

MOTIVASJON OG MESTRING

AV JENS T. LARSEN

Grunnleggende pedagogiske prinsipper legger føringer for hvordan vi følger opp korpset, både i samspill og musikantene enkeltvis.

INNLEDNING

Hvorfor er korps viktig? Spørsmålet må stilles. Og det kan gjerne følges opp med: Hvorfor skal akkurat du dirigere korps? Hva er det som driver deg? Dirigenter som tømmes for energi og leter etter ny motivasjon har stilt seg disse spørsmålene mange ganger. Hva er det som gjør at en dirigent finner ny motivasjon og går på med krum hals år etter år? Svarene er mange, og problemstillingen er to-delt. Uten at man selv er motivert, vil man vanskelig kunne motivere andre. Denne modulen vil først og fremst omhandle hvordan du som dirigent kan skape god motivasjon og et godt klima for mestring i ditt korps. Vi anbefaler at du også orienterer deg i vedlagte litteraturliste.

En viktig start på alt **motiveringsarbeid** er å bli bevisst *verdiene* man arbeider ut i fra. Av disse verdiene oppstår det et *behov* som igjen avler *motivasjon*. Vi håper og tror at én av dine kjerneverdier er å søke ny kunnskap. Det dreier seg om ulik kunnskap for å kunne fungere tilfredsstillende, eller best mulig, som korpsdirigent. Denne utdanningen vil være én av mange muligheter du har til å skaffe deg relevant kunnskap i faget. Man blir heldigvis aldri utlært.

Som korpsdirigent har du en **lederrolle** hvor din viktigste oppgave er å motivere andre til å prestere optimalt ut i fra sine ulike forutsetninger. For å kunne oppnå målsettingene til korpset, samt egne målsettinger som dirigent, er du avhengig av å få med deg menneskene du samarbeider med. Derfor skal du være bevisst på hvordan du omgås menneskene rundt deg og hvordan du på beste måte bygger gode relasjoner til musikantene, både som individer og som gruppe, og også til støtteapparatet, representert ved et styre og alle foreldrene. Et sentralt spørsmål å stille er: hvordan kan man gjøre både seg selv og andre bedre? Her vil vi fokusere både på det individuelle og det kollektive nivået.

Som dirigent vil du naturlig nok primært ha et blikk på det musikalske arbeidet. Det handler om å motivere musikerne til å prestere sitt beste i forhold til musikalske intensjoner. Det aller meste av dette motivasjonsarbeidet gjør man i en øvingskontekst - som oftest fra dirigentpulten, men også i enetimer og gruppetimer. Flere av de metodiske prinsippene man generelt bruker som pedagoger, og spesielt som dirigenter, kan også brukes i motivasjonsarbeid overfor korpsets styre og dets øvrige

organisasjon – det være seg eksterne samarbeidspartnere, sponsorer o.l. Dette vil vi komme nærmere inn på i modul 8.

I et motivasjons- og mestringsperspektiv er det ikke tilstrekkelig å forholde seg til musikanter kun som utøvere i snever forstand - hvor man hovedsakelig har et fokus på den enkelte musikants musikkfaglige kapasiteter og utviklingsmuligheter. **Det pedagogiske bildet er komplekst** og det finnes ingen enkel forklaring på hvorfor vi mennesker er som vi er, gjør som vi gjør og mestrer som vi mestrer. Som dirigent og pedagog skal man være bevisst på hvordan det fysiske, det mentale og det sosiale står i et gjensidig samspill.

Som dirigent skal du derfor ikke kun forholde deg til problemstillinger av musikalsk karakter. Noen ganger kan musikk være en sekundær motivasjonsfaktor for korpsmusikanten. Så i tillegg til å ha en solid musikalsk kompetanse, må du også vite noe om generelle pedagogiske prinsipper og hva som legger føringer for motivasjonsarbeidet i en helhetlig kontekst. Dette fordrer at du har visse grunnleggende kunnskaper om relevante pedagogiske, didaktiske og psykologiske prosesser i arbeid med enkeltindivider og grupper. I denne modulen presenterer vi derfor noen teorier om motivasjon og mestring og se dem i lys av aktuelle korpsrelaterede problemstillinger.

HVA ER MOTIVASJON?

- Trenger du å vite hvorfor noen av musikantene velger å spille i korpset og hvorfor de eventuelt slutter?
- Hvilket forhold har musikantene til repertoaret som spilles?

Hvor motivert er du nå? Du i gang med å studere et fag som du forhåpentligvis brenner for, og kanskje av den grunn er du veldig motivert for dette studiet i alle dets fasetter? Er det noe som gjør deg mer nysgjerrig eller som synes viktigere for deg enn andre ting i studiet? Hvor motivert er du egentlig til å lese denne teksten? Hva er motivasjon for deg?

Motivasjon er den drivkraften som får oss til å gå i gang med noe. Motivasjonen var avgjørende da du søkte deg til dette studiet, og motivasjonen kan være en viktig stemme på skulderen din, både på oppturer og nedturen i ulike faser i studieløpet. Motivasjonen vil også farges av din opplevelse av studiets relevans. Å være motivert er å være innstilt på eller åpen for noe, og dette "noe" må oppleves som meningsfullt.

Som korpsdirigent er det nødvendig å ha en interesse for hva som ligger bak musikantenes motivasjon for musikkaktiviteten. Det er nærliggende å tenke at musikantene har ulike behov som skal tilfredsstilles. For mange dreier det seg om selvrealisering på en eller annen måte. Det kan være

å bli flink på sitt instrument, få til å spille sammen med andre, eller å oppnå anerkjennelse fra venner og foreldre.

Ordet «motivasjon» kommer av det latinske ordet «movere», som betyr å røre seg, og som pedagog/instruktør er det spennende å finne ut av hvilke prosesser som starter, vedlikeholder og stopper en handling og en oppførsel.

Motivasjon påvirkes av flere faktorer: verdier, erfaringer, selvoppfatning og ikke minst forventninger. Det er viktig å merke seg at motivasjon ikke ene og alene er individuelt betinget - som et resultat av personlighetstrekk. Verdier, eller hva personer mener er viktig i denne verden, kan være vel så vesentlige. Verdier har mye med kultur å gjøre og da er den sosiale dimensjonen en svært vesentlig faktor. Motivasjon er derfor både et sosialt og et individuelt fenomen. I motivasjonsarbeidet overfor musikantene skal vi forholde oss både til deres verdier og til deres emosjonelle reaksjoner.

Det blir vanskelig å snakke ytterligere om motivasjon uten å snakke om følelser - og ikke å forglemme, fornuften. Samspillet mellom **fornuft og følelser** har stor betydning for motivasjon. Fornuft er forbundet med tankeprosesser eller det man kaller kognisjon. Noen ganger beskrives personer som utpregede følelsesmennesker. Dette er typisk personer som ofte snakker først og tenker etterpå. Noen og enhver har opplevd å ha vært litt raske med å ytre seg i ulike sammenhenger uten å ha gitt seg selv tid og anledning til å koble på fornuftsfilteret som en nødvendig motstemme eller som en moderator til følelsene. Å forstå og tolke andres følelsesuttrykk krever erfaring og kunnskaper, og man skal spesielt være oppmerksom på at noen kan ha problemer med å kontrollere sine følelser.

Teorien om **Sinnets trilogi** (Matthews og Zeidner (2004) i Imsen) forklarer dette samspillet mellom følelser, fornuft og motivasjon. Følelsene er muligens den grunnleggende dimensjonen i menneskesinnet, den som først og fremst definerer oss som den vi er. Tankene våre, og hvordan vi tenker, er avgjørende for hvordan vi håndterer våre følelser rent fornuftsmessig, og de kan hjelpe til med å regulere følelseslivet vårt. Følelsene og tankene våre blir dermed avgjørende for vår motivasjon for ulike handlinger, og man ser at disse tre dimensjonene henger nøye sammen.

Negative følelser gir lett dårlig eller svak motivasjon, og positive følelser gir i utgangspunktet god eller sterk motivasjon. Under avsnittene om mestring skal vi se nærmere på hvordan tankene kan manipuleres positivt i forhold til ulike mestringssituasjoner.

En tradisjonell måte å dele inn motivasjon på er i **indre og ytre motivasjon**. Det finnes ulike

motivasjonsteorier knyttet opp mot aktuelle læringsteorier, og disse prøver å forklare hva som ligger bak ulike aspekter ved motivasjonen. Indre motivasjon er det som påvirker oss innenfra. Den kan defineres som en naturlig motivasjon. Det er ingen annen belønning enn den som ligger i selve utførelsen eller gjennomføringen av handlingen. Indre motivasjon drives av interesse og lyst, nysgjerrighet og glede. Korps, idrett, lek og hobbyer er alle eksempler på aktiviteter som vanligvis igangsettes av en indre motivasjon.

Indre motivasjon kan stimuleres ved å gi akkurat passe utfordrende oppgaver til den enkelte musikant. Det bør være oppgaver som ligger innenfor den enkeltes interessefelt og estetiske preferanse, eller oppgaver som vekker tilstrekkelig nysgjerrighet ved at musikantene får anledning til å utforske og til å arbeide selvstendig med både instrumentale tekniske og interpretatoriske problemstillinger som oppleves meningsfulle. Man sier ofte at den beste læringen får man når aktiviteten er indre motivert.

Ytre motivasjon fremmes ved hjelp av ytre påvirkninger. Her er det ikke primært egen interesse og lyst som er drivkraft, men tanken på belønningen man får for å gjøre en oppgave. Ytre motivasjon påvirkes ved hjelp av ulike former for belønning – det være seg ros og andre varianter av tilbakemeldinger – eller i ytterste konsekvens straff. Å strebe etter å bli det beste korpset i en konkurranse, for å få en bekreftelse på at man er flink og dyktig, med mye skryt og anerkjennelse på kjøpet, er et eksempel på hvordan ytre krefter kan trigge motivasjon.

Den mest sentrale teorien om indre og ytre motivasjon beskrives i **selvbestemmelsesteorien** eller self-determination theory (Deci & Ryan, 2000 og Deci & Ryan 2009). Det spennende med denne teorien er at den har et nyansert syn på ytre motivasjon, blant annet ved å påpeke at den ikke alltid trenger å knyttes til belønning og straff. Teorien skiller mellom *kontrollert* og *autonom* ytre motivasjon. Den kontrollerte ytre motivasjonen kan innebære at pedagogen (dirigenten) utøver makt i form av belønning eller straff i motivasjonsarbeidet, eller at musikanten øver på instrumentet sitt simpelthen i en viss frykt for å bli skamfull over å ikke kunne stemmen sin.

Autonom ytre motivasjon kan være når musikanten har forstått korpsets regler og normer for musikanntatferd og verdien av å lære å lese og spille musikk – en forståelse av at musikkaktivitet har sin egenverdi. Øving kan være initiert av en slik autonom ytre motivasjon. Det trenger altså ikke være knyttet noen spesiell glede og indre motivasjon til øvingen, og det trenger heller ikke å være noen ytre kontroll av den. Øving er simpelthen noe man må gjøre for å kunne være en del av det musikalske fellesskapet.

Man vil særlig kunne møte spenningsforholdet mellom indre og ytre motivasjon i forbindelse med korpskonkurranser. Musikantene, og også du som dirigent, vil måtte erkjenne at de to formene for motivasjon eksisterer side om side som relevante motivasjonsfaktorer. Vi skal komme tilbake til disse problemstillingene under avsnittet om mestring.

Som dirigent kan man tilrettelegge for forskjellige undervisningsaktiviteter og sørge for at disse skjer i et godt læringsmiljø. Din arbeidsinnsats, og måten du gjør ting på, vil derfor ha stor betydning for musikantenes motivasjon. Som dirigent må man være bevisst hvilke muligheter som fins til å påvirke musikantenes motivasjon i forhold til korpsets ulike aktiviteter, og ikke minst hvilke muligheter man har til å motivere den enkelte musikants individuelle arbeid og generelle trivsel i korpset.

MÅL

Å sette seg mål gir en retning på hva man ønsker å oppnå. Målene definerer og avgrensner oppgavene. Musikantenes individuelle målsettinger vil farges av den enkeltes selvtillit. Som dirigent vil du møte musikanter som virkelig tror på seg selv, og andre som befinner seg på motsatt side av selvtillits-skalaen. Selvtilliten trenger ikke nødvendigvis å henge sammen med hvor talentfull man er, men den er ofte et resultat av at man tidligere har erfart å lykkes med å nå sine mål.

Det er en klar sammenheng mellom valg av mål, hvordan man motiverer seg og hvordan man lykkes med sine mål. I en måldefinering sier man samtidig noe om forventningene om fremtiden, hva man ønsker å arbeide med og å få til. Dette trigger motivasjonen. Det kan være kortsiktige mål og det kan være mer langsiktige mål.

Pedagoger og læringspsykologer har vært opptatt av hvor detaljerte målene knyttet til læringsaktiviteter bør være. Som dirigent for et korps har man forhåpentligvis en intensjon om hva man ønsker å oppnå med sitt arbeid. I noen sammenhenger kan det være hensiktsmessig å definere målene rimelig detaljert og konkret (lukkede mål), andre ganger bør målet være mer åpent – i den forstand at det gir rom for at veien blir til mens man går, og at det er muligheter for å improvisere og stille kursen etter hvert. Videre bør man være klar på hva som er egne mål, for en selv som dirigent og underviser, og hva som er målene for elevene – dvs. korpset og den enkelte muskant.

Forskere har studert viktigheten av å definere mål. Gould (1993) identifiserer noen viktige **målsettingsprinsipper som bedrer prestasjonene**. Ett prinsipp er at spesifikke og konkrete mål skaper større atferdsforandring enn generelle mål. Eksempelvis kan et mål om å bedre intonasjonen i korpset være for generelt dersom det ikke samtidig er gitt konkrete fremgangsmåter som kan være veiledende for musikantene i deres individuelle og kollektive arbeid mot å oppnå målet.

Den samme Gould ser også på forholdet mellom *vanskelige* og *realistiske* mål. Målene skal være vanskelige nok til at de motiverer, men dog innenfor en vanskelighetsgrad som gjør dem oppnåelige. Det er lett å skjønne at for vanskelige mål fører til frustrasjon og oppgitthet. Men målene skal heller ikke være slik at man slipper å anstrenge seg. Derfor kan man se for seg en inngang og en utgang i en målsettingsramme hvor nye og vanskeligere mål defineres etter hvert som de gamle målene oppnås og fases ut.

Denne tenkningen kan også visualiseres ved hjelp av det Wormsnes og Manger (2008) kaller en **ferdighetstrapp eller en prestasjonstrapp**. Det er med utgangspunkt i en identifikasjon av langtidsmål og korttidsmål i utviklingsforløpet (Bandura, 1997), hvor drømmemålene plasseres på toppen av trappen og hvor hvert trappetrinn er ett av delmålene. Man må ta ett trinn om gangen for å nå de store målene. Visualiseringen er grei å forstå i forhold til målsettinger knyttet til korpsdrift – både musikalsk og organisasjonsmessig.

Videre må man som dirigent være vår for hvilken måte den enkelte musikanter forholder seg til definerte mål på, for korpset generelt og for seg selv som musikanter spesielt. Hva enten det dreier seg om mål knyttet til aktivitetsplaner eller mål for den faglige utviklingen, finnes ulike innstillinger til disse målene blant musikanter. Et eksempel kan være: Hvis korpset har som mål å delta i konkurranser – hvor sterkt er eierskapet til dette målet? Hvor godt befestet er eierskapet i den enkelte musikanter? Kan det være at det hovedsakelig er styret og dirigenten som eier målsettingen om denne aktiviteten? Det kan være motsetninger mellom de formelt vedtatte målene og individuelle motiv og mål. Motivasjon har store forskjeller i både tidsforløp og styrke. Det kan gi grobunn for en såkalt **målkonflikt**.

Det er ikke uvanlig at man i et korps finner ulike enkeltmusikanter og grupper av musikanter med forskjellig motivasjon, ofte basert på ulike musikalske ferdigheter og forutsetninger, som kan gjøre det vanskelig å enes om felles musikalske mål. Men det kan også ligge ulike sosiale forhold til grunn for motivasjonen. Hva gjør man så? En tilnærming kan være å sørge for at man har gode demokratiske prosesser hvor den enkelte musikanter får anledning til å ytre seg. Dirigent og styre må videre sørge for å ha en overbevisende majoritet med seg i valg av målsettinger. De pedagogiske utfordringene som måtte ligge i kjølvannet av en uenighet i forhold til valg av mål, er nettopp én av de typiske utfordringene dirigenter må forholde seg til.

Mentaltreneren Erik Bertrand Larsen mener at et mål må være presist formulert, gjerne skriftlig.

Dessuten er det avgjørende at det gjør noe med følelsene dine. Et godt mål skal være motiverende bare å tenke på (Bertrand Larsen, 2013)

Til slutt under temaet "mål" skal vi se på to typer målkategorier som kan få direkte innvirkning på hvordan man mestrer. **Prestasjonsmål** omhandler for eksempel det å vinne konkurranser og å få anerkjennelse. Dette er mål som ligger utenfor ens egen kontroll (hos dommeren faktisk!). Tenker man for mye på prestasjonsmål under selve utførelsen kan dette få direkte innvirkning på kvaliteten på utførelsen, da dette blir en irrelevant tankevirksomhet knyttet til det man faktisk skal ha fokus på – nemlig selve spillingen.

Mestringsmål er, i motsetning til prestasjonsmål, noe som ligger innenfor individets egen kontroll. Det handler ikke om å sammenligne seg med konkurrentene, men om å ha et fokus på egen ferdighet og nivå på spillet. Å rette oppmerksomheten mot mestringsmål kan gi mindre angst under konkurranser sammenlignet med resultatmål, som man uansett ikke har kontroll på.

Mange skolekorps og amatørkorps deltar jevnlig i konkurranser, og derfor er viktig å konkretisere mestringsmålene. Gould (1993) hevder at det er utøvere med fokus på oppgavene som har lettest for å lykkes i konkurranser.

MOTIVASJON OG MESTRING I KORPS

- Hvor mye kan du kreve av arbeidsinnsats hjemme?
- Hvordan presterer musikantene under press?

Vi skal under dette avsnittet presentere noen teorier og modeller som kan være nyttige pedagogiske briller for korpsdirigenten. Ved å knytte teoriene opp mot konkrete eksempler fra korps hverdagen, håper vi å gi deg en viss innsikt i det komplekse omkring å mestre og motivere seg for ulik korpsaktivitet.

Det er mange grunner til at barn og unge begynner i korps, og det er tilsvarende mange grunner til at de motiveres til å fortsette med spillingen ettersom årene går. Vi har så langt konkludert med at det er et samspill mellom indre og ytre motivasjonsfaktorer: Musikantene vil gjerne få sosial anerkjennelse, respekt og skryt av venner og familie. Musikken er for noen musikanters vedkommende en arena hvor de får anledning til å blomstre og å lykkes. På denne måten kan korpsaktiviteten bli med på å bygge opp selvtillit og selvfølelse. Andre igjen finner stor tilfredsstillelse i det å spille og utøve som sådan – og dette er for dem motivasjon nok i seg selv – spesielt når de har nådd et visst musikalsk nivå. Ved å prestere godt musikalsk vil man kunne oppleve både en intellektuell og kroppslig mestring. Det knytter seg imidlertid ulike typer motivasjon til det å mestre:

John W. Atkinson utviklet en modell for **prestasjonsmotivasjon**, og den tar utgangspunkt i en indre motivasjon for å prestere godt i seg selv. Atkinson beskriver prestasjonsmotivasjon som to

motstridende handlingsimpulser, nemlig et ønske om å lykkes og en angst for mislykkes. Musikanter tar utgangspunkt i hvilken situasjon de befinner seg i og hvilke mål de har med oppgaven. Lysten til å lykkes har utgangspunkt i en subjektiv vurdering av muligheten for å lykkes, verdien av å lykkes og et grunnleggende behov for å mestre. Motivasjon er sterkest aktivert ved middels vanskelige oppgaver, og behovet for å mestre reduseres når oppgaven enten er for lett eller for vanskelig. Dette kan omsettes til at musikanten utfordres akkurat passe ut i fra sitt nivå samtidig som det til en viss grad er usikkert om eller hvor snart oppgaven kan løses eller beherskes. På samme måte som ønsket om å lykkes er angsten for å mislykkes størst ved middels vanskelig oppgaver. I vanskelige oppgaver vil musikanten ikke være redd for å mislykkes siden det ikke nødvendigvis forventes at oppgaven skal løses eller beherskes, og ved lette oppgaver vil musikanten være for trygg på å få det til.

I ensemblesammenheng vil vanskelighetsgraden på et repertoar kunne være avgjørende for den enkelte musikants prestasjonsmotivasjon. Når vi vet at korpset normalt har musikanter på svært ulikt ferdighetsnivå, vil det være viktig for oss som dirigenter å tilrettelegge ulike stemmer på et nivå som verken er for lett eller for vanskelig. Dette kan kreve at vi skriver om stemmer i partituret, eller utarbeider egne arrangementer bedre tilpasset ensemblet.

Atkinson skiller mellom **to forskjellige prestasjonsmotiver – det autonome og det sosiale**. Det autonome motivet handler om å mestre en oppgave selvstendig og hvor et vellykket resultat oppfattes som indre belønning for musikanten. I motsetning til det autonome motivet er det sosiale motivet preget av ytre belønning som sosial anerkjennelse.

Den musikalske oppdragelsen i korpset må være av en slik karakter at musikantene oppmuntres til å utforske og øve på egen hånd med bakgrunn i sitt individuelle ferdighetsnivå. På denne måten kan man stimulere musikantenes autonome mestringsmotiv. Men dette må skje i et godt og trygt læringsmiljø med tett oppfølging fra dirigent og andre involverte instruktører. Denne utviklingen av det Atkinson kaller «den gode sirkel», har først effekt hvis musikantene ser på oppgavene som utfordrende, men dog ikke for vanskelige.

Vi har tidligere vært inne på selvtillit, og hva det kan bety for hvilke mål man setter seg. Selvtillit har også stor betydning for hvordan vi presterer, da den er avgjørende for hva vi tror vi kan få til. En sentral teori som handler om det samme er Banduras teori (1997) om «**self-efficacy**» - eller **selveffektivitet**. Til selveffektivitet knytter det seg noen forventninger om hvordan vi vil prestere, altså til graden av vår tro på egen evne til å mestre. Selveffektiviteten er farget av tidligere erfaringer, av hva man måtte gjennom av hindringer for å lykkes.

Bandura deler forventningen om å mestre inn i fem informasjonskilder;

1. *Tidligere erfaringer med å mestre en liknende oppgave:* En musikanter har tidligere lyktes med å være solist med korpset. Hennes grundige arbeid frem mot solistoppøaven ga henne en trygghet i situasjonen som hun tar med seg videre til neste solistoppdrag.
2. *Vikarierende erfaring, rollemodeller som har klart å gjennomføre samme arbeidsoppøave:* En musikanter som skal debutere som solist har kamerater og eldre forbilder på kornettrekken som har fått til dette tidligere. "Kan han, så kan jeg".
3. *Verbal overbevisning:* Det hjelper med oppmuntring og støtte fra andre. Derfor er det viktig at korpset bygger en kultur hvor musikantene støtter hverandre, tror på hverandre og bygger opp hverandres selvtillit. Som dirigenter kan du komme med både objektive og subjektive meninger om musikantens spill, og være innstilt på å oppmuntre uansett hvordan det måtte ligge an. Tro flytter fjell!
4. *Emosjonelle forhold knyttet til handlingen eller til resultatet.* Angsten for å mislykkes i et prøvespill og for ikke å få vist hva man kan, inkludert en angst for å bli stoppet i ambisjonene om å bli medlem av for eksempel Norges nasjonale ungdomsbrassband.
5. *Personens tolkning av egne prestasjoner:* Musikanten kan være sterkt kritisk til sitt eget spill, eller motsatt, på godt og vondt. Man må av og til, eller ofte, erkjenne at det finnes prestasjoner som er gode nok. Det kan også hende at musikanten har noen forklaringsmodeller på egne prestasjoner som ikke er reelle og som fungerer som ugyldige årsaksforklaringer (les om attribusjonsteorier i anbefalt litteratur).

Generelt kan man si om selveffektivitet at personer med høy selveffektivitet viser bedre prestasjoner enn personer med lav sådan. Dette sier noe om at tanke styrer handling.

En stor del av korpsaktiviteten er prestasjoner i forbindelse med konserter og konkurranser. Til det tilhører **stressmestring**. Prestasjonskrav som vi setter til korpset som gruppe eller til den enkelte musikanter betyr ofte stress og kan oppleves som en påkjenning, som igjen kan gå ut over evnen til å mestre.

Å øve på instrumentet eller å gå på en prøve i ensemblet er det samme som å utsette kroppen og hodet for stress. Daglige øvelser på instrumentet må til, selv om det noen ganger oppleves som ubehagelig. Intense øvelser før en viktig konsert eller en konkurranse er som regel krevende for både hode og lepper, men samtidig må det til for å kunne yte bedre som musiker. Trening og øvelser kan gjøre mester, og stresset kan bli snudd til noe positivt og oppbyggende. Det er viktig å relatere stressituasjoner til positive erfaringer, og hjelpe musikantene til å se hvilke muligheter det ligger i den energien som stresset produserer.

TEKNIKKER I PRESTASJONSFORBEREDELSE

For å være best mulig rustet til konserten eller konkurransen, må ALT øves og trenes på. Selvsagt handler det om selve musikkfremførelsen, men det dreier seg også om alt det andre som relaterer seg til det å prestere. Ikke minst handler det om å forholde seg til å takle nervøsitet og angst. Som vi var inne på under overskriften motivasjon, i modellen som beskriver *Sinnets Trilogi*, gjelder det å finne en balanse mellom følelsene og fornuften. Derfor er **den indre kommunikasjonen** en viktig faktor i prestasjonsforberedelsen: det sentrale er å styre tankene, for derigjennom å få styr på følelsene og som igjen forhåpentligvis resulterer i en ønsket utførelse.

En annen teknikk i prestasjonsforberedelser er **visualisering**. Dette er også en indre dialog som fungerer som en slags mental programmering: Man nærmest skaper positive følelser i fantasien og programmerer scenarier slik man ønsker dem. Dette er noe som musikere kan trene på alene eller som gruppe. Som dirigent kan du legge til rette for gode visualiseringsøkter både for den enkelte musikanter og for korpset som gruppe.

En tredje prestasjonsforberedelse er **ritualer**. Som musiker har man flere ritualer som brukes hver dag. Det kan eksempelvis være faste prosedyrer i forbindelse med oppvarming og tekniske øvelser. Det kan være å spille en hymne i konsertlokalet bare for å teste ut akustiske forhold, eller fordi at hymnespillingen gir en ro og trygghet – i egen klang. Ritualer er selvsuggerende. De kan ta musikerne inn i kjente og trygge rom og være angstredukerende.

Tilbakemeldinger du gir som dirigent kan videre være svært avgjørende for hvordan korpset og enkeltmusikantene presterer. Du må vurdere hvor ofte og på hvilken måte du påpeker feil og mangler ved spillingen. Et resultat av ensidig negative tilbakemeldinger blir lett at du sprer misnøye og frustrasjon. Kanskje skal du heller fokusere på hvordan ting kan gjøres bedre og skal låte etter hvert? Orlick (1986), som forsket på idrettstrenerer, sier at han aldri har møtt en trener som har vært for positiv!

Tøffhet er likedan noe som kan oppøves. Å mestre vanskelige oppgaver styrker musikantene som utøvere. Det handler om å takle stress, og det handler om å bli venn med angsten. Den norske psykologen Paul Moxnes (1989) beskriver den *positive angsten*, eller hverdagsangsten: En indre samtale kunne bli: "Jeg tåler angst, den styrker meg, den skjerper sansene og den får meg til å prestere bedre". Og: Hva med litt humor? Komikeren John Cleese har uttalt at angstens verste fiende er humoren. Bruker du humor fra dirigentpulten? 😊

Tidligere erfaringer preger musikantenes prestasjonsforberedelser. Hvordan man tenker rundt, eller om, og bruker, disse tidligere erfaringene, kan være svært avgjørende for veien videre. Det sies at

gode og trygge utøvere samler på suksesser, og at de som sjelden lykkes samler på nederlag og feil. Det handler om å forhåndsprogrammere de gode følelsene.

Flyt. Smak på dette vakre ordet! Flyt, også kalt flytsone, er når man slipper å anstrenge seg, slipper å tenke på og analysere hva man gjør, hvor alt føles svært lett og uanstrengt. Flyt er også en måte å miste kontroll på – da i en positiv forstand, fordi man ikke trenger å kontrollere noe som fungerer. Men hvordan kommer man seg dit? Vi har tidligere vært inne på at såkalte prestasjonsmål kan forstyrre flyten, fordi man på en måte blir for kalkulerende i gjerningsøyeblikket. Aksnes og Wormsnes (1996) sier at mange idrettsutøvere har erfart hvordan «paralyse ved analyse» hindrer funksjonsnivået. Det er direkte overførbart til musikere. Dermed skal man heller fokusere på mestringsmål, og øve så strukturert at man får automatisert mest mulig av de tekniske utfordringene – både i forhold til det instrumentale og i forhold til samspillet med andre.

Forventninger. Musikantene har forventninger til deg selv, og det er ikke minst andre som har forventninger til dem. Egne og andres forventninger vil prege prestasjonsforberedelsene. Som beskrevet tidligere, er forventningene man har til seg selv ofte et resultat en egen selvtilitt. Tror man ikke på seg selv, får dette konsekvenser for hvordan man tenker om sin fremtid som musiker. Bandura (1997) viser til tidligere forskning og mener at sjansene for å lykkes øker ved at man tenker positive tanker om seg selv. Merton (1984) snakker om selvoppfyllende profetier og om en preprogrammering av forventninger som enten kan virke positivt eller destruktivt for individet. Som dirigent har man noen forventninger til korpsmedlemmene. Med referanse til teorien skal du velge å fokusere utelukkende på positive forventninger, for på den måten å gi ditt bidrag til en nødvendig preprogrammering som gir musikantene tro på seg selv. Tvilen, den kan du holde for deg selv!

SOSIALE RELASJONER – RELASJONSKOMPETANSE

- Har musikantene en opplevelse av å bli respektert?
- Har du som dirigent tilstrekkelig respekt hos korpsmusikantene?
- Trenger alle å like deg som person?
- Er det viktig hvordan du kommuniserer med musikerne?
- Trenger du å lære deg navnene på alle musikantene?
- Er det et poeng å få en relasjon til absolutt alle i korpset?

Relasjonskompetanse er de kunnskapene, ferdighetene og holdningene som gjør det mulig å etablere, utvikle og vedlikeholde sosiale relasjoner. Gode relasjoner mellom musikanter og dirigent skapes først og fremst i et godt læringsmiljø på de ukentlige øvelsene. Det vil dessuten være

nødvendig for dirigenter å etablere gode relasjoner til resten av organisasjonen de arbeider i, til korpset som organisasjon generelt og til det enkelte gruppemedlem spesielt. Det er ikke uvanlig at dirigenter bruker mye tid med korpsets styreleder, styremedlemmer og diverse arbeidsgrupper av foreldre. I tillegg er det gjerne en kulturskole å forholde seg til. Derfor kan en dirigent i blant havne i skvisen mellom to arbeidsgivere. Utfordringene er altså mange.

En dirigent skal være sosialt kompetent. Med det menes at hun skal ha en **sosial bevissthet**, det vil si ha oppmerksomhet rettet mot, og kunne forstå, hvordan andre har det og hva som skjer i det sosiale miljøet i korpset. Dirigenten skal også vite noe om **sosial synkronisering** – hvordan egne og andres handlinger påvirkes av og tilpasses i samhandling med hverandre. Sosial synkronisering er også en form for musikalitet! Som sosialt kompetent dirigent vet man å finne tonen med andre i et sosialt samspill!

FAGLIG RELASJON LÆRER – ELEV

Hvordan kan du som dirigent skape en god faglig relasjon til dine musikanter? Susan Hallam (2006) har 11 punkter som sier hvordan. Disse punktene kan du se i lys av din rolle som dirigent for skolekorpset, og i din samhandling med ulike instruktører du bruker – både overfor aspiranter og viderekomne elever.

1. Tilrettelegge for læreprosesser;
2. Diskutere alternative strategier;
3. Veilede elever i å evaluere deres styrker og svakheter;
4. Støtte elever i arbeidet med å evaluere eget arbeid;
5. Få elever til forklare ting til hverandre og evaluere hverandres arbeid;
6. Demonstrere;
7. Tillate elever å gjøre feil
8. Utvikle elevenes problemløsningsferdigheter;
9. Tillate at elever lærer seg ting uten hjelp
10. Skape motivasjon gjennom å gi elevene noen valg;
11. Lage rutiner på å diskutere og reflektere over «work in progress» og endelig resultat

Anbefalt litteratur

Einar M. Skaalvik, Sidsel Skaalvik: *Motivasjon for læring, Teori og praksis*. Universitetsforlaget, 2015

Bjørn Wormsnes og Terje Manger: *Motivasjon og mestring, Veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Fagbokforlaget, 2008

Gunn Imsen: *Elevens verden*. Universitetsforlaget, 2014

Gunn Imsen: *Lærerens verden*: Universitetsforlaget, 2012

Erik Bertrand Larsen: *Bli best med mental trening*. J.M. Stenersen AS, 2013

Referanser

Bandura, A. (1997). Self-efficacy. The exercise of control. New York: W.H. Freeman and Company

Deci, E.L & Ryan, R.M. (2000). The «what and “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268

Gould, D. (1993). Goal setting for peak-performance. I Williams, J. (red.), *Applied sport psychology: A personal growth to peak-performance* (2.utg.) (s.158-169). Palo Alto, Ca: Mayfield

Hallam, Susan. (2006). Music Psychology In Education. Bedford Way Papers, Institute of Education

Moxnes, Paul. (2005). Positiv angst i individ, gruppe og organisasjon, et organisasjonspsykologisk perspektiv, Paul Moxnes Forlag

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The Concept of Competence, *Psychological Review*, 66, 297-333

Wormsnes B., Manger T. (2008). *Motivasjon og mestring. Veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Fagbokforlaget