättningar för lärarna samt musik/kulturskolans blåsorkesterverksamhet finns?
3. Vilka arbetsmetoder används för att nå målen?

3 Bakgrund

I detta kapitel tar jag upp tidigare forskning om musikaliskt ledarskap, relevant litteratur inom området ledarskap och samspel i grupp, ledarskap i klassrumssituationer samt ledarskap av en verksamhets mål och organisation.

3.1 Tidigare forskning om musikaliskt ledarskap

Nedan får vi ta del av bl.a. musikleärarstudenters funderingar och frågor kring att leda ensemble och orkester, samt dirigeringsteknikens betydelse för eleverna. Jag tar upp om målen i ett brassband och olika förhållningssätt och vad dessa innebär. Det sista handlar om ledarskap och kommunikation i kör.

I Strängs (2005) bok *Samspel för lärande. Didaktiskt redskap för professionella lärare* går det att läsa om Lena Forén som arbetar som ensemble- och dirigeringslärare inom ramen för musikleärarytbildningen vid Musikhögskolan i Malmö. I Strängs intervju med Forén berättar Forén att hon gång på gång får samma frågor från sina studenter på musikleärarytbildningen. Tre frågor som studenterna alltid ställer handlar om vad de ska börja med, vad de ska lyssna på samt vad som är viktigast att arbeta med i ensemble och orkester.

Andra frågor som Forén upplever som vanliga bland sina musikleärarstudenter handlar bland annat om hur många gånger ett visst moment kan upprepas, vilken musik som kan väljas, varför en bra planering inte fungerar, hur en bra orkesterverksamhet kan byggas, hur en lärare ska få barnen att fortsätta spela, hur en lärare ska få barnen att tycka det är roligt att spela samt huruvida en lärare behärskar förändra sig som människa för att passa som lärare. Studenterna frågar också ”Hur blir jag själv en bra dirigent?” (Sträng 2005, s.124). Dessa frågor känner nog de flesta ensembleledarna igen sig i när det gäller att stå framför en grupp för första gången.

Informanten Forén (refererad i Sträng, 2005) menar vidare att spelandet fungerar som ett sätt att uttrycka sig och att internationell forskning visar hur oerhört viktigt det är för barn att få möjligheten att uttrycka sig. Att spela instrument är ett av flera olika sätt att uttrycka sig och därför är det viktigt att se till det behovet hos barnen.

För att få svaret på frågan vad det är som gör att elever stannar kvar i en musikgrupp var Forén med och observerade en orkester under ett par tillfällen. Vad hon fann var att ledaren bör se till individerna i gruppen, ha en känsla eller vetskap om vad som passar var och en samt gå fram i lagom takt. Kraven kan sedan ökas successivt efter de förhållanden som finns i gruppen. Ledaren för orkestern som Forén observerade, använde sig av tre förhållningssätt för att bibehålla intresset i gruppen: vid problem hitta lättaste framkomliga väg, hålla igång spelandet och alltid lägga undervisningen på rätt teknisk nivå.

Sträng (2005) understryker att dirigeringstekniken betyder mycket för utvecklingen i en orkester och att en kunnig dirigent skapar kvalitativt bättre möten under repetitionerna än om kunskapen att dirigera hade varit lägre. Hon menar också att det är mycket viktigt med ögonkontakt med sina elever under repetitionerna. Om ledaren är oerfaren kan partituret ställa till problem, då ledaren tenderar att ofta stå med näsan nere i partituret och glömma bort ögonkontakten med eleverna. För att göra det hela lite enklare föreslår ledaren, för den orkester som Forén observerade, att byta ut partituret mot ”en slags minnesbank, någonting som motsvarar noter” (Sträng 2005, s. 130-131). En enklare bild helt enkelt.

Vid formuleringen av sina mål tar Sträng (2005) upp vad som är viktigt för en lärare att ha med sig i medvetandet. Bland annat skall saker vara överkomliga att lära in och målen skall vara tillräckligt höga så att det varken blir för lätt eller för svårt att lära in. Det är också viktigt att arbeta med elevernas självförtroende så att det alltid finns med.

Angående ledarskapet i orkestern är ovanstående text mycket relevant i undersökningen. Finns det några likheter mellan svaren från informanterna och litteraturens text?

När det gäller tidigare forskning om blåsorkesterverksamhet har Heiling (2000) skrivit en avhandling där han studerar gemenskapen och målen i ett brassband. Han skriver att en amatörorkester består av en samling människor som delar ett intresse för musik och som vill utöva detta intresse. Målet att spela så bra som möjligt samt att alla strävar efter att nå det målet har de gemensamt.

I historien om orkestern beskrivs att musikerna övar och spelar ihop, det är detta som är deras arbetsprocess. (Heiling 2000, s. 2)

Heiling (2000) beskriver att brassbandets verksamhetsmål återfinns i dess stadgar. Målen är vagt formulerade och innehåller ingenting om vad medlemmarna behöver göra för att uppnå dem. Målen har utformats i första hand för att vara en riktning i arbetet. I Heilings studie har det framkommit att målsättningar på ett papper sällan är detsamma som den verklighet de vill spegla, utan mer uttryck för åt vilket håll en styrelse vill sträva.

På sjuttioalet spelade de sociala och religiösa målen en större roll än vad de gör vid tiden för Heilings studie. När bandet närmade sig åttioalet var målet mer betonat åt det musikaliska hållet, under denna tid började brassbandet satsa på årliga vår-, höst- och julkonserter. Denna typ utav målsättning gjorde att musikanter började rekryteras utifrån i större utsträckning än tidigare. I följande citat påpekar Heiling hur viktigt det är att se till att målen hänger ihop med medlemmarnas möjlighet till utveckling och gemenskap:

Problemet är alltså att finna ett sätt att arbeta som tillgodoser de musikaliska målen, så att musikanterna känner att de förkovras såväl individuellt som kollektivt samtidigt som de trivs med varandra, orkestern och dess verksamhet och stannar kvar. (Heiling 2000, s.12)

Brassbandet arbetar med att uppnå olika typer av resultat, skriver Heiling (2000). Ett sådant är att spela så bra som möjligt. Hur vägen fram till det målet ser ut kan spela stor roll för musikanterna, men vara av mindre intresse för publiken. Brassbandet arbetar med fysisk och social uppbyggnad av orkestern, det kan till exempel handla om arbets- och ansvarsfördelning och informella makt- och ledarskapsförhållanden.

Orkestermedlemmarnas arbete mot det musikaliska målet att spela så bra som möjligt har dels lett till att den religiösa profilen knappast längre är märkbar, dels till att orkestern blivit en konkurrent till församlingens övriga ungdomsverksamhet. Den huvudsakliga orsaken till detta är, enligt Heiling, att brassbandet kräver mycket av sina medlemmar: närvaro, att vara och en kan sin stämman samt att ställa upp på de spelningar som skall genomföras. Orken att hinna med något annat i församlingen finns inte. Dirigenten som var verksam på 70-talet för Brassbandet betonade vikten av mera tid till gemenskap i orkestern. Han tycker att gemenskap

betyder så oerhört mycket i en orkester. Ju bättre sammanhållning desto bättre spel (Heiling 2000).

Notförvaltarens roll (den som hämtar, sorterar och delar ut noterna) är ganska otacksam. Denne befinner sig i en position mellan ledning och medmusikanter utan att kunna påverka sin arbetssituation. Många gånger i Brassbandet har denna roll inte fungerat. Ibland saknas noterna och då uppstår en konflikt som återkommer flera gånger. Många gånger händer det också att Brassbandet får noterna samma dag som repetitionen äger rum och då skall allt sorteras och delas ut under samma kväll. Ett sätt för Brassbandet att lösa detta är att notförvaltaren är med på de möten där repertoaren diskuteras (Heiling 2000).

Småprat under repetitionens gång i pauserna mellan låtarna som spelas är mycket vanligt. Det är oftast bättre ordning i början utav repetitionerna, men med tilltagande trötthet försämras koncentrationen, vilket yttrar sig i mera prat. Byte av dirigent med fasta regler fungerar under en viss period, men sen är orkestern tillbaka i gamla mönster igen. Allt hänger här på dirigentens uthållighet om småpratet ska kunna begränsas (Heiling 2000).

För amatörer är det viktigt att ha lång tid på sig för att kunna studera in en given repertoar. Det kan ta kortare tid beroende på hur stark ledarens styrning är. Hur arbetet går är beroende på om dirigenten använder en pedagogisk eller musikalisk inriktning på arbetet. För att reda ut faktorerna har Heiling (2000) beskrivit ledarstilen som öppen respektive styrande på lång eller kort tid, hur dessa två ledarstilar kan samvariera samt vilka konsekvenser dessa typer av ledarskap kan få. I en *öppen* ledarstil på *lång tid* sker en anpassning efter medlemmarnas behov, orkestern arbetar med ”målkompromisser” och det musikaliska resultatet beror på delaktigheten.

Detta förhållningssätt ger en musikalisk inriktning på arbetet. Med en *öppen* ledarstil på *kort tid* hinner dock inte förändringsidéer bearbetas. Målen och ramarna om vem som skall bestämma blir oklara, vilket kan skapa otillfredsställelse. Med en *styrande* ledarstil på *lång tid* är det dirigentens tolkningar av målet som gäller. Risken är att lärandet av musiken kan uppfattas tråkigt. Dock kan resultatet bli bra, även om inte kompetensen är så hög hos dirigenten. När en *styrande* ledarstil på *kort tid* används sätter det press på musikanterna och musiken kanske inte hinner övas klart.

Detta förhållningssätt kan skapa konflikt, men har dirigenten god kompetens kan det också fungera. Heiling menar att arbets sättet med en styrande ledarstil ger en pedagogisk inriktning i orkesterarbetet.

Heiling (2000) uttrycker sig på följande vis:

Den musikaliska inriktningen tycks vara en produkt främst av gott om tid i kombination med öppen och informell ledarstil, medan kort tid i kombination med en mer styrande och formell ledarstil leder till en pedagogisk inriktning av verksamheten. (Heiling 2000, s. 207)

Ledarskapet och kommunikationen i kör har också studerats. Sandberg (2009) har skrivit en avhandling som fått rubriken *Att ge form åt musikaliska gestaltningar. En socialsemiotisk studie av körledares multimodala kommunikation i kör*. I denna studie framgår det att det framförallt är körledaren som styr sångarna utifrån körledarens tolkning av notbilden. Körsångarna anpassar sitt sjungande efter körledarens musikaliska gestaltningar. Dock utgör körsångarnas egna erfarenheter och kunnande viktiga komponenter i det gemensamma musicerandet. Med en dominerande körledare och disciplinerad ordning blir kvalitén i köreerna god och acceptansen av denna ordning är till stor del önskvärd från vars och ens sida i kören. Sandberg Jurström drar slutsatsen att ”körsångarna har stor tilltro till körledarnas sätt att arbeta och att sångarna förlitar sig på och godkänner körledarnas tolkningar och gestaltningar av musiken” (Sandberg 2009, s.217). Hon tar även upp tidigare forskning där det framkommit att både körsångare och orkestermusiker ser vikten av att ledaren är stimulerande och hjälper musikernas respektive sångarnas möjligheter till musicerande (Faulkner, 1973, refererad i Sandberg Juström, 2001).

Det händer att körmedlemmarna vid vissa tillfällen får mer och eget ansvar, exempelvis när körledaren delar in kören i arbetande små grupper eller när körledaren diskuterar med sångare och/eller musiker om ett visst önskat resultat eller arbetssätt. Här kan både sångare och musiker få en högre status av självbestämmande, vilket leder till en mer jämlik fördelning av vem eller vilka som styr över de musikaliska gestaltningarna. Med de medverkandes stora musikaliska kunnande bidrar de till en mycket stor del av det musikaliska resultatet.

Sandberg Jurström skriver också:

Vare sig körledarna använder ett utåtriktat eller inåtvänt sätt att musicera, finns ett samlat kunnande hos de medverkande körsångarna och musikerna i deras musicerande som påverkar de musikaliska resultat som uppnås.

(Sandberg Jurström, 2009, s. 221)

Inom detta sätt att arbeta handlar både körsångare och eventuellt medverkande musiker på ett självständigt sätt.

Ovanstående belyser verkligen vikten av att hitta en god kommunikation och nära kontakt med gruppen (vilken grupp som helst, vare sig det rör sig om ett fotbollslag, orkester, elever i ett klassrum eller en kör). Att gruppmedlemmarna får känna sig delaktiga och får ta ett ansvar gör att helheten blir mycket bättre och att det är lättare för ledaren att nå målet.

3.2 Litteratur inom området ledarskap

3.2.1 Ledarskap av samspel i grupp

Nedan tas det upp om ledarskapet och vikten av hur ledaren skall arbeta och vara för att få en fungerande grupp.

I följande refererade litteratur är likheterna mellan ledarskap för olika grupper tydliga att se, vare sig det gäller sporten, skolan eller musiken, En ledare anses behöva vara positiv och rättvis även om ledaren arbetar med ett fotbollslag eller en orkester. Wahlström (2005) skriver

Att leda, är att ta ansvar för att relationen blir till ömsesidig glädje och tillfredställelse. (Wahlström 2005, s.26)

Ett ledarskap innebär ett stort ansvar. Det är viktigt för ledaren att veta hur denne skall arbeta och att våga arbeta med gruppen för att det skall bli en så bra balans som möjligt. Steensaasen & Sletta (1997) skriver i sin bok *Grupprocesser om inläring och samarbete i grupper* att framgångsrikt ledarskap kräver att man skapar fungerande kommunikation mellan deltagare i en grupp och tar ansvar för verksamheten. Det kan handla om att formulera mål, planera, organisera, fatta beslut och förverkliga dem. Att skapa ömsesidigt värdefull kommunikation mellan individer är en förutsättning för trivsel och viljan stanna kvar.

Stensaasen och Sletta (1997) skriver vidare hur viktigt det är att, i grupprocesser och i samspelet mellan människor, skapa en positiv grupp som jobbar bra mot sina mål tillsammans. De menar att

...grupprocesser handlar om människor i samspel med varandra och om faktorer som främjar eller hämmar detta samspel. Ledarskapet kan inverka positivt eller negativt på samspelet i gruppen och få betydelse för hur effektivt gruppen löser sina uppgifter. Varje gruppmedlem utövar ledarskap genom att t ex ställa frågor, arbeta fram förslag och argumentera för eller emot den fråga som är uppe till behandling. (Stensaasen & Sletta 1997, s.34)

Exempel på handlingar som har som syfte att bevara sammanhållningen i en grupp är att skapa en god och positiv stämning genom att lugna upprörda sinnen och förhindra att yttre faktorer förstör sammanhållningen i gruppen. Det är klokt att fråga sina medarbetare innan ledaren sätter igång ett arbete, så att även de är delaktiga i vad som sker och känner ansvaret (Cartwright och Zander i Stensaasen och Sletta 1997).

I sin bok *Nya bäst när det gäller idrottspsykologi* skriver Railo och Matson (1992) om ledarskapet och om processen att skapa en god stämning. De menar att ledaren skall vara positiv och förmedla positiva tankar, kunna visa sitt rätta jag, visa att man menar allvar även om man mellan varven skämtar och flamsar samt vara rättvis och aldrig favorisera någon. De skriver också att ledaren bör acceptera och inte svika förtroenden och inte heller briljera och försöka vara bäst. Det är också viktigt att prata med gruppen om målen.

Wahlström (2005) påpekar ofta i sin bok *Samspel och ledarskap. En vardagsbok för pedagoger* att ledarskap ofta domineras av kommunikation via kroppsliga signaler. Det talade ordet har enligt honom mindre betydelse. Kommunikation är något som sker dagligen och mellan alla människor som har någon sorts kontakt med varandra. Det är viktigt att ledaren observerar den grupp som han/hon arbetar med för att se hur gruppen reagerar och tar emot de signaler och den kommunikation som sänds ut. Fler fokus är då aktuella. Wahlström ställer upp frågor som handlar om vad det är som gruppen ser, om en individ tror att den uppfattas som positiv, trött eller ivrig, om gruppen ser individen som säker eller osäker. Andra frågor som handlar om huruvida individen uppfattas som liten och röstsvag eller stor och dominant samt hur människor reagerar när de märker att gruppen signalerar ointresse, trötthet eller likgiltighet står dessutom i fokus.

Med dessa frågor vill Wahlström (2005) visa att det händer att lärare i sin iver att vara delaktiga på samma nivå som övriga lärare förlorar perspektivet på just ledarrollen. Det finns inget rätt eller fel, bara olika sätt att handla. Det viktiga är att läraren ser på sig själv, sin roll och bestämma sig för hur man vill agera och vilket syfte man har med sin ledarstil. Även om rutinen finns kan det vara känsligt om någon eller några signalerar ointresse, trötthet eller likgiltighet (Wahlström 2005).

Wahlström (2005) frågade sina elever en intressant fråga:

Jag bad vid ett tillfälle eleverna i en klass att fundera över när det gick allra lättast att lära sig. De pratade länge med varandra innan de kunde enas. Till slut kom de fram till att det var när fröken var glad. (Wahlström 2005, s.34)

Det viktiga är sålunda inte vad ledaren anser sig ha sagt eller kommunicerat till en grupp, utan vad mottagaren/mottagarna har tagit emot för budskap, skriver Wahlström (2005).

3.2.2 Ledarskap i klassrummet

Fortsättningen handlar om olika ledarskapsstilar och förhållningssätt i klassrummet samt i relation till orkester och vad dessa kan innebära.

Svensson (1998) skriver i sin bok *Framgångsrikt ledarskap i klassen* följande citat om vikten av att starta där en människa befinner sig:

Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där. (Svensson 1998, s.7)

En lärare behöver alltså känna till olika undervisningsmetoder och arbetssätt för att kunna anpassa sin undervisning efter elevernas behov och förutsättningar. Förutom goda ämneskunskaper behövs ett tydligt ledarskap och en visad lyhördhet inför elevernas behov och önskemål (Svensson, 1998). Nedan beskriver jag olika typer av ledarskap och förhållningssätt en lärare kan ha i klassrummet.

Lärares ledarskap

Svensson (1998) skriver att det bästa ledarskapet är ett *situationsanpassat ledarskap*, det vill säga då läraren utövar det ledarskap som situationen kräver. Hersey & Blanchard (refererad i Svedberg, 2007), i boken *Gruppsykologi, om grupper, organisationer och ledarskap*, tänker sig att situationsanpassat ledarskap kan beskrivas utifrån en utvecklingskurva med fyra stadier som karaktäriserar gruppens utvecklingsnivå.

Det första stadiet handlar om inledning och överblick. Ledaren talar om vad som gäller, ger klara instruktioner, visar hur gruppen skall gå tillväga och bedömer slutligen resultatet.

Det andra stadiet handlar om förändring och tvivel. Det händer att uppgifterna visar sig vara svårare än gruppen trott och då gäller det för ledaren att uppmuntra, lyssna till besvikelser och hjälpa till med problem som uppstått och att kunna hitta andra alternativ. Det tredje stadiet handlar om genomförande och utveckling. I detta stadium kan individen/gruppens kompetens ha ökat och behovet av instruktion minskat. Ledaren bör istället delegera mer ansvar för arbetet till gruppen och därmed hålla sig tillbaka, men fortfarande visa ett intresse och uppmärksamma goda resultat och initiativ. Det fjärde stadiet handlar om uppnådd empowerment. Här har gruppen näst intill blivit helt självständig. Den litar nu på sin förmåga och har en hög kunskap om målen. Ledaren har nu en låg profil, visar tillit och är tillgänglig vid de behov som dyker upp (Hersey & Blanchard, refererad i Svedberg, 2007).

I framgångsrika skolor har lärarna oftast ett *demokratiskt* men tydligt och bestämt *ledarskap*, vilket borde bidra till ordning och reda samt arbetsro i klasserna. All erfarenhet visar, enligt Svedberg (2007), att eleverna både blir mer motiverade och tycker att skolarbetet är roligare när de får större inflytande över sin egen situation. För att kunna tillämpa ett demokratiskt ledarskap i klassen räcker det inte med att bara rent allmänt vara positiv till elevinflytande, läraren måste även kunna lyssna, menar Svensson (1998). Genom att lyssna på eleverna kan lärare utläsa vad som förväntas av dem samt lära sig hur man engagerar och bibehåller elevernas intresse. Som lyssnande ledare kan läraren också lära sig att anpassa sin undervisning efter de förutsättningar som finns och hur detta hjälper att lösa de individuella problemen.

Att inte kunna sätta gränser och visa på dåligt självförtroende uppfattas ofta som *vagt ledarskap*, menar Svensson (1998). Han skriver också att när läraren har liten tro på sin förmåga infinner sig också ofta en låg förväntan hos eleverna. Ett vagt ledarskap signaleras ofta genom kroppsspråket, vilket gör att det är svårt att dölja ett sådant ledarskap.

Det som kallas *fientligt ledarskap* infinner sig ofta när man har en grupp elever som är omotiverade, okoncentrerade och störande, då detta beteende lätt framkallar en negativ och fientlig attityd från ledaren. I en sådan situation kan man behöva hjälp både i form av handledning och kanske även resurser.

När en lärare arbetar med elever som har dålig självkontroll, föreslår Svensson (1998) att det är bättre att kommunicera utan ord och använda ögonkontakt eller skaka på huvudet. En annan variant är att närma sig eleven utan ett ord eller lägga handen lugnt på axeln. Att visa intresse för elevens arbete istället för en tillsägelse eller att ibland kanske bara nonchalera beteendet, är andra slag av förhållningssätt. Många gånger handlar det om att anpassa tekniken efter situationen. Att ställa ett ultimatum ska ses som en sista utväg, menar Svensson.

Steinberg (2005) skriver i sin bok *Ledarskap i klassrummet – en kursbok* att det finns mängder av faktorer som påverkar elevernas uppförande, motivation och lärande. Det är allt från samhällsförändringar, samhällsstrukturer till elevernas familjesituation. Det kan handla om medicinska behov (diagnoser) och även vilken status skolan har bland föräldrarna. Idag har skolan inte samma status och pedagogerna har inte samma självklara auktoritet som förr i tiden. I dag går det att hämta kunskapen även på andra platser än i skolan. Skolan har fått flera uppdrag och därmed tappat sitt fokus på det traditionella uppdraget som kunskapsförmedlare. Skolans roll som ”social inrättning” har blivit allt tydligare. Idag är det goda relationer, lyhördhet, flexibilitet, individualisering och delaktighet som gäller. En fungerande klassrumskultur präglas av artighet, koncentration på innehållet, ett positivt språkbruk och goda resultat. Steinberg säger att huvudtemat är ett *tydligt ledarskap*, att veta vad man vill, vart man är på väg med sitt ledarskap samt att veta sitt innehåll/metodiken. Att acceptera rollen som ledare ökar också chansen dramatiskt att lyckas.

Lärares förhållningssätt

Att *tillskansa sig uppmärksamhet* i ett klassrum kan gå till väga på många olika sätt, skriver Svensson (1998). Det finns till exempel de som inväntar tystnad med tystnad, men det finns också de som börjar prata och hoppas att tystnaden skall infinna sig. En del lärare/ledare har en hög röst i början och en del använder sig av en låg röst. Oavsett vilken metod som används är de första minuterna mycket viktiga för det fortsatta intresset för lektion. Svensson skriver att när en lärare behöver säga till en elev som till exempel inte är uppmärksam är det bra att beskriva vad man ser eller upplever: ”Anders nu lyssnar inte du” (1998, s. 39).

När läraren visar att han eller hon förstår elevernas känslor försvinner den negativa attityden eller beteendet snabbare än de annars skulle ha gjort. Förklaringar till varför eleven inte bör få göra en viss sak gör det lättare för eleven att acceptera tillsägelsen i stället för att påpeka att eleven uppträder olämpligt och tala om vad den skall göra. Är det istället möjligt att få eleverna att själva beskriva och värdera sitt eget beteende, kan de själva också föreslå vad de skall göra åt problemet. Som ett komplement till att alltid lyssna, vara pedagogisk och förstående, föreslår Svensson att läraren bör undvika att gå in i direkt konfrontation, speciellt när eleverna kommer med aggressiva kommentarer. Dock så menar Svensson att läraren kan bolla tillbaka det eleven sagt. Om eleven till exempel uttrycker att den hatar skolan och vill sluta, kan läraren svara att han/hon känner till en närliggande skola inte alls långt från denna som eleven istället kan börja på.

Uppmuntran är något som alltid ska användas, enligt Svensson (1998). Det får bäst effekt om man gör det i direkt anknytning till själva händelsen. För att få ut bästa möjliga av lektionen och slippa konflikter, är det lämpligt att från början påminna klassen/eleverna vilka regler som gäller och hur lektionen kommer att läggas upp. Skickliga lärare har också ”ögon i nacken” skriver Svensson. De har förmåga att se saker som händer i klassrummet medan de är koncentrerade på något helt annat. Detta är vad vi kallar simultankapacitet, det vill säga förmågan att kunna göra flera saker samtidigt. Det är något som är viktigt när människor har med många individer samtidigt att göra.

Det *pedagogiska förhållningssättet* skiljer sig åt från lärare till lärare. En del förklarar saker och ting muntligt medan andra ritar upp på tavlan eller visar en bild. Det finns de som är väldigt kortfattade och de som delar upp instruktionerna. Utlärandet är sålunda alltid väldigt individuellt, menar Svedberg (2007). Det som dock gäller för alla är det tempo som används i undervisningen. Det är alltid bättre att hålla ett litet högre tempo, speciellt när läraren pratar, då det annars kan uppfattas som sövande och långtråkigt om det går för långsamt.

Ledarskap och förhållningssätt i relation till orkester

Ur pedagogisk synvinkel finns det, enligt min erfarenhet vissa likheter mellan ledarskapet i vanlig klassundervisning och med att undervisa i orkester. Likheterna att stå framför en grupp elever i ett klassrum eller framför en orkester är snarlika: antalet elever är ungefär detsamma och eleverna som sådana är också ungefär desamma på båda ställen. Olika

undervisningsmetoder är även i orkestersammanhang en mycket viktig del. Det gäller att kunna förklara på flera sätt så att fler elever förstår. God ämneskunskap är både a och o i vilken lärarroll läraren än befinner sig i. Ju bättre läraren kan sitt ämne desto mer lär sig eleverna. Att vara tydlig i både tal och kroppsspråk gör det lättare för eleverna i orkestern att ta till sig den information som utdelas.

När det gäller det fientliga ledarskapet, beskrivet av Svensson (1998), gäller det, enligt mig, att kunna prata med sina kollegor och tillsammans komma fram till hur man går tillväga i exempelvis en situation där en elev är bråkig och förstör för gruppen. Genom att lyssna på eleverna får var och en komma fram mer i ljuset. Som lärare lär man sig dessutom av eleverna med ett sådant förhållningssätt. För att kunna anpassa elevernas lärande utifrån orkester och år (varje år kommer det in nya elever som skall spela orkester för första gången) är ett situationsanpassat ledarskap viktigt, enligt mig. När ett nytt läsår börjar är det svårt att veta hur orkestern kommer att vara och låta. När det gäller att nå sina mål är ovanstående aspekter i högsta grad relevant. Det är, som jag ser det, viktigt att veta hur en orkesterledare ska gå tillväga för att eleverna i orkestern skall förstå på bästa sätt eller att veta hur ledaren ska gå tillväga när en elev förstör för de andra i orkestern.

3.2.3 Ledarskap mot en verksamhets mål och organisering

3.2.4 Mål för orkestrar och orkesterförbund

Att vara en amatörorkester rakt igenom samt att uppträda professionellt är viktigt för Sundsvalls blåsorkester, SBO (2004). I Sundsvall jobbar man med att ständigt utveckla den musikaliska skickligheten genom att repetera regelbundet och att höja svårighetsgraden och variationen i den musik som spelas. Genom en sådan målsättning har orkesterns musikaliska kompetens och förmåga ökat. Orkestern har också tagit in yngre medmusikanter och detta har skapat en stimulerande gemenskap mellan yngre och äldre medlemmar.

Syftet och målsättningen hos Mariehamns ungdomsorkester är att väcka intresset hos ungdomarna för musikverksamhet och genom detta intresse främja ett gott kamratskap och ett gott uppförande. Orkestern strävar efter att spela en repertoar av högsta möjliga kvalitet. Deras verksamhet sträcker sig till ca 30 större och mindre framträdanden per år (Ålands kulturdelegation, 2009-06-12, Internet).

Många mål har Sveriges Orkesterförbund, SOF (Kammarmusik-Nytt, 2008) för Sveriges blåsorkestrar. Under 2008 startade SOF en kurs för blåsorkestrar, Nationsorkestern, som hölls under fem dagar i Malmö. SOF:s mål är att om några år kunna erbjuda flera olika orkesterkurser för varje orkestertyp.

De kommer även i år att ge ett litet ekonomiskt stöd till medlemsorkestrar som vill representera Sverige vid utländska festivaler. Ett problem som växt sig större är rekrytering och brist på ledare. För att hjälpa orkestrar med detta så har SOF hittat nya arbetsätt, bl.a. ”Orkesterakuten”. SOF skall söka pengar för detta projekt. Syftet är att starta upp på nytt nedlagda orkestrar eller starta orkestrar där det saknats under många år. Målet 2009 är att starta två nya/nygamla orkestrar. SOF kommer att använda professionella dirigenter och sektionssledare.

En annan satsning är att starta en vuxenorkester och en nybörjarorkester för vuxna. Detta är bara några få av de mål och planer som SOF vill genomföra 2009 (Kammarmusik-Nytt 2008). Magnus Eriksson, förbundsdirektör hos SOF (Kammarmusik-Nytt 2008), säger på ett möte med kollegor från alla nordiska länder att ”normmännen är Skandinaviens ljus och vi andra är i olika utsträckning på efterkälken” (s. 3).

Magnus påpekar också i Kammarmusik-Nytt (2008) att om SOF klarar av att vara tydliga med sina mål och peka på det som måste åtgärdas så kommer det också att ske förändringar.

Främja barnets rätt att till fullo delta i det kulturella och konstnärliga livet och uppmuntra tillhandahållandet av lämpliga och lika möjligheter för kulturell och konstnärlig verksamhet. (FN:s barnkonvention, artikel 31)

Detta är något som Sveriges Musik- och Kulturskoleråd, SMoK (2009) också står för. Deras egen tolkning av konventionen är bland annat att musik- och kulturskolor skall finnas i samtliga kommuner och att alla barn/ungdomar som söker skall få hög kvalitet i sin undervisning till låga eller inga avgifter. SMoK jobbar med att samarbetet skall bli bättre mellan musik/kulturskolor och övriga skolformer samt det lokala amatörculturlivet. Meningen är att barn och ungdomar skall få tillgång till så många konstnärliga uttrycksformer som möjligt

Att se vilka målsättningar och syften andra blåsorkestrar har ute i Sverige är intressant för min undersökning. Likaså är det intressant att se likheter och/eller skillnader mellan min undersökning och amatörorkestrar som är på en högre nivå samt mellan de mål som SOF har för dagens blåsorkestrar ute i Sverige och de mål som ställs av ledarna för de orkestrar jag intervjuar. I dessa tider drar staten och kommuner in ekonomiskt på just denna typ utav verksamhet. Det känns därför skönt att läsa om organisationer som jobbar för att orkesterverksamheten skall utvecklas och bli bättre. Det är också intressant att läsa om vad andra orkestrar har för mål och framförhållningar. Genom detta skapas en större inblick i hur det fungerar i orkesterverksamheten i Sverige.

4 Metodologi och metod

I detta kapitel presenterar jag den kvalitativa intervjun som forskningsmetod, mitt val av metod, urvalet av intervjupersoner samt mina tillvägagångssätt för att bearbeta datamaterialet och besvara mina forskningsfrågor.

4.1 Metodologiska utgångspunkter

Holme och Solvang (1997) skriver att en metod är ett redskap för att nå målsättningarna som finns med den forskning som bedrivs. Finns inga grundläggande kunskaper för metodfrågorna blir det svårt att nå målen. Metod är en nödvändig förutsättning, men inte tillräcklig för att kunna utföra ett forskningsarbete eller en undersökning. Om en metod skall kunna användas i ett forskningsarbete måste några grundkrav uppfyllas. Holme och Solvang menar att en överensstämmelse måste finnas med den verklighet som undersöks. Ett systematiskt urval av information måste göras och den information som finns skall utnyttjas på bästa sätt. Resultat som blir skall kunna kontrolleras och granskas på ett sätt så att hållbarheten syns. I resultatet skall det finnas ny kunskap och medvetenhet så att det kan leda till ett fortsatt forsknings- och utvecklingsarbete och även ökad förståelse.

Kvalitativ metod är ett av flera redskap som används för att forska om olika ämnen. Lofland (1997) betonar att den kvalitativa metoden kännetecknas av närhet till forskningsobjektet. Forskaren möter ansikte mot ansikte den situation som han/hon befinner sig i. Lofland understryker också att om vi skall kunna förstå situationen som individen, grupper eller organisationer befinner sig i så måste vi i alla fall försöka komma dessa närmare inpå livet.

Kvalitativ metod kombinerar fem tekniker: direkt observation, deltagande observation, informant- och respondentintervjuer samt analys av källor (Holme & Solvang, 1997). En informantintervju är när en forskare intervjuar en person som står utanför det den studerar, men som har mycket att säga om ämnet. Informanten blir en slags ”ersättningsobservatör”.

En respondentintervju går ut på att forskaren intervjuar en person som själv är delaktig i det som studeras, exempelvis en person som är arbetslös (om forskningen skall handla om det) (Holme & Solvang, 1997).

Kvalitativ intervju innebär att undersökningssituationen liknar ett vanligt samtal. Här låter forskaren intervjupersonerna få påverka samtalets utveckling. Intervjuaren har gett ramarna, men måste försäkra sig om att få svar på de frågor som är viktiga för själva syftet, skriver Holme och Solvang (1997). De synpunkter som intervjupersonerna kommer fram till är då ett resultat av deras egna uppfattningar om undersökningen. Därför bör intervjupersonerna få styra utvecklingen av intervjun i den mån det går. Ofta dyker det upp andra idéer som antingen ersätter eller fördjupar de frågor som finns i undersökningen. Detta är något som intervjuaren måste ta hänsyn till. Kvalitativ intervju ska skapa en grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det som studeras.

Vilken undersökning som än görs måste informationen registreras. Informationen kan vara personer, organisationer och andra tänkbara undersökningsenheter. Dokumentationen är viktig så att andra efteråt ska kunna göra om studien (Holme & Solvang, 1997). Hur dokumentationen sker beror det framförallt på hur mycket tid och pengar som finns. Finns tiden kan intervjuerna skrivas ut i sin helhet, annars får man nöja sig med att ordagrant skriva ut vissa viktiga avsnitt i intervjuerna och sammanfatta andra delar lite kort (Holme & Solvang, 1997). Muntligt tal är inte alltid så lätt att förstå. Det händer ibland att den som skriver ut intervjun inte förstår alla uttryck och svar som fås. Den som skriver måste också ha en förmåga att på ett klart och tydligt sätt formulera det som sägs under intervjun. Ett sätt är att skicka utskrift och ljudinspelning till var och en av informanterna, så kan de intervjuade jämföra och se om hans eller hennes åsikt återgivits på ett riktigt sätt. Om krav på anonymitet förekommer måste intervjuaren ta bort den information som kan göra att det går att identifiera vem som sagt vad (Holme & Solvang, 1997).

Mitt syfte är att få veta så mycket som det går om planering och målsättning för en blåsorkester på nybörjarnivå. För att ta reda på detta anser jag att det mest lämpliga är att intervju och fråga respektive ledare/dirigent personligen hur de går tillväga med sin planering och hur de gör för att nå sina mål. Det bästa för min uppsats är sålunda att göra en kvalitativ metod i form av respondentintervjuer.

4.2 Metod och genomförande

4.2.1 Val av metod

Jag valde att bygga min uppsats på kvalitativ undersökningsmetod, närmare bestämt respondentintervjuer, där respondenten är en del av det som studeras. Personligen ville jag komma närmare mina informanter och få en större inblick i hur det ser ut och fungerar på respektive skola som jag gjort mina intervjuer på.

4.2.2 Urval av respondenter

Jag bestämde mig för att intervjua fyra musklärare, två på kommunal musikskola, en på kulturskola samt en musklärare i Norge, för att även få ett norskt perspektiv.

Två av lärarna har jag en personlig kontakt med sen innan, så det var lätt att ta kontakt med dem och fråga om de ville ställa upp på intervju. I samband med en resa till en norsk stad passade jag på att ringa musikskolan där. Ett intressant utbyte tycker jag för att höra hur de arbetar där och se likheter och/eller skillnader mellan Bergen och de två skolor jag var på i Sverige. Informanten i Norge berättade att Norge har ett helt annat system för att driva en blåsorkester än i Sverige. Eftersom jag enbart intervjuade en person i Norge så blir materialet för litet för att göra några större jämförelser mellan länderna.

Lärarna som jag tog kontakt med har lång erfarenhet av ämnet och har ett brinnande intresse och engagemang för sitt yrke och är därmed goda förebilder för blivande lärare. De var alla positiva till en intervju om ämnet som jag valt.

Presentation av intervjupersoner

Intervjupersonerna har namngetts med fingerade namn.

Peter arbetar som trumpetlärare på en av Sveriges kommunala musikskolor och har under många år haft hand om blåsorkesterverksamheten på skolan. Peter studerade på musikhögskolan i Göteborg. Han hade trumpet som första instrument och dirigering som andra instrument. 25 år har gått sedan Peter började jobba inom kommunala musikskolan. Peter säger att det är fler flickor bland eleverna i blåsorkestrarna i dag än vad det var för 20 år sedan.

Thomas arbetar som trombonlärare och har hand om blåsorkesterverksamheten på en av Sveriges kommunala musikskolor. Thomas studerade på Musikhögskolan Ingesund. Under en period i mitten av studierna arbetade Thomas i Norge som blåsorkesterledare. 1996 tog Thomas över stadsmusikkåren och sedan en liten tid tillbaka även resten av blåsorkesterverksamheten. Här är det ganska jämn fördelning mellan pojkar och flickor i de blåsorkestrar han leder. De instrument som är ojämna är tvärflöjt där det är flest flickor och slagverk där det är flest pojkar.

Petrus studerade på Musikhögskolan Ingesund och arbetar sedan 1991 som trumpet- och hornlärare. Han är en av de personer som har hand om blåsorkesterverksamheten på den kulturskola han arbetar på. Här är procenten ganska lika mellan pojkar och flickor i blåsorkestrarna. Tvärflöjten är även här en majoritet bland flickorna för övrigt är det blandat.

Tove arbetar som trombonlärare i en större musikskola i Norge och har under en längre period jobbat som dirigent i en blåsorkesterverksamhet. Tove studerade på musikakademin samt i London som solotrombonist. Tove har jobbat med två blåsorkestrar, den ena i sex år och den andra i sex och ett halvt år. Fördelningen här är lika mellan pojkar och flickor.

4.2.3 Genomförande

Intervjufrågorna fokuserar planering, målsättning och mål i orkestrar för mellanstadiets elever, samt om det finns någon planering och målsättning från skolan för samtliga orkestrar. Mina intervjuer gick till på liknande sätt vid alla fyra tillfällena. Intervjuerna genomfördes på ett café samt på de skolor respondenterna arbetar vid. Vid en intervjusituation gäller det att veta vad man vill ha ut utav varje fråga och inte missa vad syftet med arbetet är. Det är också viktigt att vara lyhörd på vilka svar informanterna ger. Genom att alltid veta syftet (enligt min mening som jag märkte efter att ha sammanställt svaren) med sitt arbete går det att ställa följdfrågor som leder till att syftet blir besvarat, detta är något som jag inte tog till vara på tillräckligt när jag genomförde intervjuerna. Att jag gjorde en kvalitativ undersökning ledde dock till att jag ändå fick en djup information om varje informant.

Jag spelade in samtliga intervjuer. Efter intervjun skrev jag ned hela intervjun ord för ord, för att sedan sammanställa varje intervjufråga genom att analysera likheter och skillnader mellan

de intervjuades svar. Alla svaren blev då inte relevanta i sammanhanget vilket gjorde att jag valde att bara använda mig av en del av intervjusvaren. I min analys fokuserade jag på att svara på forskningsfrågorna.

5 Resultat

I detta kapitel presenterar jag resultatet av den analys jag har gjort av datamaterialet.

Resultatet är sammanställt under rubrikerna (a) mål för blåsorkesterverksamheten, (b) lärarnas planering av blåsorkesterverksamheten samt (c) lärarnas arbetsmetoder under repetitionerna. (Under rubrikerna svarar jag på forskningsfrågorna.) Avslutningsvis finns en sammanfattning utav resultatet.

5.1 Mål för blåsorkesterverksamheten

Bland de intervjuade finns både individuella och gemensamma målsättningar samt även målsättningar för musik- och kulturskolor. De individuella målsättningarna dominerar intervjupersonernas synsätt.

5.1.1 Lärarnas individuella målsättningar

De personliga målsättningarna för de lärare jag intervjuade visade sig vara ganska vaga och beroende av situationen. Flera påpekade att resurser i form av antal lärare spelar en stor roll för målsättningen. Elevernas kunskaper samt hur olika gruppkonstellationer sätts ihop är också avgörande för lärarnas mål. Endast en lärare svarade att de arbetar mot mål i hans läroplan, resterande lärare arbetar efter individuella målsättningar. Ett stort mål för Thomas är att eleverna skall bli så bra så att de kan vara med och spela i amatörorkestrar när de blivit vuxna. Ett av Peters mål för elevens utveckling är också ”att bli så bra som möjligt”. När Tove jobbade på landsbygden var ett av hennes mål att starta flera orkestrar, vilket Tove lyckades med. Medlemmarna ökade från att ha varit sjutton stycken från början till att sluta på nittio stycken. Ett annat mål på landsbygden för Tove var att bygga upp en nybörjarorkester med åldern tio till tolv år.

Om du skall kunna koncentrera dig på det musikaliska må du tänka långsiktigt fem till sex år fram. (Tove)

Tove fick ett problem när nya tioåringar började i orkestern. De hängde inte med tekniskt och detta gjorde att Tove ville arbeta med övergången till orkestern. Tove arbetar därför med ytterligare ett mål, nämligen att se till att nybörjarna blir mer självgående och förberedda till att börja spela i orkester. Något som finns i Toves stad varje termin är orkestertävling.

Tove berättar att:

Här i min stad är det en stor konkurans på hösten, en på våren och Norges mästerskap på sommaren och då må vi kunne di tingena, det är grundplanen. (Tove)

Att slå ihop två orkestrar, exempelvis nybörjarorkestern med mellanorkestern eller med stadsmusikkåren (mer avancerad nivå på orkester) är ett mål som Petrus och det lärarlag han tillhör har tillsammans.

5.1.2 Gemensamma målsättningar för lärarna

Alla lärare är överens om vikten av att göra jul- och sommarkonserter med sin orkester. Detta är ett mål som samtliga skolor alltid jobbar med. Petrus tar även upp ”våryra på Värmlandsmuseum varje år och då är blåsorkestrarna med”. Ett annat viktigt mål är att eleverna inte skall sluta spela. De skall tycka att det är så roligt att de vill fortsätta vara aktiva medlemmar i orkestern. Thomas säger:

De som är där skall ha så roligt att de inte vill lägga utav. Man behöver inte ha något mera mål, allt det andra är fråga om verktyg. Det skall vara roligare att vara där än eventuella aktiviteter som krockar. (Thomas)

Krockandet mellan spellektion och idrottsaktivitet är något som alla är överens om att jobba med. Tove har blivit bättre på att ringa föräldrarna. Tove säger:

Jag hatar konflikter, det är mycket bättre att fixa problemet direkt. Pratade med en mamma när inte barnet varit med på en månad, då får heller inte eleven vara med på ett internationellt mästerskap. (Tove)

5.1.3 Målsättning för musik- och kulturskolorna

När det gäller målsättningen för musik- och kulturskolor visade det sig att ingen hade en direkt fastställd målsättning för blåsorkesterverksamheten, utan det ansågs att målsättningen och ansvaret låg hos den ansvarige läraren för blåsorkestern. Thomas säger:

Det finns ett måldokument som beredning lärande och stöd som det heter i Arvika, det är en A4 sida där det står vad AKM skall göra. Inget om hur vi skall organisera orkestrarna. (Thomas)

Thomas säger vidare att:

För tio år sedan satt vi på blåsmöte efter blåsmöte och försökte få en steg hur det skulle se ut. En fantastisk planering som barnen förstörde direkt de kom till orkestern. Det blev aldrig som vi tänkt. (Thomas)

Eftersom kunskapen om gruppkonstellationen samt om resurserna vad gäller antalet lärare endast finns hos lärarna som undervisar orkestrarna, kan det därför vara svårt för skolan i sig att ha en generell målsättning då eleverna skiljer sig så pass mycket åt. Tove säger: ”vi har väl i praxis helt fria händer och det är en stor fördel”.

Något som Peters skola talar om är att

Musikskolan har utåtriktad verksamhet till exempel invigningar och samarbete med olika körer. (Peter)

På Toves skola skall det arbetas med att förbättra dirigeringsjobbet. Tove säger att

Ett konkret mål för kulturskolan är att göra dirigentens vardag bättre. Det är så mycket mer planering, många namn att lära sig, skriva om noter och

stämmor och styra upp möten och lönen är densamma, så detta är huvudmålet med kulturskolan. (Tove)

Tove säger också att skolan hon arbetar på vill samarbeta med andra mindre orkestrar och sätta samman dem till en stor orkester.

En plan till är att ta för oss en bydel där det är många småkorps och pröva att få till ett samarbete och göra ett stort korps i stället. (Tove)

Förutom att ingen fast målsättning för respektive skola finns framkom det annat viktigt resultat, att förbättra dirigenternas vardag. Planeringen för en dirigent har visat sig vara mer krävande än för instrumentallärarna. Definitivt något att jobba med, se till att dirigentens vardag blir bättre.

5.2 Lärarnas planering av blåsorkesterverksamheten

Det finns moment i lärarnas planering som är gemensamma för dem alla. Framförallt handlar planeringen om att anpassa musikmaterialet till elevernas förutsättningar samt att visa eleverna de spelregler som gäller.

5.2.1 Planering efter elevernas förutsättningar

Samtliga lärare tycker det är viktigt att anpassa val av låtar till gruppen utifrån ålder och intresse. För att nå sina mål är alla överens om att använda bra material, låtar som är bra arrangerade samt att läraren måste kunna sitt material och sitt partitur. Att dela ut låtar som ingen förstår eller kan knyta an till kan påverka intresset hos eleverna.

Thomas ser till att inte jobba med för lätta, svåra eller löjliga låtar, utan vill att eleverna skall tycka att det är roligt att spela i orkester. Han ser det som viktigt att lyssna på eleverna och låta dem vara i det stadiet som de befinner sig i.

”Repar och Repar”, säger Petrus som även menar att

Eleverna skall känna sig säkra att de fixar låtarna bara de får göra det i lugn takt och på deras nivå. (Petrus)

Till viss del är alla överens om att prata med instrumentallärarna och berätta för dem vilket material som använts i orkestern, så att man även på individuell spellektion kan öva på orkestermaterialet. Peter anser det viktigt att

Prata med instrumentallärarna så att de vet vad vi spelar i orkestern och de kan träna på dessa saker på sin lektion. (Peter)

Tove säger att det är vanligt i norska blåsorkestrar att man hämtar elever från andra blåsorkestrar till sin egen orkester precis innan en orkestertävling. Toves princip är att aldrig göra det utan att klara sig med de elever hon redan har. Tove säger också att det inte finns någon gräns för hur mycket en dirigent kan jobba, dirigenten blir aldrig färdig med arbetsuppgifterna.

Ju mer man jobbar med materialet desto bättre blir det och ju mer man lägger ner sig i en orkester och visar att man vill satsa på ungdomarna desto bättre kontakt blir det säger han. Thomas har en övergripande planering:

Den övergripande planeringen är att när de kommer upp i åttan nian vill jag ha med de i ASM och att de inte skall känna sig alltför bortkomna. (Thomas)

Thomas menar att eleverna skall vara beredda på att det är ett stort kliv upp till nästkommande orkester från den orkester de redan spelat med.

5.2.2 Orkesterns spelregler

Två av informanterna tycker det kan vara svårt att få arbetsro i orkestern och menar att från början tala om vad som gäller. Något som informanterna tycker är svårt är föräldrarnas uppfattning om vad det innebär att spela i en orkester. Tove menar att det är viktigt att och

vara med på styrelsemöten samt att *"jobba tätt med föräldrarna"* så tidigt som möjligt så att de vet vad som gäller för terminen. *"Vi skall finnas till för eleverna både organisatoriskt och musikaliskt"*, säger hon. Peter påpekar att det är viktigt att känna att man kan ta hjälp av andra, för att jobba helt själv alla gånger är inte lätt.

Alla lärare anser det också viktigt att ha ordning på noterna, så att allas respektive stämmor ligger i ordning. Om resurserna finns är en notfiskal (en eller flera personer som har ansvaret för att dela ut och plocka in noterna i orkestern) ett flexibelt och enklare sätt att hålla ordning på noterna till orkestern.

5.3 Lärarnas arbetsmetoder under repetitionerna

När det gäller lärarnas arbetsmetoder är det framförallt viktigt att skapa en trevlig miljö för eleverna samt att skapa goda förutsättningar för eleverna att lära sig spela i orkestern.

5.3.1 Att skapa en trevlig miljö

Engagemanget hos lärarna anses vara en av de viktigaste komponenterna enligt de intervjuade. Eleverna märker genast om läraren har ett ointresse för det som skall göras. Lärarna menar att kontakten med eleverna i orkestern blir bättre ju mer de anstränger sig och visar entusiasm. Därför ser lärarna det som viktigt att så tidigt som möjligt försöka skapa en trivsamt och lättsamt stämning i orkestern. Att skapa spelglädje och en mysig miljö är därför av högsta prioritet hos samtliga lärare. Lärarna anser det viktigt att kunna skämta, men även att ha ett allvar så det inte slår över. Thomas säger: *"det gäller att ha en skämtsamt ton men samtidigt behålla allvaret"*. Det gäller också att få gruppen att känna delaktighet och ha roligt men även att uppnå de uppsatta målen. Vägen dit behöver vara fylld med glädje samtidigt som ledaren måste förmedla vikten av arbetet.

Thomas säger att *"man får ha tvärtom strategin"* och kunna ignorera. Att hitta en balans i orkesterarbetet blir sålunda nödvändigt. Något annat som kom fram under intervjuerna är att alltid tänka på lekfullheten och pratandet hos eleverna samt att så tidigt som möjligt göra klart för dessa att när lärare eller elev pratar så skall resten av orkestern vara tyst.

Något som även ger läraren fokusering och engagemang hos eleverna är ett resonemang med orkestern innan lektionens start, där man förklarar vad som kommer att ske under repetitionen. Tove säger att eleverna måste veta *"den fasta plan vi skall igenom"*. Det får eleverna att vara mer delaktiga.

5.3.2 Att skapa goda förutsättningar för lärande

Alla lärare är överens om att de som första moment har en uppvärmning med orkestern. Har läraren en nybörjarorkester så finns det ingen anledning att försöka stämma den. Peter menar att: *"Är eleverna nybörjare så är det helt onödigt att stämma"*. Samtliga håller med om att nybörjarna inte har den tekniska biten färdig för att kunna stämma sina respektive instrument.

Stämrep är något mycket positivt beroende på om resurserna finns. Peter menar att det går saktare framåt om resurserna är sämre. Något som Peter använder som är mycket populärt är ackompanjemang på cd eller egna komponerade bakgrunder på el piano, vilket får de flesta låtarna att låta popigare.

När något är svårspelat och om det till exempel är en låt med svårare rytmer eller taktarter, är det bättre att inte låta en elev spela inför hela orkestern, utan gå runt i orkestern istället och visa hur de skall spela, menar Petrus. Läraren måste känna av stämningen i dagens repetition och utifrån det avgöra vad som är lämpligast att göra just då.

När det blir för stökigt under repetitionerna tycker Peter det är bra att ta fem minuters paus och kanske göra lite avspänningsrörelser. Tove tycker istället att det är bättre att repetera i längre pass, för efter paus blir eleverna mer ofokuserade. Tove säger också att med de yngsta eleverna bör man hålla igång tiden ut, utan paus, då man med dessa elever inte har lika lång repetition som med de äldre eleverna.

Peter menar att det är bra att utgå från sig själv när man arbetar med orkester. Det visar han i följande citat:

*Har man haft problem själv så har man lättare att förstå saker i en orkester
... Det är svårt att vara ledare och att hitta en bra balans. (Peter)*

Peter tycker det är viktigt att alltid kolla närvaron och berätta för resten av orkestern varför vissa elever inte kommer till kvällens repetition. Peter säger att det är bra att *”säga till orkestern vilka som är borta och varför”*. Han ser det därför som viktigt att *”ha namn och telefonlista så att man kan nå eleverna”*.

Något som framkommit här är målen att arrangera jul- och sommarkonserter, samt att eleverna skall känna att de har roligt och vill fortsätta spela. Ett gemensamt problem är att musiken i många fall krockar med idrottsaktiviteterna och detta är något att jobba med. Det är viktigt med bra material och kunskap om materialet för att nå målen. Ett huvudmål är att se till att eleverna inte slutar spela. Det beror mycket på vilka resurser som finns samt kunskaperna hos respektive elever som är olika från år till år när lärarna jobbar fram till sina mål. En annan viktig sak är att hitta balansen i orkestern.

6 Diskussion

I detta kapitel förs en diskussion kring olika former av förhållningssätt och ledarskapsstilar som orkesterledarna använder sig utav i sitt arbete med respektive orkester.

6.1 Ledarskap och förhållningssätt i förberedande arbete

Samtliga målbilder som redovisats i undersökningen visar att ett situationsanpassat ledarskap är avgörande för att uppnå det resultat som eftersträvas. Svensson (1998) påpekar att ett situationsanpassat ledarskap är det bästa eftersom ledaren då lyssnar in och gör det som krävs i stunden. Även Svedberg (2007) framhåller detta då han menar att lyhördhet och flexibilitet är nyckelegenskaper för ett lyckat ledarskap. Något som undersökningen visat är att det som till största del avgör hur en målbild ska konstrueras är antal lärare, elevernas förkunskaper samt vilka grundkonstellationer som redan finns.

Undersökningen visar också på vikten av ett tydligt styrande ledarskap, där vetskapen om målet och hur man vill nå dit är avgörande för resultatet. Det är något som också Steensaasen och Sletta (1997) poängterar, då de beskriver vikten av att en ledare vet och har kontroll över hur han/hon skall jobba för att nå de resultat som är uppsatta. Informanterna Thomas och Tove är enligt mitt sätt att se, de som är mest styrande i sin planering. För att nå de mål som de satt upp använder de sig utav ett tydligt och dominerande ledarskap, där de sätter tydliga riktlinjer redan från början. Båda anser att det är av största vikt att klargöra vilka regler som gäller från första början. Detta är något som skapar ordning och arbetsro, eleverna får roligare och mer inflytande som bidrar till större motivation. Detta är något som Steinberg (2005) också tar upp, ett tydligt ledarskap, där vikten av att veta vad man vill och vart man är på väg med sitt innehåll, är avgörande. Tove vill även så tidigt som möjligt i ett projekt arbeta med de vitala delarna samtidigt som hon jobbar tätt och tydligt med kontakterna i och runt den organisation hon för tillfället arbetar med. Hon är extra noggrann att prata med föräldrarna så att även de vet vad som kommer att ske under terminens gång. Detta utgör enligt Steensaasen & Sletta (1997) ett slags effektivt ledarskap där handlingarna leder till målet.

Att ha en styrande ledarstil kan ge olika resultat beroende på hur ledarna ser på ledarskapet kortsiktigt eller långsiktigt, enligt Heiling (2000). Den långa tiden ger mer utrymme åt dirigentens tolkningar och den korta tiden sätter press på musikanterna. Det som dock har visat sig vara bland det viktigaste i arbetet med orkestern/gruppen, både i den egna undersökningen samt i den litteratur som redovisas i uppsatsen, är att ha ett öppet förhållningssätt samt att arbeta efter eget uppsatta mål. I Heilings (2000) avhandling, där han studerar gemenskapen och målen i ett brassband, beskriver han hur det finns en avsaknad av stadgar med formulerade arbetssätt och en avsaknad av målsättning. Detta stämmer överens med vad som framkommer i denna undersökning, där samtliga intervjuobjekt redogör för en avsaknad av nedskrivna målsättningar vid de skolor de verkar och istället arbetar efter egna uppsatta mål.

Orkesterledarna i undersökningen har alla visat att de använder sig av ett lyssnande och pedagogiskt förhållningssätt när de lägger upp planeringen av sina lektioner och en önskan att anpassa sig till eleverna för att uppnå de mål som sätts upp. Alla är också överens om att svårigheten ligger i att anpassa sig till alla elever samtidigt och för att klara det krävs det även här ett tydligt ledarskap där man redan från början är tydlig i vad som gäller. Enligt Svedberg (2007) använder sig alla lärare av olika pedagogiska sätt när de lär ut och alla har olika tempon i sin utlärningsrytm. Han menar dock att ett högre tempo är att föredra då detta medverkar till högre koncentration i gruppen. Detta arbetssätt är också något som orkesterledarna i undersökningen använder. Svensson (1998) poängterar att en lärare måste visa lyhördhet inför elevernas behov. Detta är nödvändigt för att kunna medverka till en bättre stämning i gruppen och underlätta planeringsarbetet. Han säger även att en lyssnande lärare/ledare måste anpassa sin undervisning efter de förutsättningar som finns för att lösa de individuella problem som kan uppstå. Även informanten Thomas menar att det är viktigt att lyssna in och läsa av vad elevernas önskan är. Han ägnar sig åt ett lyssnade förhållningssätt och menar att det är genom en kombination av att lyssna på vad eleverna vill och styra gruppen dit, som bästa resultat kan nås. Även informanten Petrus använder sig av ett lyssnande förhållningssätt. Han menar att genom att lyssna på sina elever så byggs det upp en plåtå av trygghet, och resultaten blir bra först när tryggheten är uppnådd. Steinberg (2005) poängterar det ovan sagda genom att skriva att i dag är det goda relationer, lyhördhet, flexibilitet, individualisering och delaktighet som gäller för att bilda goda relationer i ett klassrum.

Samtliga lärare har gett indikationer på att vara pedagogiska och uppmärksamma, samtidigt som alla betonar att det är oerhört viktigt att ha kontroll på det material som ska användas då det skapar ordning och reda. Genom att ha ett tätt samarbete med andra lärare och ta del av deras kunskap har Peter ett pedagogiskt förhållningssätt till sina elever. Han får genom sitt samarbete en bättre överblick av hela verksamheten. Steensaasen och Sletta (1997) hänvisar till Cartwright och Zanders forskning som tar upp olika ledarskap och skillnaderna mellan dessa. De menar att även om ledarhandlingarna är olika, så är det ändå sammanhållningen i gruppen som är slutmålet.

6.2 Ledarskap och förhållningssätt i arbetet med målen

I samtliga fall är ett öppet, demokratiskt och situationsanpassat förhållningssätt i relationen lärare och orkester, när orkesterledarna arbetar med sina orkestrar synligt. Trivsel och en god miljö är något som alla lärare i studien prioriterar. Steensaasen och Sletta (1997) menar att ett skapande av ömsesidig kommunikation mellan individer är en förutsättning för trivsel och att man skall vilja stanna kvar i gruppen. För att relationen till orkestermedlemmarna skall bli till en positiv upplevelse samt för att ledaren ska kunna utveckla glädje och tillfredsställelse inför verksamheten, menar Wahlström (2005) att alla ledare skall se till sitt eget ledarskap.

Informanten Thomas har ett demokratiskt sätt för att nå en bra arbetsmiljö. Han menar att det är viktigt att gruppen skall känna delaktighet och att det är ledarens roll att lyssna in och styra gruppen mot de uppsatta målen. Han menar dock att det samtidigt är lika viktigt att visa klart och tydligt vilka regler och förhållningssätt som erfordras för att eleverna ska veta vilka ramar de ska verka inom. Detta är något som Svensson (1998) också påpekar när han skriver att ett framgångsrikt ledarskap nås genom att lyssna och ta in vart gruppen befinner sig och sedan börja jobba mot målet.

Enligt Sandberg Jurström (2009) använder körledarna i hennes studie sig företrädesvis av ett dominerande och styrande förhållningssätt. Körsångarna i kören anpassar sig efter detta sätt att leda och det musikaliska resultatet blir av god kvalitet. Genom att låta körmedlemmarna öva i stämrep utan körledaren ges sångarna medbestämmanderätt, vilket skapar en ansvarskänsla samtidigt som ett önskat resultat nås. Stämrep är även något som informanterna använder sig utav om möjligheten finns.

Båda informanterna, Peter och Tove, använder sig av ett styrande och pedagogiskt förhållningssätt innan varje repetition/lektion genom att de förklarar och går igenom händelseförloppet. Genom detta förfarande hoppas både Peter och Tove att eleverna känner en större delaktighet och blir mer engagerade i verksamheten. Peter utgår gärna från sig själv i sitt undervisande. Han menar att man måste känna efter själv hur det känns att spela i en orkester för att kunna förmedla en positiv känsla till sina elever.

Samtliga intervjuobjekt är överens om att ett situationsanpassat, lyssnande och uppmärksammat förhållningssätt är grunden för gruppens inlärningsprocess. Det finns vissa inlärningsmetoder som är helt onödiga i till exempel en nybörjarorkester. Till *syvende och sist* handlar det om att läsa av situationen och göra det som för stunden krävs. Detta visar att samtliga lärare i denna undersökning utövar ett situationsanpassat ledarskap.

7 Slutdiskussion

7.1 Sammanfattning och slutledningar

Den mest framträdande slutsatsen är att ett öppet, situationsanpassat och styrande ledarskap dominerar med grund att lärarna skall ta sig mot målen. Att sätta tydliga riktlinjer och poängtera de regler som finns är något som skapar en god arbetsmiljö för samtliga i orkestern. Även genom att vara en bra lyssnare och att kunna lyssna in vad eleverna vill når ledaren och orkestern bra resultat. Trivsel och god miljö har visat sig vara något som prioriteras högt, en förutsättning för att eleverna skall vilja stanna kvar i orkestern. Ett demokratiskt förhållningssätt i arbetet med målen har visat sig. Vikten av att eleverna skall känna delaktighet har visats positivt för resultatet. För att få mer delaktighet hos eleverna har ett pedagogiskt sätt använts, på så sätt att lärarna berättar för samtliga i orkestern vad som skall göras under repetitionen. En sak att notera är att det endast var vid en skola som man mer tydligt jobbade med målen i lärarlaget. Då samarbetar lärarna i lärarlaget genom den så kallade ”brainstorming- principen”, där en idé diskuteras och senare utvecklas av lärarna tillsammans. Samarbetet mellan orkesterledarna och instrumentallärarna är inte ett utvecklat samarbete hos de jag har intervjuat. Till en viss del menas dock att man på instrumentallektionerna ska jobba med etyder, skalor och andra låtar, vilket i sin tur ska göra eleven så pass förberedd att de klarar av låtarna som ska spelas i orkestern. En av lärarna tycker att en liten paus är helt ok under en repetition om det blir för stökigt. En annan lärare tycker däremot det är bättre med längre pass, eftersom eleverna blir mer ofokuserade efter paus. En viktig planering för en av lärarna är att förbereda eleverna så att de kan vara med i amatörmusiklivet som vuxna. Ett huvudmål som alla alltid har är att se till så att eleverna inte slutar spela.

7.2 Egna reflektioner

Svaren jag fick var inte helt överraskande. Jag hade förväntat mig mer information om hur lärarna gick tillväga i handling. Sammanfattningsvis kan sägas att jag till viss del fick de svar jag förväntade mig att få. Svaren får mig att tänka och fundera på vad som kan vara bra arbetssätt/förhållningssätt och vilka sätt jag använder mig av idag i min undervisning. När jag gjorde intervjuerna var jag för snabb med att ställa nästkommande fråga. Jag insåg inte då att jag kunde få ut mer av svaren om jag ställt mer följdfrågor. Jag hade definitivt kunnat få en mer helhet av svaren om jag förklarat ytterligare, mer ingående vad frågorna handlar om eller omformulerat vissa av frågorna tydligare och klarare. Något annat som jag

tar med mig är det ständiga krockandet mot idrotten och förtydligandet till föräldrarna, man kan aldrig vara för tydlig när det gäller att poängtera vikten av att även repetition inför en konsert är lika viktig som träningarna inför till exempel en fotbollsmatch. Samtliga intervjupersoner har Brassinstrument. Jag personligen tror inte att detta har någon betydelse när det gäller samtliga lärares planering, mål och målsättning för de olika orkestrarna pga den orkesternivå som studien är avsett för. Ett mål som har kommit fram i studien och som jag ser som viktigt för mig är målet att vara en bra förebild, att vara lyhörd, hjälpsam och brinna för det man håller på med. Andra mål i studien, som jag också ser som viktiga, är att jobba för en positiv utveckling av eleverna, att vara med och uppfostra eleverna till fina medmänniskor, att se till att de bibehåller sitt intresse samt att öka elevantalet på träblåssidan. Detta är något som jag brinner för. Lena Forén (2005) skriver att spela är ett sätt att uttrycka sig, det är något som inte får glömmas. Barn är aktiva och de måste få utlopp för sin kreativitet, sina känslor, fantasier och egna energier. Detta är också min egen uppfattning som jag kommer att ta med mig ut på vägen i mitt yrkesliv. I framtiden bör jag vara uppmärksam på hur andra jobbar med sina orkestrar och fundera/jämföra hur jag själv jobbar som ledare för att nå mitt syfte.

7.3 Undersökningens betydelse

Arbetet riktar sig främst till blåsorkesterlärare som befinner sig i början av sin karriär. Dock är min förhoppning att även andra ledare kan ta del av uppsatsen och ha användning av det resultat jag fått fram. Min tanke med uppsatsen är att frambringa en känsla för det egna ledarskapet och en förståelse för det egna förhållningssättet. Min önskan är att de som läser uppsatsen ska kunna hämta uppgifter som kan hjälpa till i specifika situationer som kan uppstå när man leder en blåsorkester.

7.4 Vidare forskning

En fortsatt undersökning vore att bredda arbetet och göra det större, intervjua fler norrmän som jobbar inom blåsmusik och jämföra de största skillnaderna/likheterna mellan svenskt och norskt ledarskap i blåsorkesterverksamhet samt även få med eleverna i en intervju/enkät.

Referenser

- Eriksson, Magnus (2008). Samarbete ger förändring. *Musikant och Kammarmusiknytt*, 4.
- Heiling, Gunnar (2000). *Spela snyggt och ha kul. Gemenskap, sammanhållning och musikalisk utveckling i en amatörorkester*. Diss. Malmö: Malmö Academy of Music.
- Holme, Idar & Solvang, Bernt (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Railo, Willi & Matson, Håkan (1992). *Nya Bäst när det gäller idrottspsykologi*. Farsta: SISU idrottsböcker.
- SBO (Sundsvalls Blåsorkester) (2004). (Elektronisk). Sundsvall: SBO. Tillgänglig: <http://www.sundsvallsblasorkester.se/index.html> (2009-06-12).
- SMoK (Sveriges Musik- och Kulturskoleråd) (2009). För musik och kulturskolor sedan 1997. (Citat från FN:s barnkonvention, artikel 31). (Elektronisk). Stockholm: SMoK. Tillgänglig: <http://www.smok.se/om-smok> (2009-06-12).
- SOF utökar repertoaren (2008). *Musikant och Kammarmusiknytt*, 4.
- Steinberg, John (2005). *Ledarskap i klassrummet - en kursbok*. Malmö: Gleerups
- Steensaasen, Svein & Sletta, Olav (1997). *Grupprocesser om inläring och samarbete i grupper*. Universitetsförlaget: Stockholm.
- Sträng, Monica H. (2005). *Samspel för lärande. Didaktiskt redskap för professionella lärare*. Lund: Studentlitteratur.
- Svedberg, Lars (2007). *Gruppsykologi, Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Svensson, Alf (1998). *Framgångsrikt ledarskap i klassen*. Malmö: Relamore media.

Wahlström, Gunilla (2005). *Samspel och ledarskap en vardagsbok för pedagoger*.
Stockholm: Runa förlag.

Ålands kulturdelegation. (Elektronisk). Åland. Tillgänglig:
<http://www.kultur.aland.fi/musik.htm> (2009-06-12).

Bilaga

Bakgrundsfrågor:

Hur ser din musikaliska bakgrund ut?

Hur är fördelningen mellan pojkar/flickor i din blåsorkester?

Huvudfrågor

1. a) Infann det sig några tankar innan du började dirigera/leda en blåsorkester för första gången? och i så fall vilka? b) Startade du orkestern eller var det ett erbjudande som du tog?

2. a) Har du helt fria händer eller finns det någon planering på skolan som man måste följa till viss del? b) Hur ser denna planering ut? c) Hur har det påverkat dig som lärare/ledare?

3. Hur gick du tillväga första gången med en blåsorkester? Någon planering innan eller planerade du efter att du träffat orkestern?

4. Hur kan en planering för dig i korta drag se ut?

5. a) Har du några mål? b) Hur kan dessa se ut?

6. Har musik/kulturskolan någon målsättning med blåsorkestern och även i allmänhet? Vilka?

7. Hur kommer du fram till din målsättning? Vilka är orsakerna till just dessa?

8. Vilka arbetssätt använder du för att nå målen?