

Navn på forfatter

Karsten Selseth Landrø

## ***Kulturskolen og korpset er én "greie" –***

**En studie av samarbeidet mellom en  
kulturskole og et skolekorps**

*The school and the concert band is one  
"thing" - A study of cooperation between a  
school of music and performing arts and a  
concert band*

**MASTEROPPGAVE – MPA Master of Public Administration**

**Trondheim, dato: 27.4.2018**

**Veileder: Knut Ingar Westeren**

NTNU har intet ansvar for synspunkter eller innhold i oppgaven.

Framstillingen står utelukkende for studentens regning og ansvar.

## Sammendrag

Masteroppgaven "Kulturskolen og korpset er én greie" – En studie av samarbeidet mellom en kulturskole og et skolekorps» setter fokus på samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor innenfor kulturfeltet. Hensikten med studien er å undersøke hvordan innføringen av den nye rammeplanen «Mangfold og fordypning» påvirker samarbeidet mellom kulturskolen og skolekorpset og om den gjør musikantene i skolekorpset til bedre utøvere. Problemstillingen er: *Hvordan vil innføringen av rammeplanen "Mangfold og fordypning" gi dyktigere musikkutøvere i skolekorpset?* Studien er en case-studie hvor det er brukt både intervju og spørreskjema. Det er gjennomført en spørreundersøkelse med musikantene i korpset og intervjuer av lærere og rektor i kulturskolen, samt dirigenter og styret i korpset. Det teoretiske rammeverket for studien består av teori om ledelse, kommunikasjon og undervisning. Analysen av materialet er inspirert av tematisk analyse. De tydeligste funnene i studien er viktigheten av god kommunikasjon og kunnskapsoverføring mellom aktørene og at denne er godt strukturert og akseptert i organisasjonene. Kunnskapsoverføringen inkluderer bruk av korpsnotene i opplæring av musikantene. Alle informantene i studien er samstemt i sine tilbakemeldinger om at det er en gjensidig avhengighet mellom aktørene. De er også overbevist om at samarbeidet fører til en bedre kvalitet på musikantene. Samarbeidet gjør at korpset og kulturskolen oppfattes som en "greie".

Nøkkelord: frivillighet, musikk, musikkopplæring, korps, kulturskole, ledelse, kulturskolen som lokalt ressurscenter, opplæring, offentlig og frivillig samarbeid

## Abstract

The Master's thesis "Culture School and the band is one" thing "- A study of cooperation between a cultural school and a concert band" focuses on cooperation between public and voluntary sector in the field of culture. The purpose of the study is to investigate how the introduction of the new curriculum "*Diversity and deeper understanding*" influences collaboration and makes the musicians in the band better performers. The research question is: *How will the introduction of the curriculum "Diversity and deeper understanding" provide for more skilled musicians in the band?* The study is a case study using both interview and questionnaire. A survey has been conducted with the musicians in the band. Interviews have been done of the teachers and the principal in the culture school, as well as conductors and the board of the band. The theoretical framework for the study consists of theory of leadership, communication and teaching. The analysis of the material is inspired by thematic analysis. The most obvious findings in the study are the importance of good communication and knowledge transfer between the actors and that it is well structured and accepted in the organizations. Knowledge transfer includes the use of the band music in the training of musicians. All the informants in the study agree that there is a mutual dependence between the actors. They are also convinced that the collaboration leads to a better quality of musicians. The collaboration means that the band and culture school is perceived as one "thing".

Keywords: volunteering, music, music education, corps, culture school, management, cultural school as a local resource center, education, public and voluntary cooperation

## Oversikt over figurer og tabeller

Figur 1 Jacobsens modell for å beskrive metoden som strategi .....	27
Figur 2 Bent Flyvbjergs 5 misforståelser om case-studier .....	30
Figur 3 Kommunikasjonslinjer mellom korpset og kulturskolen .....	62
Tabell 1 Kommunikasjonskanaler mellom kulturskole og korps.....	37
Tabell 2 Hva er det viktigste fokuset for å utvikle musikantene? .....	39
Tabell 3 Samarbeidsarenaer for korps og kulturskole.....	41
Tabell 4 Ledelsesfunksjoner i korpset og kulturskolen.....	42
Tabell 5 Kjønnfordeling i skolekorpset .....	47
Tabell 6 Aldersfordeling i skolekorpset .....	48
Tabell 7 Instrumentfordeling i skolekorpset .....	49
Tabell 8 Musikanter med og uten kulturskoleplass.....	50
Tabell 9 Antall år musikantene har gått i kulturskolen .....	51
Tabell 10 Antall dager i uka musikantene øver.....	52
Tabell 11 Antall minutter musikantene øver når de øver .....	53
Tabell 12 Oversikt over hvilke noter musikantene øver på .....	54

## Innhold

1	Innledning og problemstilling .....	1
1.1	Problemstilling .....	2
1.2	Andre aktører.....	3
1.3	Kulturskole i Norge .....	4
1.4	Rammeplanens oppbygging .....	5
1.4.1	1. Kulturskolens samfunnsoppdrag .....	5
1.4.2	2. Prinsipper og retningslinjer for kulturskolevirksomhet.....	6
1.4.3	3. Fagplanene.....	6
1.4.4	Breddeprogrammet .....	7
1.4.5	Kjerneprogrammet.....	7
1.4.6	Fordypningsprogrammet .....	7
1.4.7	4. Mal for kvalitetssikringssystem.....	8
1.5	Innføring av den nye rammeplanen.....	8
1.5.1	Fire perspektiver på ledelse .....	10
1.5.2	Hvordan implementere rammeplanen?.....	13
1.5.3	Innovasjon og valg av fag.....	16
1.6	Rammeplan og korpshistorie .....	17
2	Teoretisk bakgrunn .....	18
2.1	Kommunikasjon og kunnskapsoverføring.....	19
2.2	Læring .....	20
2.3	Co-produksjon .....	21
2.4	Definisjoner .....	23
3	Forskningsmetode .....	23
3.1	Utvalg .....	23
3.2	Datagenerering .....	27
3.3	Definisjoner .....	27
3.4	Valg av design .....	30
3.5	Drøfting av metodevalg.....	32
3.6	Analysemetode .....	36
4	Resultater, empiri og diskusjon .....	37
4.1	Intervjuundersøkelse .....	37
4.1.1	Kommunikasjon .....	37
4.1.2	Utvikling av musikantene.....	39
4.1.3	Samarbeidsarenaer.....	41

4.1.4	Ledelsesfunksjoner .....	42
4.1.5	Eventuelt.....	43
4.2	Undersøkelse av musikantene .....	46
4.2.1	Kjønnsfordeling.....	47
4.2.2	Aldersfordeling.....	48
4.2.3	Instrumentfordeling.....	49
4.2.4	Plass i kulturskolen.....	50
4.2.5	Antall år i kulturskolen.....	51
4.2.6	Antall dager i uka med øving .....	52
4.2.7	Antall minutter med øving pr. økt.....	53
4.2.8	Hva øves det på?.....	54
4.2.9	Konsertfrekvens.....	55
4.3	Drøfting .....	56
4.3.1	Co – production eller samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor.....	58
4.3.2	Kommunikasjon .....	59
4.3.3	Læring .....	60
4.3.4	Rammeplan og samspill .....	63
5	Konklusjon .....	66
6	Referanser.....	67
7	Vedlegg .....	70

## Forord

I november 2016 fikk jeg jobb som rektor i Stjørdal kulturskole. Dermed var jeg tilbake i det skoleslaget hvor jeg startet min yrkeskarriere 26 år tidligere. Dette sammenfalt med at Norsk kulturskoleråd vedtok å innføre en ny rammeplan for kulturskolene, "*Mangfold og fordypning*". Min første oppgave som rektor var å starte jobben med å implementere denne planen.

Jeg vil takke min veileder, Knut Ingar Westeren for god veiledning og gode faglige tilbakemeldinger på mitt arbeid. Jeg vil også takke mine kolleger i Stjørdal kulturskole samt alle som jobber med Melhus skolekorps og Melhus kulturskole. Dere har alle vært gode inspiratorer for meg i arbeidet. Til slutt vil jeg også takke min kjære Ingunn for hennes tålmodighet og innspill i løpet av de 2,5 årene jeg har vært student igjen.

Innholdet i denne oppgaven står for forfatterens regning.

## 1 Innledning og problemstilling

I denne studien undersøker jeg samarbeidet mellom en kulturskole og et skolekorps. Hensikten med studien er å se på hvordan dette samarbeidet kan sees i lys av teorien til Tony Bovaird om co-production og samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor. For å finne et godt svar på problemstillingen har jeg også trukket inn teori om læring og skoleutvikling. Min studie sammenfaller med innføring av ny rammeplan i kulturskolen. Arbeidet med rammeplanen vil derfor stå sentralt i studien.

Jeg har valgt å studere Melhus kulturskole og Melhus skolekorps fordi korpset har hatt en god utvikling de siste årene. Korpset er blant de beste skolekorpsene i Trøndelag, hvis man bruker deltagelse i Trøndersk Mesterskap for korps som kriterier. Kulturskolen på Melhus har også et godt rennommé. Lærere og ledelse i kulturskolen har flere ganger deltatt i utviklingsarbeid på kulturskolefeltet.

Høsten 2016 startet jeg som rektor i kulturskolen, og jeg er dermed tilbake i det skoleslaget hvor jeg startet min yrkeskarriere for snart 30 år siden. I mellomtiden har jeg stort sett jobbet med barn eller kultur. Som oftest har det vært en kombinasjon av disse feltene.

I tillegg til å ha vært kulturskolelærer har jeg også dirigert skolekorps i til sammen 17 år. Fra 2008 til 2015 jobbet jeg som daglig leder i Norges musikkorps forbund i Trøndelag. Gjennom den jobben ble jeg godt kjent med korpsbevegelsen i hele Norge.

Høsten 2016 vedtok Norsk Kulturskoleråd en ny rammeplan for kulturskolene og en av mine første oppgaver som rektor har vært å implementere denne planen i kulturskolen.

Rammeplanen er utarbeidet av Norsk kulturskoleråd i samarbeid med andre aktører som blant annet universitet og høyskoler samt flere kulturskoler.

Den viktigste forskjellen på denne rammeplanen og planer for resten av skoleverket, er at hver enkelt kommune kan velge om de vil forholde seg til den. Planene er ikke vedtatt av regjering eller storting. Det betyr at kommunestyret kan si ja til planen eller velge å utarbeide egne planer for sin kulturskolevirksomhet. Inger Anne Westby skriver i artikkelen

*"Undervisningsfaget musikk i kulturskole og grunnskole – to sider av samme sak?"* om grunnskolens læreplaner som en juridisk forskrift i motsetning til kulturskolens rammeplan (Westby 2017). Den viktigste forskjellen på grunnskolens og kulturskolens planverk er at grunnskolens er juridisk forankret. Kommunen må forholde seg til den.



Jeg har stor interesse for kulturskole og korps. Dette er også noe jeg har opparbeidet en stor kunnskap om gjennom både studier og jobb. Skolekorpset og kulturskolen er viktige elementer i mange oppvekstmiljø og er med på å gi barn over hele Norge en kulturell ballast som de kan ha nytte av hele livet. Implementering av en ny rammeplan skal påvirke undervisningen i kulturskolen. Dette vil da sannsynligvis også få innvirkning på skolekorpset, fordi instrumentalopplæring til korpset foregår i regi av kulturskolen.

I første del av oppgaven vil jeg bruke plass på å presentere den nye rammeplanen og en mulig strategi for å innføre denne i kulturskolen. Videre presenteres teoretiske grunnlag og forskningsmetode før empiri og teori drøftes. Til slutt oppsummeres de viktigste funnene i konklusjonen.

## 1.1 Problemstilling

Ut fra det som er presentert over, blir min problemstilling som følger:

*Hvordan vil innføringen av rammeplanen "Mangfold og fordypning" gi dyktigere musikkutøvere i skolekorpset?*

Jeg har undersøkt et skolekorps og deres kulturskole for å se om implementeringen fører til at musikantene i korpset blir bedre til å spille. Jeg tror planen kan være med og gjøre samarbeidet mellom offentlig og frivillig sektor bedre. Dette forutsetter en god dialog mellom korpset og kulturskolen samt en forståelse for hverandres forskjellige roller og kulturer. Kulturskolen er den profesjonelle part med høyt utdannede lærere ansatt for å gi barn i kommunen opplæring i musikalske ferdigheter. Korpset drives av frivillige som gjør en innsats for egne og andres barn. I tillegg til de frivillige har korpset også en profesjonell aktør, det er dirigenten.

Hva betyr det at musikantene i korpset blir bedre? For å kunne gi et godt svar på dette burde jeg målt hvor gode musikantene var før den nye rammeplanen kom, og så gjentatt dette etter at planen var gjennomført. En slik måling er ikke et realistisk prosjekt. Læring, endring og forbedring av ferdigheter er langsiktig arbeid. Dette kunne vært et mulig prosjekt, hvis perspektivet hadde vært mye lengre.

En løsning på utfordringene med å måle nivået før og etter innføring av planen, er å intervju kulturskolelærerne. De kan få uttale seg om hva de tror vil skje med elevene når den nye planen er implementert. Dette vil bli en faglig vurdering basert på lærernes kunnskap og erfaringer. Min intervjuguide må da basere seg på enkelte momenter i læreplanen som er

direkte knyttet opp mot elevenes utbytte av undervisningen. Kvaliteten på svarene vil være avhengig av hvordan jeg utformer spørsmålene.

Hvis vi ser isolert på skolekorpset, kan endringer over tid i korpset også skyldes andre faktorer enn kulturskolen. Det kan være skifte av dirigent, nedgang i medlemstall eller andre endringer som fører til bedre eller dårligere musikanter. Tilgangen på nye medlemmer er ikke konstant og medlemsmassen endrer seg fra år til år.

Dette betyr at det er vanskelig å isolere implementeringen av rammeplanen som en faktor og bare se på denne. Det er veldig mange andre faktorer som spiller inn både på elevene i kulturskolen og på skolekorpset. Korpsets popularitet som fritidsaktivitet er ikke konstant. Denne kan gå opp og ned fra år til år. Nye fag i kulturskolen kan også ta interessen bort fra korps. Sammensettingen av lærerkollegiet i kulturskolen kan endre fokus til andre fag. I tillegg kan andre fritidsaktiviteter gjøre at kulturfagene ikke blir like populære.

Hvorfor er det interessant å vite mer om effekten av innføringen av den nye rammeplanen? Dette kan sees på både som en pedagogisk, kulturfaglig og økonomisk problemstilling. Jeg velger her å se helhetlig på den, fordi resultatene av samarbeidet får konsekvenser på alle disse områdene. Alle kommuner er pålagt å ha en kulturskole. Jeg velger da å tro at kommunene også er interessert i at kulturskolen skal drives på en mest mulig kostnadseffektiv måte. Kulturskolen er finansiert av foreldrebetaling og kommunalt tilskudd. Hvis kulturskolen kan drives mer effektivt, betyr det at politikerne kan bruke mer penger på andre tiltak i kommunen. En kvalitetsheving på undervisningen uten at det tilføres flere ressurser, er en mer effektiv måte å drive kulturskolen på. Hvis korpset i tillegg bidrar til at undervisningen fungerer bedre og elevene lærer mer, har vi en enda mer effektiv kulturskole.

## 1.2 Andre aktører

De fleste kommuner har et rikt musikk- og kulturliv også utenfor kulturskolen. Det kan være profesjonelle aktører innenfor kunsthåndverk som keramikk, maling eller andre visuelle kunsthåndverk. Kirken har profesjonelle kirkemusikere og det kan også finnes andre profesjonelle musikere. I tillegg fins en rekke andre profesjonelle kulturutøvere. Noe av jobben med implementering vil være å kartlegge disse miljøene og bruke dem som støtte og inspirasjon i opplæringen. Profesjonelle utøvere kan være aktuelle lærere eller samarbeidspartnere i forbindelse med prosjekter. Det er viktig at kulturskolen kjenner sitt lokalmiljø og kan dra nytte av disse ressursene. Rammeplanen sier også at kulturskolen skal søke støtte og inspirasjon i lokalmiljøet (Norsk kulturskoleråd 2016).

Den norske amatørmusikkbevegelsen står også veldig sterkt. Det er meget få kommuner som ikke har et kor, korps eller orkester, enten bestående av voksne amatører eller i tilknytning til det ordinære skoleverket som et skolekorps. Kulturskolen er for mange av disse en naturlig samarbeidspartner, enten som ansvarlig for instrumentalopplæringen i korpset og strykeorkestret eller som leverandør av dirigent til kor, korps og orkester.

Den viktigste delen av implementeringen av rammeplanen vil være å etablere en kultur for endring. Kulturskolelæreren må utfordres og tørre å se på undervisningen med nye øyne. På lik linje med andre lærere må lærerne bruke tid sammen med sine kolleger og reflektere over den jobben de gjør og hvordan den kan utvikles og gjøres bedre. Rammeplanen skal tas i bruk av hele kollegiet og være et naturlig referansepunkt for undervisningen. Målet med implementeringen blir derfor også å endre praksis. Noe av temaet i denne oppgaven vil være å finne relevant teori som kan vise modeller for hvordan rammeplanen kan implementeres på en hensiktsmessig måte.

### 1.3 Kulturskole i Norge

I forbindelse med Norsk kulturskoleråd<sup>1</sup> sitt landsmøte på Stjørdal høsten 2016 ble rammeplanen for kulturskolen "*Mangfold og fordypning*", (Norsk kulturskoleråd 2016) vedtatt innført. Prosessen frem mot vedtaket var lang og kan beskrives som den foreløpig siste av mange milepæler i kulturskolenes utviklingshistorie.

De første kommunale musikkskolene<sup>2</sup> ble etablert på 1950-tallet. Utviklingen gikk sakte i starten. I 1981 var det 180 kommuner som hadde musikkskoler, men fra 1982 kom det øremerkede statlige driftsmidler (NOU 2014). Dette førte til at antall kommuner med musikkskoler skjøt i været. Statstilskuddet gjorde det mulig for mange flere kommuner å etablere en egen musikkskole. I 1997 ble skoleslaget forankret i opplæringsloven. Dette året var det kun 80 kommuner som ikke hadde etablert tilbudet.

Opplæringslovens §13-6 sier følgende om musikk- og kulturskoler:

*"Alle kommunar skal aleine eller i samarbeid med andre kommunar ha eit musikk- og kulturskuletilbod til barn og unge, organisert i tilknytning til skuleverket og kulturlivet elles."*

---

<sup>1</sup> Norsk Kulturskoleråd er kommunenes interesseorganisasjonen for kulturskoler. Tidligere navn har vært Norsk musikkskoleråd.

<sup>2</sup> Musikkskolene skiftet navn til kulturskoler på slutten av 1990 tallet i forbindelse med lovfesting av skoleslaget. Noen gikk også via navnet musikk- og kulturskoler før de ble til kulturskoler.

Med denne loven var Norge det første landet i verden som innførte en lov om kulturskoler. Kulturutredningen sier følgende om innføringen av loven: "*I likhet med folkebibliotekene kan kulturskolene beskrives som en landsomfattende kulturell infrastruktur*" (NOU 2013:4, s 256). Skoleslaget er nå lovfestet, men loven sier ingenting om prisen på eller omfanget av virksomheten. Loven sier heller ingenting om innholdet i eller kvaliteten på tilbudet.

Norsk kulturskoleråd har lenge jobbet for å høyne kvaliteten på kulturskolene. I 2003 kom rammeplanen "*På vei til mangfold*", som nå har blitt til den generelle delen av "*Mangfold og fordypning*".

"*Mangfold og fordypning*" vektlegger samspill og samarbeid mellom elever i alle fag.

Danselever skal danse med andre dansere og musikkelever skal spille sammen i grupper eller ensembler. Elevene utvikler sine ferdigheter når de kan utøve sin aktivitet sammen med andre (Hatti 2013). I Norge har vi tradisjon for at de fleste elever på blåseinstrumenter spiller i et skolekorps. Det fører til at elevene får spilt minst to ganger i uka, en gang i kulturskolen og en med korpset. Korpset tar på en måte over litt av den jobben som kulturskolen har, ved å gi et samspilltilbud til blåsere og slagverkere. I en slik sammenheng er det viktig at eleven opplever sammenheng mellom det som skjer i korpset og det som skjer i kulturskolen. Uten en felles forståelse av opplæringen mellom korpset og kulturskolen kan det skapes frustrasjoner som gjør at eleven slutter, enten i korpset eller i kulturskolen, eller begge steder. Et godt samarbeid vil tjene både korpset og kulturskole ved at eleven når et høyere musikalsk nivå.

## 1.4 Rammeplanens oppbygging

"*Mangfold og fordypning*" er delt inn i 4 kapitler.

1. Kulturskolens samfunnsoppdrag
2. Prinsipper og retningslinjer for kulturskolevirksomhet
3. Fagplanene
4. Mal for kvalitetssikringssystem

### 1.4.1 Kulturskolens samfunnsoppdrag

Første kappitel begrunner og forankrer kulturskolen i nasjonalt lovverk og viser også til Norges internasjonale forpliktelser gjennom UNESCO-konvensjonene om barns rettigheter og om vern av immateriell kulturarv. Sammen med kapittel 2 minner dette om den generelle del av grunnskolens læreplan. Kapitlet viser også til grunnskolens læreplan, hvor kulturskolen er

nevnt som en samarbeidspartner innenfor estetiske fag (KD 2006). Videre defineres kulturskolens verdigrunnlag, formål og mål.

Kulturskolens rolle som lokalt ressurscenter for grunnskolen og lokalt kulturliv blir også tatt opp for første gang i dette kapitlet. Denne rollen blir også løftet frem i Kulturutredningen, der kulturskolen i likhet med folkebibliotekene beskrives som en landsomfattende kulturell infrastruktur (NOU 2013:4). Innenfor musikkfaget har kulturskolen vært en særlig viktig aktør. Både fordi profesjonelle musikere har fått jobb og fordi elevene har bidratt med musikk i sine lokalmiljø. Dette må også sees i sammenheng med at antall timer til praktiske og estetiske fag i grunnskolen har gått ned og dermed også antallet musikk lærere i grunnskolen. Grunnskolelærere har tidligere vært en viktig bidragsyter til det frivillig kulturlivet i kommunene.

Kapittelet avsluttes med en gjennomgang av kulturskolens fag og hvordan undervisningen skal organiseres. Listen over fag er ikke uttømmende. Den enkelte kulturskole kan selv velge å etablere fag som det ikke har kommet fagplaner for ennå.

#### 1.4.2 Prinsipper og retningslinjer for kulturskolevirksomhet

I andre kapittel settes kommunens ansvar som skoleeier på dagsorden. Kulturskolen skal ikke leve sitt liv i en boble, men ta aktivt del i lokalt kulturliv og annen opplæring i lokalsamfunnet. Samarbeid med foreldre og foresatte er en forutsetning for å lykkes i kulturskolen, på lik linje som det er i grunnskolen.

Både lærere og skoleleders ansvar og kompetanse blir beskrevet. Kulturskolen skal etterstrebe å tilsette lærere med både kunstfaglig og pedagogisk kompetanse. Dette er en forutsetning for at kvaliteten på undervisningen skal bli høy. Lærerne må være kunstneriske forbilder for sine elever, samtidig som de har en pedagogisk og metodisk forståelse for hvordan elevene lærer.

Den siste delen av kapitlet har fokus på utviklingsarbeid, læreplanarbeid og forskning. Kulturskolen har et særlig ansvar for å samarbeide med universitet og høyskolesektoren om utdanning og forskning innenfor feltet. Skoleslaget er fortsatt ungt og det er forsket og skrevet lite om hva som er god undervisning i kulturskolen. Mye av kunnskapen som lærerne formidler til elevene er erfaringsbasert.

#### 1.4.3 Fagplanene

Tredje kapittel omhandler fagplanene. I løpet av kulturskolens historie har det vært gjort mange forsøk på tilbud til store grupper, fordypningstilbud, undervisning i skoletiden og

mange flere. Eksempler på dette er blant annet lørdagsskoletilbudet i Trondheim og kulturskoletimen. Lørdagsskolen i Trondheim er et tilbud til spesielt talentfulle elever, og kulturskoletimen var en kulturskoletime innenfor ordinær skoletid, som ble innført som et forsøk av regjeringen Stoltenberg. Kulturskoletimen er nå avsluttet, men flere kulturskoler har fortsatt med tilsvarende tilbud under andre navn.

I "*Mangfold og fordypning*" er kulturskolenes tilbud strukturert gjennom tre forskjellige programmer. Det er breddeprogram, kjerneprogram og fordypningsprogram.

#### 1.4.4 Breddeprogrammet

Rammeplanens første program samler mange av de forsøkene og tiltakene som er gjort innenfor kulturskolen, samtidig som det åpner opp for nye muligheter. Her er det tenkt et bredt samarbeid ut mot grunnskoler, barnehager, videregående skoler, SFO og fritidskulturlivet. Breddeprogrammet kan favne aktiviteter som kunst og kulturkaruseller, korte kurs og festivaler.

#### 1.4.5 Kjerneprogrammet

Kjerneprogrammet representerer mye av det kulturskolen har stått for siden starten og er kulturskolens hovedaktivitet. Eleven kan ha individuell undervisning eller gruppeundervisning etter hva som er mest hensiktsmessig for den enkelte. Dette er tilbudet for dem som ønsker en god innføring i et fag. Undervisningen skal normalt foregå over flere år og har en klar progresjon. Opplæringen deles inn i faser som kan lede frem til at eleven søker seg inn på fordypningsprogrammet. Kjerneprogrammet har ikke en tidsbestemt utvikling. Eleven skal jobbe seg gjennom de ulike fasene ut ifra egne ferdigheter og forutsetninger.

#### 1.4.6 Fordypningsprogrammet

Dette skal være kulturskolenes talentutviklingsprogram. Elvene som ønsker å delta i dette tilbudet må gjennom en audition eller prøve for å komme inn. Læreren skal bygge et godt nettverk rundt eleven og ha en klar og målrettet progresjon på arbeidet. Det er viktig at eleven blir en del av et større nettverk. Derfor skal kulturskolen søke samarbeid med andre kulturskoler og/eller videregående skoler for at eleven skal få møte andre med høye kunstfaglige ambisjoner.

Disse tre programmene ligger til grunn for utviklingen av de mer spesifikke fagplanene for hvert enkelt fag i kulturskolen. I utgangspunktet var det utviklet fem fag. Disse er dans, musikk, visuelle kunsthøgskole, drama og teater, samt skapende skriving. Rammeplanen åpner opp for at det kan utvikles andre fag i tillegg til disse. Det har i ettertid blitt utarbeidet en fagplan

for sirkus. Nå ligger det inn forslag til Landsstyret i Kulturskolerådet om å ytterligere utarbeide fagplaner innen film, animasjon og spillutvikling.

#### 1.4.7 Mal for kvalitetssikringssystem

Siste kapittel i rammeplanen er viet maler for kvalitetssikringssystem. Kapitlet er relativt kort og viser til mulige systemer som kulturskolene kan bruke i arbeidet med å kvalitetssikre virksomheten.

Norsk kulturskoleråd har utgitt en veileder til hjelp i arbeidet med å innføre rammeplanen. (Norsk kulturskoleråd 2015). Her blir planen gjennomgått og det er utarbeidet arbeidsoppgaver som personalet kan bruke for å bli kjent med og forstå planen. Det er også tips om hvordan man skal jobbe for å få vedtatt planen politisk i kommunestyret.

### 1.5 Innføring av den nye rammeplanen

Det er skrevet og forsket lite på innføring av rammeplaner i kulturskolene. Siden Norge har en unik posisjon i verden innenfor feltet kulturskole for barn, betyr det at det er lite å hente fra andre land. "*Mangfold og fordypning*" har en del felles trekk med andre norske læreplaner som L97 og Kunnskapsløftet 2006. Det vil derfor være interessant å se på hva skoleforskere har funnet om innføring av disse planene og mer generelt om innføring av rammeplaner i grunnskolen. Den amerikanske skoleforskeren John Goodlad, har skrevet om innføring av læreplaner i blant annet "*Inquiry curriculum*" (Goodlad 1979). Det er viktig å ta høyde for at undervisningssituasjonen er forskjellig i grunnskole og kulturskole, men at barna er de samme. En grunnskolelærer møter sine elever daglig, mens kulturskolelæreren i utgangspunktet kun har ett møte med elevene i løpet av uka.

Det er flere mulige teorier som kan brukes i jobben med å implementere en ny rammeplan. Den mest åpenbare er å se på dette som en form for endringsledelse. Spørsmålet blir da om dette er en ren rasjonell prosess, en naturlig prosess eller en søke- og læreprosess (Busch m.fl. 2007). Jeg vil komme tilbake til vektleggingen av disse prosessene.

I boken "*Exploring strategy*" (Johnson m.fl. 2014) blir vi introdusert for en strategisk sjekkliste. Dette er i utgangspunktet 14 punkter ment for privat sektor. De fleste er også relevante for offentlig sektor, hvis man velger en litt annen inngang til begrepene.

Hovedoverskriftene er:

- Strategisk posisjon
- Strategiske valg
- Strategi i aksjon.

Når man skal gjøre en såpass stor jobb med å innføre en ny rammeplan, vil det være naturlig å gå gjennom hele denne sjekklisten. Dette gir oss mulighet til å gå gjennom og reflektere rundt hva kulturskolens rolle skal være i kommunen og hvilke arbeidsoppgaver kulturskolen skal prioriteres i fremtiden.

Det er en forutsetning at kulturskolen har en klar og tydelig målformulering i arbeidet med rammeplanen. Ledelsen må ha et system som fokuserer på mål, problemløsning, språkskaping og samspill (Busch m.fl 2007). Dette er ganske sammenfallende med Erik Johnsens tenkning om ledelse som en målformulerende, problemløsende og språkskapende prosess (Johnsen 1975). Målet med implementeringen av rammeplanen er at kulturskolen skal drive bedre og mer effektiv undervisning. Utfordringen blir helt klart hvordan bedre og mer effektiv undervisning skal kunne måles i etterkant. Ett moment må være å etablere strukturer hvor lærerne får mulighet til å diskutere pedagogikk i strukturerte former. Erfaringsutveksling og gode pedagogiske diskusjoner vil forhåpentligvis gi utvikling i kulturskolen.

I innledningen til "En strategisk offentlig sektor", brukes både begrepet strategisk styring og strategisk ledelse (Johnsen 2014). Styring defineres som prosessene og strukturene som etableres for å skape verdier. Ledelse handler om hvordan ledere bruker disse prosessene og strukturene til å påvirke verdiskapningen. Johnsen velger å bruke begrepet strategisk styring om begge prosessene. Leder eller rektor i kulturskolen må definere hvilke strukturer og prosesser som skal gjennomføres for å implementere rammeplanen. Personalet må få den tid som trengs for å forstå og sette seg inn i planen. Det bakenforliggende arbeidet med begrunnelse for hvorfor vi skal ha en ny plan må ligge til grunn for arbeidet.

Et av målene med innføringen av rammeplanen at kulturskolen skal endre praksis. Elevene skal over tid merke at lærerne gjør endringer henhold til planen. Dette kan være metodiske endringer som for eksempel bruk av ny teknologi eller bruk av gehørspill. Det kan også være strukturelle endringer i timeplanleggingen eller rundt organisering av elevene. I denne sammenhengen er opplevelsen av medvirkning fra lærernes side avgjørende. Gode prosesser, der alle aspekter ved planen drøftes og hvor overordnede begreper blir konkretisert ned til praktisk arbeid i undervisningssituasjon, vil være viktige. Hvis vi bruker et felles profesjonelt



språk, der forståelsen av begrepene er relativt lik, vil det kunne løfte de faglige diskusjonene i kollegiet.

### 1.5.1 Fire perspektiver på ledelse

Bolman og Deal har introdusert oss for fire perspektiver på ledelse (Bolman og Deal, 2014):

- Strukturelle ramme
- Politisk ramme
- H-R ramme
- Den symbolske ramme

#### **Strukturell ramme:**

Arbeidet med rammeplanen kan være en anledning til å se på strukturene i kulturskolen. Skal vi fortsette å organisere undervisningen slik vi alltid har gjort? Kan vi lage større grupper av elever? Skal vi la de mest talentfulle elevene få en større andel av ressursene? Skal alle elever ha et felles introduksjonskurs? Hvordan skal vi bruke de administrative ressursene vi har i kulturskolen? Er det mulig å definere flere avdelinger med sine avdelingsledere? Dette er momenter som kan ha betydning for hvordan kulturskolen er strukturert og organisert.

Tydelig struktur og gode beslutningslinjer gir trygghet i hverdagen for lærere og elever. En god strukturell ramme på kulturskolen som er forstått og akseptert av alle aktører vil gjøre andre oppgaver som for eksempel kommunikasjon lettere.

#### **Symbolsk ramme:**

Kulturskolelærere har et sterkt personlig forhold til sitt kunstfag. De aller fleste har utøvd sin kunstform siden barndommen eller tidlig ungdom. Relasjonen til egne lærere og andre forbilder kan være utrolig sterk, fordi de er følelsesmessig sterkt knyttet til sitt fag. Disse følelsene og relasjonen kan holdes varme hvis vi bruker det symbolske perspektivet til Bolman og Deal. Historier om store kunstnere og hvordan disse har påvirket den enkelte lærer kan være med og skape et fellesskap i kollegiet og en felles forståelse for hvordan vi skal jobbe med dagens elever. Slike historier kan også brukes til å reflektere rundt egen praksis.

#### **Politisk ramme:**

Innføringen av ny rammeplan kan også føre til at noe må prioriteres bort. Det kan oppstå en kamp mellom fag og grupperinger i kollegiet som ser sin posisjon truet. Det politiske perspektivet kan hjelpe oss å analysere denne eventuelle kampen. Argumentene i debatten

trenger ikke nødvendigvis å være knyttet opp mot ressurser, men resultatet av en endret praksis kan være at ressurser forskyves i organisasjonen. Det er ikke sikkert at ledelsen er til stede på alle arenaer hvor dette blir debattert. Derfor må det politiske perspektivet være klart når vedtak fattes og endringer skal gjøres.

### **HR-ramme:**

Kulturskolens største ressurs er personalet. Deres kompetanse er avgjørende for at vi skal klare å gi våre elever en god opplæring. Fokuset på HR-rammen blir viktig når vi skal bygge et fellesskap der hver enkelt lærer ikke kan være seg selv nok, men er nødt til å bidra sammen. I tillegg til å ha et sterkt faglig standpunkt i seg selv må lærerne også være en støtte til sine kolleger. Ledelsen må legge til rette for faglige møteplasser, der man kan drøfte undervisning og få tilbakemeldinger på egne prosjekter.

Rammeplanen har gitt oss en mulighet til å åpne opp det pedagogiske arbeidet i kulturskolen, endre det og etablere en ny praksis. Sånn sett minner det om Kurt Lewins 3 faser for utvikling, unfreezing, moving and freezing (Lewin 1951). Når det gjelder rammeplanen, blir det siste punktet misvisende hvis vi definerer freezing som en fast tilstand. Intensjonen er at den nye praksisen ikke skal være frosset, men at den hele tiden skal være i endring. Dette skal oppnås gjennom en stadig refleksjon rundt undervisningen. Vi skal ha en konstant utvikling av kulturskolen, hvor den enkelte lærer i samarbeid med sine kolleger stadig vurderer og evaluerer sin undervisning. Dette bør være den normale drift.

Innføring av nye rammeplaner blir som et hovedrenhold, hvor vi tar tak i hele driften av kulturskolen og ser på mulige endringer. Ingen krok skal være uberørt av den nye rammeplanen. Gammel praksis skal opp til ny vurdering. Hvis vi finner noe vi ikke trenger så rydder vi det bort eller kaster det. Det daglige renhold gjøres gjennom kursdager, personalmøter, teammøter og egen refleksjon rundt praksis. Her er det også rom for endringer og korrigeringer av kursen på kulturskolen, men ikke i så stor grad som ved innføring av en ny rammeplan.

I grunnskolen kommer det nye rammeplaner med en syklus på ca 10 år. Kanskje kan vi forvente at også kulturskolens rammeplaner blir fornyet med en viss regularitet slik at også vi med jevne mellomrom kan ha et hovedrenhold.

I boken "Synlig læring" har John Hattie gjort en metastudie på hva som påvirker læring i skolen (Hattie 2013). Han har satt opp 138 variabler for påvirkning av elevens læring. I

studien er det et svar som er helt entydig, det er læreren og lærerens interaksjon med elevene som betyr noe. Det viser seg også at blant de 11 variablene med størst effekt av de 138, er forhold knytta til læreren sentrale. Den ene variabelen som scorer høyest er elevens selvevaluering, forstått som evne til å bedømme egne prestasjoner og formidle dette til læreren.

Undersøkelsen viser også at direkte instruksjon er effektivt. Prestasjoner forsterkes når læreren:

- Setter utfordrende mål, tydeliggjør målet og samtaler med eleven om dem
- Tydeliggjør mestringskriteriene. Modellerer: vise eleven masse eksempler på hva som forventes som et sluttprodukt for arbeidet deres. Hva kjennetegner en som har nådd målet?
- Avgjørende at elevene øver på *å gjøre det riktig på timen*, før de begynner med egenøvingen. Sjekker om eleven forstår, kontrollerer forståelsen, gjentar
- Bygger forpliktelse i øving. Gir eleven informasjon om hva hun må ta ansvar for etter timen
- Vet hvordan eleven tenker, anvender oppgaver/materiell som utfordrer hver elev på deres nivå
- Vektlegger læringsstrategier. Hvordan øve, strukturere hjemmearbeid? Hvordan bruke metakognitive prosesser? (hva får jeg til / hva trenger jeg hjelp med/ hvor står jeg fast? Hvordan kan jeg løse dette best mulig selv?)
- Har forventninger til at eleven greier det.
- Har et bredt repertoar av forklaringer, begreper, trinn for trinn-hjelp, lydopptak, video.

De variablene som kom nederst på lista over effekt på undervisning var disse:

- Organisert nivå-differensiering
- Aldersblanding, gjennom å organisere elever på tvers av klassetrinn
- Tolærersystem
- Fritt skolevalg
- Individualisert opplæring ved bruk av «arbeidsplaner»

- Redusert klassestørrelse
- Bruk av teknologi

Disse variablene har liten eller ingen effekt på elevers læring. Det er kanskje overraskende at flere av variablene er løftet høyt i debatten om kvalitet på skolen i Norge. Både teknologi og fritt skolevalg er områder som har fått stort fokus.

Jeg må presisere at denne undersøkelsen er gjort innenfor det ordinære skoleverket. Det kan selvfølgelig være forskjeller fra det vi opplever i kulturskolen, men jeg velger å bruke denne fordi vi ikke har noe lignende for vårt skoleslag. Motivasjonen til elevene i kulturskolen kan noen ganger sammenlignes med det vi møter i grunnskolen. Dette kommer til syne når foreldrene er mer motivert enn barna. Likefullt skal vi som profesjon møte eleven og skape et godt miljø for læring.

### 1.5.2 Hvordan implementere rammeplanen?

Både empirien og valg av teori er preget av at jeg til daglig, i jobben som rektor, jobber med implementering av rammeplanen. Rammeplanen har gitt meg en mulighet til å se på gjeldende praksis og vurdere denne opp mot tidligere praksis. Jeg har så langt opplevd at lærerne er opptatt av planen og ønsker å sette seg inn i den, men det er fortsatt en lang vei å gå før vi har etablert ny praksis.

Nærheten til det jeg skriver om kan være både positivt og problematisk. Jeg har lest planen og satt meg inn i bakgrunnsstoff og støttelitteratur, og jeg har brukt mye tid på dette. I hverdagen drøfter jeg planen med mine kolleger internt og med andre rektorer som skal gjøre den samme jobben som meg. Utfordringen vil være om jeg i tillegg til denne nærheten greier å løfte blikket. Får jeg til å ta et skritt til siden og reflektere kritisk rundt planen og måten vi gjør implementeringen på? Er mine kolleger kritiske nok til den måten vi jobber på?

Det er flere mulige teoretiske innganger til jobben med implementering av rammeplanen. For eksempel Bolman og Deal sine 4 perspektiver på ledelse (Bolman og Deal 2014) og det strategiske perspektivet til Johnson m.fl. (Johnson m.fl 2014). Jeg har også valgt å ta med John Hattie sin metastudie på undervisning, "Synlig læring" (Hattie 2013), fordi det er den mest oppdaterte kunnskapen vi har om læring i dag.

John Hatties bok "Synlig læring" har vært et godt utgangspunkt for å se på hva som gir positive effekter i undervisningen (Hattie 2013). Dette er en metastudie som har tatt for seg variabler for hva som har effekt på undervisningen. Undervisning i grunnskolen foregår stort

sett i vesentlig større grupper enn i kulturskolen. Vår normale gruppestørrelse i musikkundervisningen er 1 – 3 elever og det er innenfor disse gruppestørrelsene vi underviser de fleste av våre elever.

De variablene som har størst innvirkning på læring handler om læreren (Hattie 2013). Dette er sannsynligvis også relevant i kulturskolen, fordi hovedaktiviteten er undervisning og det dreier seg om barn i samme aldersgruppe. Hvorvidt dette vil ha enda større effekt fordi gruppestørrelsen er vesentlig mindre i kulturskolens musikkundervisning kan jeg ikke vite, men det hadde vært interessant å se på om det er noen sammenheng der.

En annen forskjell på kulturskolen og grunnskolen er hvor lang tid læreren har sammen med elevene hver uke. En grunnskolelærer møter normalt sine elever daglig, mens de fleste kulturskolelære kun har ett møte med elevene i uka. Tiden til å bygge relasjon til elevene og mellom elevene blir vesentlig mindre i kulturskolen.

Hvis vi ser på andre fag, er gruppestørrelsen derimot mer lik grunnskolen. Danseklasser, dramaklasser og kunstoffklasser har gruppestørrelser fra 8 – 20 elever og det ligner mer på det ordinære skoleverket. Gruppestørrelser og hvordan vi jobber med de ulike gruppene vil være et godt utgangspunkt for faglige diskusjoner i lærerkollegiet. Her vil det også være naturlig å se på hvordan det sosiale miljøet mellom elevene kan være en styrke for opplæringen. Det vil være en styrke for implementeringsarbeidet å trekke inn nyere pedagogisk forskning slik som John Hattie representerer.

### **Samfunnsoppdraget**

I kapittel 1 av "*Mangfold og fordypning*", er det kulturskolens samfunnsoppdrag som står i sentrum. Dette blir løftet frem på en måte som er egnet til å øke yrkesstoltheten hos lærerne. Vi har fått et mandat som går utover vår egen virksomhet. Undervisningen skal ikke lenger kun handle om opplæring i det enkelte kulturfaget. Kulturskolen skal også være en viktig del av hele kommunens samfunnsliv og kommunal tjenesteyting. I Kulturutredningen brukes begrepet landsomfattende kulturell infrastruktur (NOU 2013:4). Det er i denne sammenheng mulig å bruke Bolman og Deal sitt symbolske perspektiv. Kulturskolen opphøyes til noe mer enn kun en opplæringsinstitusjon. Vi får et oppdrag som er større enn oss selv. Rundt dette oppdraget kan vi ta frem de gode historiene om våre forbilder. Dette gjelder både pedagogiske og kunstneriske forbilder. Vår misjon er å spre den gode kultur.

## Fagplanene

Når vi kommer til kapittel 3 i planen blir den litt mer utfordrende. Her skal vi jobbe med fagplaner innenfor det enkelte kunstfelt og lage vår tilnærming til bredde, kjerne og dybdeprogrammene. Norsk kulturskoleråd sin veileder til implementeringen er tydelig på at hver kulturskole må lage sine egne lokale planer og tilpasse disse i sitt nærmiljø (Norsk kulturskoleråd 2015). De lokale læreplanene må ta hensyn til kompetansen i lærerkollegiet og utformes disse på en slik måte at de blir gjennomførbare.

Rammeplanen er klar på hva som er kulturskolens kjerneaktivitet. Det er opplæring gjennom kjerneprogrammet (Norsk kulturskoleråd 2016). Samtidig oppfordres det til å bruke de to andre programmene, breddeprogrammet og fordypningsprogrammet i samarbeid med andre institusjoner. Dette betyr at vi aldri skal slippe aktiviteten i kjerneprogrammet og at vi skal etterstrebe å etablere de andre programmene. Rammeplanen sier at dette gjerne kan skje i samarbeid med andre institusjoner. For breddeprogrammet vil det kunne gjelde grunnskoler, ungdomsklubber, barnehager, korps, kor, teaterlag og andre frivillige lag og organisasjoner. Sammen med disse kan kulturskolen etablere introduksjonskurs, korte kurs eller gjøre prosjekter over en avgrenset periode. Omfanget av dette arbeidet er selvfølgelig avhengig av finansiering og hvilken innsats de ulike aktørene kan legge inn i programmet.

Når det gjelder fordypningsprogrammet er det færre mulige samarbeidspartnere.

Fordypningsprogrammet skal være kjennetegnet av mer langsiktighet og selvfølgelig faglig høy kvalitet. En naturlig samarbeidspartner her vil være andre kulturskoler, for å kunne skape et større miljø og ha flere lærekrefter å spille på. Andre mulige partnere er videregående skoler og universitet eller høyskoler. Hvis man har tilgang til profesjonelle aktører, kan disse også være samarbeidspartnere i et slikt program. Forutsetningen for at det skal bli bra er at man får til lange forpliktende avtaler. Fordypningsprogrammet skal være målrettet og ha en tydelig progresjon. Eleven skal tas inn etter audition og det forventes en stor grad av egeninnsats.

Som jeg har skrevet tidligere, skal kulturskolen ha en god oversikt over andre kulturaktører i nærmiljøet. Ved å kartlegge mulige samarbeidspartnere til de ulike programmene, vil kulturskolen også bli bevisst på hvilket miljø den er omgitt av. Det vil også være en mulighet til å oppdage eventuelle konkurrerende aktører. Arbeidet med de tre programmene vil være en anledning til å få kartlagt muligheter og trusler i nærmiljøet, samt styrker og svakheter i egen organisasjon.

Rammeplanen åpner også opp for at kulturskolen kan stå som arrangør av blant annet festivaler, konserter, forestillinger og andre fremføringer, alene eller i samarbeid med andre. I hvor stor grad dette skal gjøres avhenger av kompetanse, muligheter og økonomi. Elevene er avhengige av tydelige mål for å være godt motivert, og fremføringer kan være en del av denne motivasjonen. Derfor må kulturskolen alltid drive en viss slik aktivitet, konserter i en eller annen form må alltid finne sted. Denne aktiviteten må imidlertid aldri ta fokuset bort fra kjerneaktiviteten, som er langsiktig opplæring av barn og unge i estetiske fag.

Hvilke strategiske valg skal man gjøre når styrker, svakheter, muligheter og trusler er kartlagt? Sjekklisten gir oss her fem punkter (Johnson m.fl 2014). De to punktene som omhandler internasjonal satsning og oppkjøp av andre virksomheter vil ikke være aktuell for kulturskolen. Innovasjon og valg av fag vil derimot alltid være aktuelt.

### 1.5.3 Innovasjon og valg av fag

§ 13.6 i opplæringsloven sier at alle kommuner skal ha et musikk og kulturskoletilbud. (Lovdata.no) Loven sier derimot ingenting om omfanget av virksomheten. Det betyr at kommunen står fritt til å opprette de tilbudene som er aktuelle. Rammeplanen sier at fagene der ikke er uttømmende for hvilken undervisning som kan tilbys, og vi vet at allerede er det kommuner som tilbyr nye fag. Ingen av disse har egne fagplaner. Kulturskolen er heller ikke forpliktet til å tilby alle fagene som beskrives i fagplanen.

Det er to utfordringer som vil være sentrale for fagkretsen til kulturskolen. Den første er økonomiske begrensninger, den andre er tilgang på lærerkrefter. Elevene i kulturskolen betaler elevavgift, men den dekker kun en liten andel av de reelle kostnadene ved en elevplass. Kommunen må dekke resten. Kulturskolen er dermed avhengig av at kommunestyret bevilger penger til virksomheten. Den andre begrensningen er tilgangen på lærere. Rammeplanen er klar på at lærerne skal ha både kunstfaglig og pedagogisk kompetanse, men dette kan fravikes i særskilte tilfeller. Likevel kan ikke kulturskolen tilby undervisning i fag der det ikke er mulig å skaffe lærere med tilfredsstillende kompetanse. Det kan altså by på problemer å utvide virksomheten/fagkretsen, selv om ønske og viljen er tilstede.

Kulturskolens lærere består av folk som er vant til å tenke kreativt innenfor sitt kunstfaglige felt. Det betyr ikke at lærerne automatisk tenker kreativt og innovativt når det gjelder undervisning. Hattie er tydelig på at læreren er en av de viktigste variablene på om elevene lærer (Hattie 2013). Det er viktig at lærerne får tid til å utvikle seg og drøfte pedagogiske

utfordringer i den tiden de har til forberedelser. Slik kan kulturskolen legge til rette for utvikling av nye pedagogiske metoder.

Rektor er strategisk leder i kulturskolen. Når den strategiske posisjonen er klarlagt og de strategiske valgene er gjort, skal strategiene konkretiseres og realiseres. Spørsmålene som da må stilles er hvilke strategiprosesser som er nødvendige? Passer strategiene og er de akseptable og gjennomførbare? Har vi de riktige strukturene og hvordan skal prosessene ledes? Til slutt blir spørsmålet hvem skal gjøre hva i strategiprosessene?

Det vil være vanskelig å gjennomføre nye strategier uten at de er godt forankret i personalet. Her vil det bli en balansegang mellom leders styringsrett og lærernes medbestemmelse, men når de strategiske valgene er gjort, må disse følges. Rektor vil være ansvarlig for å holde kontroll på at valgte strategier blir fulgt opp.

Innføring av en ny rammeplan er en lang prosess. Grunnskolen har som nevnt tidligere i oppgaven tradisjon for å innføre ny rammeplan med jevne mellomrom. Hvis kulturskolen skal ta opp denne måten å drive skoleutvikling på, er det mulig å argumentere for at innføring av ny rammeplan er en naturlig prosess, som gjentar seg med jevne mellomrom. Jeg vil argumentere for at innføringen av en ny rammeplan bør være en søke- og læreprosess. Vi skal åpne opp rammeplanen og se hvilke muligheter den gir oss, men vi skal også lage egne lokale læreplaner. Disse skal baseres på den sentrale planen, men også ta høyde for lokale styrker og svakheter. Samtidig skal rammeplanarbeidet være en del av det naturlig utviklingsarbeidet i kulturskolen. Vi skal hele tiden søke og forske for å finne bedre undervisningsmetoder, bedre arenaer for læring, bedre samarbeidspartnere og eventuelt andre faktorer som kan gjøre undervisningen bedre og mer effektiv.

## 1.6 Rammeplan og korpshistorie

Historisk sett kom skolekorpse lenger før de kommunale kulturskolene. Allerede i 1918 ble Norges Musikkorps Forbund etablert. I forkant av dette var de første skolekorpse etablert. Instrumentalopplæringen var korpsets eget ansvar og foregikk i regi av foreldre, profesjonelle musikere eller eldre medlemmer. Da kulturskolene ble etablert, var korpse en viktig aktør og pådriver. I forbindelse med opprettelsen av kulturskolene samarbeidet korpse tett med kor, orkester og andre frivillige musikkaktører.

Rammeplanen viser flere steder til at kulturskolen skal samarbeide med aktører innenfor frivillig kulturliv. Allerede i første kapittel, som omhandler kulturskolens samfunnsoppdrag,



er dette nevnt flere ganger. I kapittel 2 skrives det første gang om korps som samarbeidspartner. Der står i kapittel 2.3:

*"Kulturskolen har et særlig ansvar for samarbeid med skoleverk, korps, kor, lag, foreninger og frivillige og profesjonelle kunst- og kulturorganisasjoner."*

(Kulturskolerådet 2016, s 14).

Dette forplikter kulturskolen til å ta initiativ til samarbeid. Korpset kan forvente at kulturskolen tar kontakt for å bygge opp under den aktiviteten som korpset allerede driver.

Når vi kommer til kapittel 3 og innledningen til de enkelte fag, er korpset igjen nevnt. Rammeplanen deler kulturskolens aktivitet inn i tre nivåer; bredde-, kjerne- og fordypningsprogrammet. Breddeprogrammet skal, som navnet tilsier, nå ut til brede lag av befolkningen. Korpset er her en av flere mulige samarbeidspartnere.

Innenfor de to siste programmene er korpset ikke nevnt, men i kjerneprogrammet står det at kulturskolelæreren skal ha kjennskap til elevenes fritidsaktiviteter utenom kulturskolen. Dette kan ha verdi for lærerens forståelse av eleven.

## 2 Teoretisk bakgrunn

I dette kapitlet vil jeg presentere tre teoretiske tilnærminger til problemstillingen. Områdene jeg har hentet teori fra er kommunikasjon og kunnskapsoverføring, læring samt co-production. Mitt teoretiske rammeverk er utformet i skjæringspunktet mellom skoleledelse (Hattie 2013) og generell ledelse (Busch m.fl 2007).

For å forstå samarbeidet mellom kulturskolen og skolekorpset må jeg ha innsikt i hvilke kommunikasjonskanaler de har og hvordan de overfører kunnskap mellom organisasjonene.

Læringsbegrepet er sentralt i all opplæring. Både korpset og kulturskolen driver med opplæring, men de er to forskjellige arenaer. Den teoretisk bakgrunnen kan likevel være bygd på de samme prinsipper og holdninger.

Co-production handler i denne sammenheng om samarbeide mellom de to organisasjonene, der den ene er frivillig og den andre offentlig kommunal. Det teoretiske perspektivet brukes til å drøfte hvordan det skapes en merverdi når offentlige og frivillige samarbeider om å løse en oppgave.

Mot slutten vil jeg også definere begrep frivillighet som er sentralt i alt arbeid med korps i Norge. Jeg vil også se frivilligheten i en større sammenheng enn bare inn mot kulturarbeid.

## 2.1 Kommunikasjon og kunnskapsoverføring

I løpet av 1900-tallet økte produktiviteten til de som jobbet med manuelt arbeid 50 ganger. Den viktigste utfordringen i vårt århundre er en lignende økning for kunnskapsarbeid og for kunnskapsarbeidere. Når vi ser på politikktutformingene i noen av verdens rikeste land, som Norge og Danmark sammenlignet med utviklingsland som Sri Lanka, finner vi at økonomien må bli mer kunnskapsorientert. Vi må gå fra manuell til kunnskapsbasert produksjon. Grunnen til dette er godt formulert i strategien EUROPE 2020, EU kommisjonen (2010), produktivitetsbasert kunnskapsvekst skaper økning i inntekter og velstand og gir mer kunnskapsrike innbyggere. Hvordan denne prosessen foregår i forskjellige land er analysert av Verdensbanken og World Economic Forum. Her ser vi at landene jobber med de samme utfordringene, men resultatene varierer en hel del.

Arbeidslivet blir mer og mer kunnskapsbasert. Dette gjør at de som kan overføre og dele kunnskap mest effektivt har en konkurransefordel. På den andre siden blir kompetansen mer kompleks og problemer kan oppstå når kunnskap skal overføres på tvers av og internt i organisasjoner.

Organisasjonens konkurransekraft består delvis av evnen til å forbedre og innovere med bakgrunn i kunnskap og kompetanse. Kunnskapsoverføring kan gi fordeler som:

- Overføring av lokal kunnskap generert i en avdeling til andre avdelinger (Kogut og Zander, 1995).
- Ledelse av omfattende strategier som skal respondere på handlinger til konkurrenter, kunder, leverandører og andre eksterne aktører (Mowery, Oxley og Silvermann, 1996).
- Oppdage og utnytte økonomien i skala og omfang (Spender, 1996).
- Løfte frem læringsprosesser i organisasjonen (Levitt og March, 1988).

Med kunnskapsoverføring forstår vi hvordan organisasjoner som dynamiske system forholder seg til forskjellige typer kunnskap. Når produksjon og tjenesteyting blir mer kunnskapsbasert, blir det å fange opp og dra nytte av slike faktorer mer komplekst. Dette kan føre til utfordringer i kunnskapsoverføring på tvers av organisasjoner (Kogut og Zander, 1992).

Forskning på kunnskapsoverføring har økt betydelig de siste 30 årene og den øker fortsatt (Kumar og Gansch, 2009). Litteraturen argumenterer enstemmig for at det er en positiv forbindelse mellom kompetanseoverføring og konkurransefortrinn. Dette er analysert i flere

studier, men i henhold til Dyer og Hatsch (Dyer og Hatsch 2006), har ikke denne antagelsen blitt bevist.

## 2.2 Læring

Det er flere definisjoner på hva læring er. Innenfor samfunnsvitenskapen kan vi få forskjellige svar på dette om vi spør en pedagog, en sosiolog eller en psykolog. Min forståelse av læring bygger på en pedagogisk tilnærming. Anita Woolfolk definerer læring som "*En prosess der erfaring forårsaker permanent forandring i kunnskap eller atferd*" (Woolfolk 2004). Denne definisjonen rommer både en kognitiv endring som har gitt kunnskap og forståelse samt en praktisk endring som kan komme til uttrykk gjennom atferd.

Mitt utgangspunkt er at lærere kan gjøre en forskjell i utviklingen av sine elever. Men det er ikke kun læreren som påvirker utviklingen. Andre personer i omgivelsene som foreldre, medmusikanter og venner kan også ha betydning for hva elevene lærer. Læreren skal gi en retning på det som skal læres. Med denne bakgrunnen vil jeg bruke behavioristiske læringsteorier

En av de mest betydningsfulle skoleforskere i verden i dag er John Hattie. I sin metastudie av læring gir han oss en oversikt over hvilken undervisning som har størst innvirkning på elevers læring. Undersøkelsene som metastudien bygger på er fra ordinært skoleverk. Alt fra grunnskoler til videregående skoler og universiteter er med. Kulturskoler er ikke en del av denne forskningen. Jeg velger likevel å ta utgangspunkt i denne fordi vi ikke har noe bedre eller tilsvarende forskning å vise til innenfor kulturskolefeltet.

Noe av målet med å innføre en rammeplan i kulturskolen er å etablere gode strukturer og planer for undervisningen. Skoleforskning viser at dette har betydning for elevens læring. Jeg antar, som jeg tidligere var inne på, at det kan trekkes paralleller mellom læring i grunnskolen og læring i kulturskolen. John Hattie hevder at læreplanen er den mest kritiske komponenten for å velge faginnhold. Like fullt er det andre momenter, som utfordring, engasjement og tillit som betyr mye for læringen. Økende grad av utfordringer gjennom læringsløpet vil være av betydning for elevens utvikling.

Hattie trekker også frem den viktigste faktoren for elevens læring. Det er egen motivasjon. Dette betyr mye mer enn noen av de andre faktorene og rangerer høyt over faktorer som gruppestørrelse, lærer og lærebøker.

## 2.3 Co-produksjon

Velferdsstaten er under stadig press. Dette kjenner vi blant annet fra regjeringens perspektivmelding (Finansdepartementet 2017) som sier at vi må produsere mer velferd for mindre penger. Perspektivmeldingen sier vi må jobbe mer, smartere og lengre i fremtiden. I forbindelse med deltakelsen på International Summer School i Castelldefels, Spain i 2016 ble studentene introdusert for Tony Bovaird og hans tanker om co-production og public private partnership (PPP). Vi fikk innføring i prosjekter der det offentlige samarbeidet med privat eller frivillig sektor for å løse velferdsoppgaver. Bovaird skriver at utforming av politikk ikke lenger er en deduktiv prosess, men heller en forhandling som engasjerer mange interessenter (Bovaird 2007). Brukere av tjenester skal delta i utformingen av tjenestene og de kan også selv være med og levere.

Bovaird viser også til Richard Normann som skriver at i tjenesteproduksjonen kan klienten være kunde eller mottaker og han kan også være en del av selve produksjonen (Normann 1984). Dette kaller vi nå co-produksjon.

Fra skoleverket kjenner vi igjen noe av dette i begrepet "Ansvar for egen læring". Elevene skal ikke kun være passive mottakere, de skal være aktive deltakere i planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisningen (Bjørgeren 2008). Dette utgangspunktet kommer også klart til syne i Kunnskapsløftet 2006 (Kunnskapsdepartementet 2006). Et annet område som også kan defineres inn under co-produksjon er det norske jurysystemet, hvor lekmen skal dømme likemenn.

Den tradisjonelle måten å tenke produksjon av velferdsgoder er nå utdatert og for kostbar. Offentlig sektor kan ikke fortsette å vokse og bli mer kostbar. Vi er nødt til å se på hvordan velferdsoppgavene kan løses i et samspill mellom det offentlige og andre aktører som frivillige, private og ideelle organisasjoner. På mange områder har vi allerede kommet langt. For eksempel innen rusomsorg har vi frivillige og andre som gjør en betydelig innsats, uten at det offentlige betaler for det. Det samme gjelder den jobben Norsk folkehjelp og Røde kors gjør i forbindelse med ulykker og redningsaksjoner i fjellet.

Under ISS sommerskole 2016 ble studentene også presentert for et eksempel på frivillige som drev fartskontroll i England (Bovaird 2016). Politiet hadde ikke kapasitet til å følge opp alle områder som burde vært kontrollert. Foreldre og besteforeldre ved en skole tok da ansvar og satte seg ved vegen og fulgte med på trafikken. Bilister, som de mente kjørte for fort fikk et

brev i posten med melding om at farten var for høy. Tiltaket var i forståelse med politiet i området. Resultatet ble at farten i området gikk ned.

I 2012 skrev Tony Bovaird og Elke Loeffler en artikkel om frivillige og andres bidrag til offentlig velferd (Bovaird og Loeffler 2012). De bruker begrepet co-production for å beskrive en rekke metoder for medvirkning til velferd og løsning på samfunnsutfordringer som vi forventer at det offentlige skal løse. En bred definisjon av begrepet co-production brukt av NESTA i et diskusjonsnotat skrevet av David Boyle og Michael Harris er:

*"Co-production handler om at profesjonelle, brukere, familier og naboer, sammen skal levere tjenester i et fellesskap bygd på likhet og gjensidighet. Hvis co-production fungerer godt vil både tjenestene og områdene som skal betjenes være åpne for endringer"* (Boyle og Harris 2009, s 11).

Statsviteren Robert Putnam argumenterer med at co-production som oftest foregår i godt utbygde velferdsstater (Putnam 2000). Det betyr at co-production ikke er en erstatning for, men et tillegg til velferdsstaten slik vi kjenner den i for eksempel Norge.

Den delen av sivilsamfunnet som består av frivillige organisasjoner også kalt den tredje sektor bidrar også i co-production. Interessen for disse organisasjonen har økt etter år 2000 (Brandsen og Pestoff 2006; Verschuere et al. 2012). Frivillige organisasjoner kan være særlig gode til å mobilisere innbyggere i større grupper.

Brukermedvirkning og frivillighet har alltid vært viktig innenfor mange felt av samfunnet. Fra sykehus drevet av Norske kvinners sanitetsforening, til rusomsorg, barnevern og kulturarbeid drevet av mange forskjellige organisasjoner. Det har vært en bevegelse mot å se feltet som en mulighet til å engasjere innbyggere og bruke dette engasjementet til atferdsendring og forebygging av fremtidige problemer. Det viser seg at de fleste engasjerer seg kun innenfor et relativt smalt felt av sivilsamfunnet som de er genuint opptatt av. Et annet funn er at profesjonelle aktører kan være skeptisk til å slippe frivillige inn på sin arena, selv om det viser seg at disse kan lykkes godt og man får en stor grad av forankring i lokalsamfunnet (Bovaird, Loeffler 2012).

Frivillig arbeid kan bidra til stort engasjement i lokalsamfunnet og gjøre offentlige tjenester bedre og billigere, men man må alltid huske på at frivillighet ikke er gratis. Den koster alltid noe. Co-production kan gi valuta for pengene men kan ikke produsere verdier uten penger

(Bovaird, Loeffler 2012). Det offentlige må bidra til frivillige aktører slik at de kan gi noe tilbake til samfunnet.

## 2.4 Definisjoner

Jeg ønsker å definere begrepet frivillighet slik jeg forstår det, og sier her at frivillighet består av fire faktorer (Cnaan et al. 1996).

- Aktiviteten gjøres frivillig,
- det er ingen økonomisk kompensasjon, bortsett fra eventuelt dekning av utgifter,
- det er organisert deltakelse,
- det finnes et sosialt mål for andre, enten individuelt, for en gruppe eller for samfunnet som helhet.

SSB melder i sitt Satellittregnskap at frivillig ulønnet innsats utgjorde ca. 140 000 årsverk i 2013, til en verdsatt verdi av 77 milliarder kroner. Verdien av produksjonen totalt for frivillige og ideelle organisasjoner er samme år beregnet til 174 milliarder kroner med ulønnet innsats. Verdiskapningen fra frivillig sektor utgjør derved om lag 5% av BNP for fastlands-Norge i 2013

## 3 Forskningsmetode

I dette kapitlet vil jeg presentere det utvalget eller den casen jeg skal undersøke. I tillegg vil jeg gi en beskrivelse av de datainnsamlingsmetodene jeg har brukt samt fortelle hvordan jeg har analysert mitt innsamlede materiale.

### 3.1 Utvalg

Mitt studieobjekt er samarbeidet mellom kulturskolen og skolekorpset. Jeg har valgt Melhus skolekorps og Melhus kulturskole, fordi i dette samarbeidet er det både et godt skolekorps og en godt renommert kulturskole.

Skolekorpset deltar jevnlig på konkurranser både regionalt og nasjonalt. I Trøndersk Mesterskap for korps har de klatret fra 3.divisjon og helt opp til 1.divisjon i løpet av de siste årene. De to siste årene har korpset spilt i 1.divisjon og kom i 2018 på 3.plass. Denne plasseringen betyr at korpset er helt i toppen blant Trønderske skolekorps.

Kulturskolen på Melhus er kjent for å være utviklingsorientert. Skolen har flere ganger vært med på utviklingsprosjekter i regi av Norsk kulturskoleråd. Eksempler på slike

utviklingsprosjekter er blant andre, «Musikk og kulturskoleprosjekt 1995 – 1998». Prosjektet var utgangspunktet for at kulturskolen gikk fra å være musikkskoler til å bli kulturskoler. Dermed kom fag som dans, teater og visuelle kunsthøgskoler inn i kulturskolen. Et annet er "Prosjekt Samspill 1998 – 2000". I dette prosjektet var det Musikk i skolen, Fylkesmannen i Sør-Trøndelag, Norges musikkorps forbund og Norsk kulturskoleråd som var partnere. Fra 2002 – 2004 deltok Melhus på "Kvalitetsutviklingsprosjektet" og fra 2007 - 2010 var de med på "KOM". Alle prosjektene har hatt som mål å utvikle kulturskolen som eget skoleslag. Samarbeid med andre aktører som barnehager, grunnskoler og frivillige organisasjoner har også stått sentralt i utviklingsprosjektene.

Skolekorpset og kulturskolen har mange aktører hver for seg. Korpset har en foreldregruppe med ansvar for den administrative delen av korpset. Foreldrene har valgt et styre med en leder som øverste ansvarlige. Styret har ansvaret for å tilsette dirigenten som tar seg av det musikalske arbeidet i korpset. Dirigenten har en definert stillingsprosent og får i motsetning til foreldrene, betalt for den jobben han eller hun gjør.

Musikantene i korpset jeg skal undersøke i denne oppgaven er rekruttert fra to av skolene i kommunen. Korpset har totalt 70 musikanter fordelt på aspiranter, juniorer og hovedkorps. Aldersspredningen i korpset er fra 8 – 19 år, og de aller fleste musikantene har instrumentalopplæring i kulturskolen. Min undersøkelse er en ren case-studie. Jeg studerer et korps, med frivillig aktører som samarbeider med en offentlig skole. Det er både voksne aktører og barn involvert i casen. De voksne er enten frivillige eller offentlig ansatte. I tillegg har vi dirigenten som er ansatt i korpset og lønnes som en kulturskolelærer. Dirigenten er en profesjonell aktør.

I kulturskolen er det rektor som er øverste leder. Han har lærere som underviser korpsmusikantene på deres instrumenter. Antall lærere på korpsinstrumenter varierer litt fra kulturskole til kulturskole. Et minimum vil være en lærer på slagverk, en på treblås og en på messing. I Melhus kulturskole som jeg har undersøkt er det totalt 15 lærere, hvorav 6 underviser på korpsinstrumenter. Alle lærerne i kulturskolen er ansatt i kommunen. Lønna er delvis finansiert av brukerbetaling og delvis av kommunalt tilskudd.

For å få en bredest mulig oppfatning av casen, har jeg undersøkt mange av aktørene. Jeg har intervjuet rektor samt alle lærere på korpsinstrumenter i kulturskolen. I tillegg har jeg intervjuet korpsdirigenten og hele styret i korpset. Dette har gitt meg god kunnskap om begge organisasjonene og om hvordan samarbeidet mellom disse fungerer. Undersøkelsen har vist

meg hvordan korpset har nådd et høyt musikalsk nivå og hvilken rolle kulturskolen har hatt i dette arbeidet.

I tillegg til intervjuer, har jeg også gjennomført en spørreundersøkelse med musikantene i korpset. Det er de som kjenner best til hvordan korpset drives og hvordan undervisningen i kulturskolen gjennomføres. De eldste musikantene har vært med på en oppbyggingsfase, der korpset har blitt større og bedre for hvert år som har gått. Nye, yngre musikanter har kommet til og gjort korpset større.

De mest sentrale musikalske aktørene er lærerne i kulturskolen og dirigenten i korpset. Når jeg skal belyse min problemstilling, er det disse som kan gi meg svar på om den nye rammeplanen fører til at musikantene i korpset blir bedre.

Musikantene i skolekorpset er en relativt stor gruppe. De har svart på et spørreskjema. Utforming av skjemaet er tilpasset den aldersgruppen barna eller ungdommene består av og er såpass enkel at de kan gi gode svar. For noen var det første gang de skulle svare på en undersøkelse. Jeg brukte derfor god tid sammen med musikantene, slik at jeg var sikker på at de forsto skjemaet og sin rolle. Jeg fikk tid på en øvelse, og alle uklårheter ble oppklart der og da. Antall spørsmål på skjemaet var ikke flere enn at de kunne fylles ut i løpet av ca. 15 minutter.

De voksne aktørene i undersøkelsen ble intervjuet. Det er noen viktige forskjeller mellom ansatte i kulturskolen og styret i skolekorpset. Derfor var intervjuguiden åpen, men alle var innom de sentrale punktene rundt problemstillingen.

Jeg grupperte de voksne ut fra roller, og endte opp med tre grupper. Vi har lærere i kulturskolen, styremedlemmer i korpset og en tredje gruppe bestående av rektor i kulturskolen, leder i korpset og dirigentene i korpset. Korpset har totalt tre dirigenter. En for hovedkorpset og to for aspiranter og juniorer. Jeg har intervjuet hovedkorpsdirigenten og en av dirigentene for aspirant og juniorkorpset.

Den første gruppen, bestående av lærerne i kulturskolen er en relativt homogen gruppe. De fleste har en kunstfaglig universitets- eller høyskoleutdanning og med et hovedinstrument som de behersker på høyt nivå. Det kan hende at en eller flere av dem ikke har pedagogisk utdanning. Dette varierer fortsatt fra kulturskole til kulturskole, men sannsynligvis har de fleste studert pedagogikk i tillegg til eget instrument. I Norge er det slik at nesten alle som underviser på blåseinstrumenter i kulturskolen selv har spilt eller spiller i korps. Det betyr at



de har tanker om hvordan korps skal drives og hva som er god korpsdrift. Det er kun noen meget få som ikke har denne bakgrunnen. Jeg hevder at lærersammensetning er slik ut fra egen erfaring som lærer og rektor i kulturskole samt erfaring som dirigent og korpsleder.

Den andre gruppen, vil være vanlige styremedlemmer i korpset. Hvilken bakgrunn disse har er uklart, men det de helt sikkert har til felles, er at de er foreldre i korpset. Sosial bakgrunn, utdanning og egen erfaring fra korps kan variere veldig. Jeg antar at noen av styremedlemmene har spilt selv da de var yngre. Det kan også hende at noen av dem fortsatt spiller i voksenkorps eller på andre arenaer. Sannsynligvis er det også noen som aldri har drevet med hverken korps eller andre musikalske aktiviteter, de har kun barn som er interessert i å spille. Den andre gruppen kan være mindre homogen enn lærergruppen. Jeg har valgt å intervju korpsstyret som en gruppe.

Den tredje og siste gruppen består av ledere innenfor sine områder. Lederen i skolekorpset er den eneste frivillige aktøren her. Bakgrunnen kan være den samme som resten av styret i korpset, men hun eller han har tatt på seg en tyngre rolle enn de øvrige medlemmene. Lederen skal utøve sitt verv i tillegg til vanlig jobb, og får normalt ingen betaling for å gjøre dette. Han eller hun, har sammen med resten av styret, det økonomiske ansvaret for driften av korpset og personalansvar for dirigenten. Jeg har valgt å la korpslederen delta på gruppeintervju sammen med styremedlemmene.

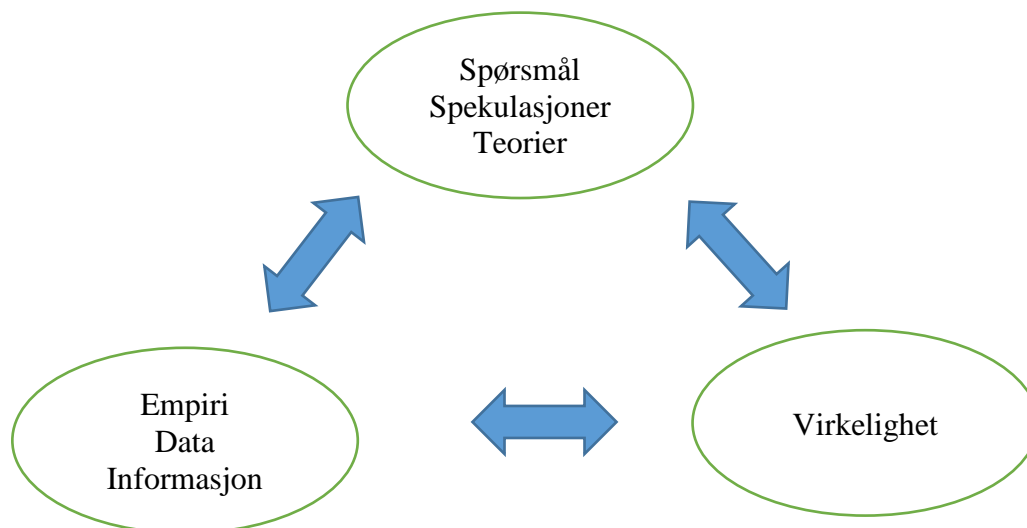
Dirigentenens rolle i korpset er i utgangspunktet rent musikkfaglig. De forholder seg til styret og leder, og får betalt for å lede korpsøvelsene og konsertene. Dirigentenens bakgrunn kan være meget forskjellige. Tidligere kunne det være amatørmusikere fra voksenkorps eller profesjonelle musikere fra korps eller orkester som dirigerte skolekorpset. Slik er det til en viss grad fortsatt, men vi har nå flere og flere dirigenter som i tillegg til å være musikere har studert direksjon. Det betyr at de i løpet av studietiden har valgt en karriere som dirigent i tillegg til eller i stedet for å være musikere. Både universitet og høyskoler har nå dirigentutdanning på bachelor - og masternivå i tillegg til dirigering som delemner innfor musikkutdanninger. Jeg antar at noen av disse kandidatene også havner ute blant norske skolekorps, men fortsatt finnes det mange dirigenter uten fagutdanning i direksjon.

Den siste lederen er rektor i kulturskolen. Han eller hun er administrativ og pedagogisk leder for lærerne i kulturskolen. Rektor har ofte egen erfaring fra jobb som lærer i kulturskolen eller lærer i grunnskolen. Utdanning og bakgrunn blir da relativt lik den som lærerne har. Rektor har det overordnede ansvar for all aktivitet i kulturskolen og dermed også for samarbeidet

med skolekorpset. I noen kommuner er dirigenten i korpset også tilsatt som lærer i kulturskolen. Det kan bety at rektor også er leder for dirigenten i deler av hans jobb. Rektor har det overordnede ansvar for prioriteringer innenfor kulturskolen. Han kan prioritere jobben med blåseopplæring, eller satse på andre aktiviteter. Dette varierer fra kommune til kommune. Korpset er avhengig av et godt samarbeid for at de skal få det tilbudet som musikantene trenger for å få en god opplæring.

### 3.2 Datagenerering

Dag Ingvar Jacobsen beskriver metoden som en strategi for hvordan vi skal frembringe troverdig kunnskap om virkeligheten (Jacobsen 2015). I den sammenheng bruker han også en figur til å beskrive dette.



*Figur 1 Jacobsens modell for å beskrive metoden som strategi*

Hovedfokuset i metoden vil ligge i aksen til venstre, mellom spørsmål, spekulasjoner og teorier til empiri, data og informasjon. Valget av undersøkelsesopplegg vil ha store konsekvenser for undersøkelsens gyldighet, eller validitet (Jacobsen 2015). Derfor er det viktig at dette er mest mulig riktig før undersøkelsen settes i gang. I problemstillingen stiller jeg spørsmål ved om innføring av ny rammeplan fører til bedre musikanter i korpset. Jeg har derfor samlet informasjon som kan belyse dette gjennom å undersøke en case.

### 3.3 Definisjoner

To av de mest sentrale begrepene innenfor forskning er reliabilitet og validitet. Med reliabilitet forstår vi påliteligheten eller stabiliteten og konsistensen i våre målinger. Fravær av

målefeil betyr at reliabiliteten er høy. En sikker metode for å oppnå høy reliabilitet er å gjenta en måling flere ganger. Hvis vi får det samme resultatet hver gang vi måler, er reliabiliteten høy. Med forskjellig resultat hver gang, vil den være lavere.

Validitet eller gyldighet sier om vi har målt det vi skal måle. Har vi fått svar på de spørsmålene vi ønsket svar på? Det er en forutsetning for høy validitet at også reliabiliteten er høy. I tillegg kreves det en teoretisk vurdering.

En god undersøkelse krever at både reliabiliteten og validiteten er høy. Hvis vi konkluderer med at det er slik, kan vi si om vår problemstilling eller hypotese er bekreftet eller avkreftet.

Før jeg sier noe om hvilken undersøkelse jeg vil bruke er det naturlig å definere noen begreper. Det vi forsker på eller våre forskningsobjekter kaller vi enheter. Disse kan være personer, organisasjoner, land etc. Hvis vi bruker spørreskjema, kalles enhetene for respondenter.

Når vi skal beskrive en egenskap ved enhetene bruker vi begrepet variabel. Operasjonalisering betegnes som prosessen med å gjøre generelle fenomener konkrete (Jakobsen 2017). Dette gjør at de kan måles eller klassifiseres. Etter operasjonaliseringen står vi igjen med de enkelte variabler.

En variabel kan ha forskjellige verdier. Dette gir oss kjennetegnene ved enhetene. Variabler uten verdier kaller vi konstanter, ikke variabler. I et standardisert intervju eller spørreskjema vil spørsmålene gi oss variablene og svaralternativene vil være verdier. Disse alternativene vil være uttømmende og gjensidig utelukkende

Hvis man ønsker å undersøke en sak som omhandler hele Norges befolkning, blir det vanskelig å spørre alle innbyggere. I stedet gjør man en utvelgelse med gitte kriterier som gir et representativt utvalg av befolkningen (Jakobsen 2017). Hele gruppen som skal undersøkes, i dette tilfellet Norges befolkning, kalles populasjonen. Et representativt utvalg av populasjonen betyr at alle har like stor sannsynlighet for å bli valgt ut. Det er en forutsetning at utvalget er stort nok hvis man skal kunne gjøre en generalisering.

Hvis utvalget er representativt, kan man i ettertid gjøre en statistisk generalisering for å si noe om hele populasjonen.

Min undersøkelse i denne oppgaven kommer nederst på skalaen av vitenskapelige studier. Hvis vi setter opp en skala på denne måten, får vi en rangering av vitenskapelige undersøkelser.

- 1. Eksperimenter
- 2. Kvantitativ metode
- 3. Komparativ metode
- 4. Case-studier

Øverst troner eksperimenter. Det er en metode som kan være vanskelig å bruke i samfunnsvitenskapen. Innenfor naturvitenskapen er den derimot flittig brukt i laboratorier, der det er mulig å ha kontroll på alle ingredienser og omgivelser.

Kvantitativ metode er oftere i bruk i samfunnsvitenskapen. Her samler en inn store mengder data og gjør analyser av disse. Innsamlingsmetodene kan være spørreskjema, observasjon eller intervju. Hvis dataene er samlet inn med et representativt utvalg av en populasjon, kan vi i etterkant si noe om sannsynligheten for at det som gjelder vårt utvalg også gjelder for hele populasjonen. Ett eksempel på slike undersøkelser er valgundersøkelser. Populasjonen blir da den stemmeberettigede andel av Norges befolkning. Ved å trekke ut et representativt utvalg av befolkningen er det mulig å si noe om hva resultatet av valget blir. Kvalitativ metode gir altså en mulighet til å si noe generelt om en stor gruppe gjennom å ha undersøkt et mindre utvalg.

Det tredje nivået er komparativ eller sammenlignende metode. Her vil man undersøke to eller flere enheter og se på forskjeller og likheter mellom disse. Den kunnskapen vi får her gir oss mulighet til å rangere de enhetene vi har undersøkt, men vi kan ikke si noe generelt om alle enheter i populasjonen. Kunnskapen vil være på et lavere nivå enn ved den kvantitative metoden, fordi vi ikke kan trekke slutninger for enheter utover det utvalget vi har med i undersøkelsen. Det er også mulig å bruke flere forskjellige undersøkelsesmetoder på dette nivået. Spørreskjema, dokumentstudier, intervju og observasjon er mulige metoder.

Det nederste nivået i hierarkiet er case-studier. Her ser vi på kun en enhet og undersøker den. Dette gir oss hverken mulighet til å generalisere til en større gruppe eller rangere enheter opp mot hverandre. Case-studien vil derimot gi oss inngående kjennskap til en enhet og vi kan utfra det vi lærer her, finne hva vi kunne gjort i en komparativ eller kvantitativ undersøkelse. Denne formen for undersøkelse er et godt utgangspunkt hvis vi skal finne ut noe om et felt som det ikke er forsket mye på fra før. Her er det også mulig å bruke tilsvarende undersøkelsesmetoder som på nivået over.

Bent Flyvbjerg argumenterer for å bruke case-studier i vitenskapelige undersøkelser og presenterer fem misforståelser om case-studier (Flyvbjerg 2011).

Misforståelse 1	Generelt, teoretisk kunnskap er mer verdifull enn konkret kunnskap om en case
Misforståelse 2	Man kan ikke generalisere med bakgrunn i en enkelt case; derfor kan ikke case-studier bidra til vitenskapelig utvikling
Misforståelse 3	Case-studien er best egnet til å generere hypoteser, som er det første skritt på veien i en vitenskapelig prosess mens andre metoder er mer egnet til hypotesetesting og utvikling av teorier
Misforståelse 4	Case-studien har fokus på bekreftelser, forskeren vil bekrefte siden forutbestemte antagelser
Misforståelse 5	Det er ofte vanskelig å oppsummere og utvikle generelle forslag og teorier basert på case-studier

*Figur 2 Bent Flyvbjergs 5 misforståelser om case-studier*

Alle disse 5 misforståelsen imøtegås i fortsettelsen av artikkelen (Flyvbjerg 2011). Til slutt presenterer han en alternativ tilnærming hvor styrkene og svakhetene til case-studien blir lagt frem.

### 3.4 Valg av design

I problemstillingen spør jeg om musikantene i korpset blir bedre musikanter ved at den nye rammeplanen innføres. For å få et best mulig svar på dette spørsmålet, vil jeg undersøke både kulturskolen og korpset, fordi dette er to ulike arenaer som musikantene opererer på.

Kulturskole og korps er to områder som det er forsket lite på. Derfor er det viktig å skape et godt kunnskapsgrunnlag som utgangspunkt for videre forskning. Jeg mener en case-studie er godt egnet til å beskrive hvordan samarbeidet mellom korpset og kulturskolen fungerer. Den kan også si noe om hvordan opplæringen foregår i kulturskolen og hvordan samspillet i korpset er. Bakgrunnen for min oppgave er at kulturskolen har fått en ny rammeplan, og i problemstillingen spør jeg om denne vil føre til at musikantene i korpset blir bedre til å spille. Det er ikke sikkert svaret på problemstillingen vil være entydig, men forhåpentligvis vil undersøkelsen klargjøre hva som fungerer godt og hva som kan gjøres bedre.

Det hadde vært mulig å starte dette masterprosjektet med dokumentstudier. Innenfor både korpset og kulturskolen finnes det skriftlig materiale som dokumenterer aktiviteten. Kulturskolen har rammeplan, opplæringslov og vedtak i kommunestyret som sine overordnede dokumenter. Alt dette er tilgjengelig for allmenheten. I tillegg finnes det sannsynligvis referater fra personalmøter og planleggingsdager. Disse dokumentene sier mye om hvilken aktivitet som foregår og har foregått i skolen. Annen dokumentasjon kan være konsertrepertoar, avisoppslag og video eller lydopptak fra forestillinger og konserter som er arrangert med kulturskoleelever. Hvis rektor deltar i møter med andre rektorer internt i kommunen, kan referat derfra også si noe om aktiviteten i kulturskolen. Det kan også finnes mer sensitiv og vanskelig tilgjengelig informasjon, som notater fra elevsamtaler og andre taushetsbelagte samtaler.

Skolekorpset har ikke det samme kravet til dokumentasjon som kulturskolen, men jeg vil anta at noe av aktiviteten er skriftliggjort. Den daglige driften av korpset gjøres av styret. Innkallinger og referat fra styremøter vil gi noe informasjon om driften. Hvis korpset har hatt god drift over tid, finnes det kanskje årsmeldinger med gode sammenfatninger av historien. Sammen med styrereferat vil dette gi et godt bilde av korpsdriften. I tillegg finnes det muligens konsertopptak og programmer som viser hva korpset har deltatt på og spilt opp igjennom årene.

En annen inngang til case-studien kunne vært observasjon. Jeg ser for meg fire ulike arenaer som kan observeres. Det er to administrative arenaer og to utøvende. De to utøvende arenaene er korpsøvelsen og kulturskoletimen. Under korpsøvelsen vil hovedfokus være kommunikasjonen mellom dirigent og musikanter. Hva kjennetegner kommunikasjonen, hvem får oppmerksomhet, hvem får det ikke? Dette kan være sentrale spørsmål. Det som også kunne vært interessant å observere er hva som foregår mellom musikantene under øvelsen. Både av verbal og non-verbal kommunikasjon. Dette kan si noe om den sosiale betydningen av korpset. I løpet av korpsøvelsen er det også andre voksne som er innom. Korpsleder, noteforvalter og andre representanter fra styret kan komme innom og lytte eller eventuelt gi beskjeder til dirigent eller musikanter.

Den andre utøvende arenaen er kulturskoletimen. Her er det samspeillet mellom elev og lærer som er det sentrale. Hvilken relasjon er det mellom læreren og eleven og hva er det fokus på i timene? Undervisningen foregår enten i små grupper på to – tre elever eller i enetimer. Et interessant spørsmål kan være om det er noen forskjeller her, eller om det er uvesentlig om

undervisningen foregår en og en eller i grupper. I gruppesettingen vil også kommunikasjonen mellom elevene være av interesse.

På begge arenaene vil det være interessant å vite om de bruker tid på å snakke om den andre part. Hva sier dirigenten om kulturskoletimen og hva sier kulturskolelæreren om korpsøvelsen? Dette kan være en interessant indikator på hvordan samarbeidet fungerer.

De to administrative arenaene er kulturskolenes lærermøte og korpsets styremøte. Dette er to møter med helt forskjellig inngang. Det ene er for profesjonelle aktører, det andre er for frivillige. Lærerne skal ha fokus på kulturskolens aktiviteter, på elevene, på konserter og annet som skal foregå i kulturskolen regi. Styremøte i korpset har ofte fokus på hvordan man skal skaffe penger til drift og hvordan turer, seminar og konserter skal organiseres. Det som er mest interessant for meg i disse møtene er hvor mye tid som brukes på den andre part. Altså, hvor mye og om hvilke temaer snakker lærerne om korpset. Den andre veien er spørsmålet hvor mye bruker korpsets styre på å snakke om kulturskolen og hva er tema i samtalen.

Når jeg velger å bruke intervju og spørreskjema i denne studien skyldes det at jeg har bakgrunn fra alle rollene i dette caset. Jeg har selv vært elev i kulturskole og musikanter i skolekorps. Det er riktignok noen år siden nå, men jeg har fortsatt bilder og følelser med meg fra den gangen. I 17 sammenhengende år var jeg dirigent i to forskjellige skolekorps. Jeg har vært lærer i kulturskolen og er nå rektor. De to siste årene har jeg også vært leder i skolekorpset der mine barn spiller. En case-studie kan, som Flyvberg skriver være godt egnet til å gi kunnskap om et felt som er større enn kun denne casen (Flyvberg 2011). Den innsikten jeg får i undersøkelsen av dette samarbeidet kan brukes som utgangspunkt for å etablere gode samarbeid mellom skolekorps og kulturskoler i andre kommuner. I tillegg kan den være et grunnlag for å utvikle gode samarbeid mellom kulturskolen og andre frivillige aktører enn skolekorps.

### 3.5 Drøfting av metodevalg

Innføring av rammeplan i kulturskolen er et historisk arbeid. For første gang har dette skoleslaget fått en rammeplan som sier noe om hvordan undervisningen skal foregå. Den setter fokus på hva som er viktig i kulturskolen. Skoleeier, skoleleder og lærere blir ansvarliggjort og skal gjennom arbeidet med planen få en dypere forståelse av sin rolle. Linjene i planen går fra det internasjonale i FN's barnekonvensjoner via nasjonale planer og lover, ned til lokalt læreplanarbeid i den enkelte kommune.

Naturlig nok er det ennå ikke forsket på denne rammeplanen, men jeg håper vi får se vitenskapelige arbeider på området snart. Mange av lærerne er ikke vant til å forholde seg til et overordnet planverk som dette er. Derfor vil det ta tid før implementeringen får full effekt.

Noe av målet med å innføre en rammeplan i kulturskolen er å etablere gode strukturer og planer for undervisningen. Skoleforskning viser at dette har betydning for elevens læring. Jeg antar, som jeg tidligere var inne på, at det kan trekkes paralleller mellom læring i grunnskolen og læring i kulturskolen. John Hattie hevder at læreplanen er den mest kritiske komponenten for å velge faginnhold (Hattie 2013). Like fullt er det andre momenter, som utfordring, engasjement og tillit som betyr mye for læringen. Økende grad av utfordringer gjennom læringsløpet vil være av betydning for elevens utvikling.

I problemstillingen avgrensner jeg dette først til å handle kun om ett fag, musikk. Videre avgrensner jeg det til enkelte instrumenter innenfor musikkfaget, nemlig blåse- og slagverksinstrumenter. Dette setter jeg så inn i sammenheng med en frivillig organisasjon. Siden dette er en case-studie, vil jeg i etterkant ikke kunne generalisere og si at dette har gyldighet i andre kulturskoler eller korps.

I min undersøkelse ser jeg på to organisasjoner og deres samspill. Undersøkelsen er gjort ved hjelp av intervju og spørreskjema. Jeg forventer at min kunnskap om korpset og kulturskolen skal være vesentlig større etter at undersøkelsen er gjennomført. Musikantene i korpset er en relativt stor gruppe. Derfor har jeg undersøkt dem med et spørreskjema.

Ved utforming av spørreskjemaer må spørsmålene stilles slik at vi får konkrete svar. Vi bruker begrepene variabler og verdier. Variablene er de spørsmålene vi stiller, for eksempel "*Hvor lenge har du spilt i korpset?*". Svarene vi får er verdiene. I denne sammenhengen er det et tall.

Målenivået til variablene er avhengig av hvilke egenskaper vi etterspør (Jakobsen 2017). Normalt har vi 4 målenivåer:

**Nominalnivå** – kun gjensidig utelukkende som kjønn og instrument i korpset.

**Ordinalnivå** – i tillegg til gjensidig utelukkende er det også en logisk rangering. Her er det en gradering i nivåer.

**Intervallnivå** – i tillegg til gjensidige og logisk rangering er det også like intervaller mellom svarene.



**Forholdstallsnivå** – dette nivået har alle egenskapene fra nivåene over i tillegg til et absolutt nullpunkt. Et eksempel her er inntekt.

Musikanter i korpset som også er elever i kulturskolen er den gruppen som skal kjenne på kroppen at kulturskolen har fått ny rammeplan. Hvordan de opplever dette i hverdagen og hvordan de opplever at kulturskolen og korpset samhandler, kan si noe om hvor godt implementeringen av planen har lyktes.

Kvaliteten på spørsmålene som blir stilt, er alltid forskerens ansvar. Hvordan respondentene svarer kan uansett være påvirket av forhold utenfor vår kontroll. For å unngå forstyrrelser under utfylling av spørreskjemaene var til stede og gjorde en gjennomgang med musikantene i forkant. Forhåpentligvis unngikk jeg at noen ikke tar undersøkelsen seriøst.

De voksne deltakerne i undersøkelsen er intervjuet. Jeg har tidligere skrevet at de kan deles i tre grupper med forskjellige intervjuguider, ut ifra hvilken rolle de har. Lærerne i kulturskolen blir en gruppe, styremedlemmene i korpset en gruppe og den siste gruppen består av rektor, styreleder og dirigent. Lærerne kan behandles som en ensartet gruppe. Det er ikke viktige forskjeller på om du arbeider med treblåsere eller messingblåser i denne sammenhengen. Styremedlemmene er også ganske ensartet. De har forskjellige funksjoner, men alle styrer mot samme mål. Ledergruppa kan også få mange felles spørsmål, men de er alle tre i funksjoner som betyr at de har en spesiell rolle. Derfor må det også være rom for litt individuelle tilpasninger i intervjuguidene her.

Det kan være gode argumenter både for og mot bruken av intervju som forskningsmetode. Forskerens angst for statistikk eller eventuelle motstand mot kvantitative forskningsopplegg vil aldri være gode argumenter (Kvale 2005). Det som alltid vil være en god tilnærming er å velge metode etter hvilken problemstilling man ønsker svar på.

I utgangspunktet har jeg noe kunnskap om samarbeidet mellom kulturskolen og korpset. Jeg vet at de fleste korpsmusikantene går i kulturskolen og at også korpset har noen forventninger til at musikantene skal lære noe i kulturskolen. Jeg ønsker å kartlegge om det er flere forventninger som ikke har kommet frem i lyset. Det kan være lærere i kulturskolen som har faglige forventninger om elevenes utvikling og det kan være forventninger fra korpset om nivået på kulturskoleundervisningen. Det kan også finnes forventninger på administrativt nivå i både korpset og kulturskolen.

Sett i et større perspektiv, handler min oppgave om alle fag i kulturskolen og ikke kun en liten del av musikkseksjonen. Den handler like mye om dans, drama, visuelle kunstfag og skapende skriving, som den handler om musikken. Spørsmålet er om vi med en ny rammeplan får flinkere elever i kulturskolen. Med økonomisk blick kan vi si at vi oppnår bedre resultater, hvis elevene får bedre ferdigheter. Det handler også om lærernes holdninger til elevene og hvordan de ser på undervisningen. Jeg tror det er mulig å utarbeide prosjekter som ser på andre deler av kulturskolevirksomheten i etterkant av min undersøkelse. Det vil også være interessant å se på hele kulturskolen under samme lupe for å klargjøre om det er mulig å ha et samarbeid med frivillig organisasjoner også innenfor andre fag.

Undersøkelsen handler også om vi greier å bygge nettverk som fremmer undervisningen rundt eleven. Et godt samarbeid mellom korps og kulturskole, der voksne ser musikantene fra flere sider er positivt for læring og utvikling. Greier lærerne, dirigenten og styremedlemmene å bygge relasjoner til elevene, slik at musikantene opplever en helhet i opplæringen? Dette er essensielt hvis en skal skape tilhørighet til korpset og kulturskolen.

En annen mulig tilnærming til problemstillingen kan være å snu den helt på hodet, slik at skolekorpset kommer først. Kan korpset være en bidragsyter til at innføringen av rammeplanen blir mer effektiv? Fokuset kan da være å bruke frivillige til å løse offentlige oppgaver. I dette perspektivet blir co-produksjon og new public governance interessante innganger. Korpset gir musikantene tilbud om samspill med gode dirigenter og dekker alle utgiftene knyttet til aktiviteten. Samspillet øker kvaliteten på opplæringa og er med på å innfri noen av kravene i den nye rammeplanen.

I innledningen til oppgaven argumenterer jeg for at det er viktig for kommunen å vite effekten av innføringen av ny rammeplan. Kommunen har utgifter til drift av kulturskolen og må derfor vurdere denne utgiften opp mot andre oppgaver som skal løses. En mer kostnadseffektiv drift av kulturskolen vil altså være av økonomisk betydning for kommunen. Kommunen har veldig små utgifter til drift av skolekorpset, da korpsets aktivitet for det meste finansieres av medlemskontingenter og dugnad. Det betyr at hvis korpset kan være en samarbeidspart og bidragsyter til at kulturskoleundervisningen blir mer effektiv, sparer kommunen penger. Penger er et knapphetsgode i kommune-Norge. En mer effektiv drift av en av kommunens lovpålagte oppgaver vil derfor være til nytte. I økonomisk sammenheng snakker vi ikke om veldig store beløp. Kulturfeltet bruker en liten andel av kommunenes totale budsjetter.

### 3.6 Analysemetode

I etterkant av datainnsamlingen har jeg gjort et analysearbeid hvor resultatene blir presentert i neste kapittel. Totalt er det transkribert 9 intervjuer og oppsummert 41 spørreskjema.

Svarene fra spørreskjemaene blir presentert i tabeller og kommentert fortløpende.

Musikantene har gitt et godt bilde av hverdagen i korpset. Jeg har ikke gjort noen analyser for å se på samvariasjon mellom de ulike variablene. Det kunne vært interessant å se på om kjønn har en innvirkning på hvor mye musikantene øver. Mitt utvalg er dessverre så lite at tallene ville blitt usikre.

Intervjuene ble gjennomført med fokus på noen tema. Intervjuobjektene snakket relativt fritt rundt temaene og trengte lite oppfølgingsspørsmål. Jeg har derfor brukt en analysemetode inspirert av tematisk analyse. Virginia Braun og Victoria Clarke argumenterer for at tematisk analyse er en metode som kan brukes for å analysere sammensatte data (Braun og Clarke 2006). Mine data er ikke veldig komplekse men metodene har likevel vært nyttige i analysearbeidet. Den komplette modellen til Braun og Clarke har 6 steg med følgende forløp:

1. Å bli kjent med egne data gjennom transkribering, gjennomlesinger og nedskrivning av ideer fra førsteinntrykket av dataene.
2. Generere koder ved å notere hva som fremstår som interessante utsagn i intervjuene gjennom en systematisk gjennomgang av dataene. Kodene er beskrivende.
3. Lete etter temaer ved å samle beslektede koder og samle all data som relaterer til hvert tema, gjerne ved hjelp av tankekart. Temaene er tolkende.
4. Vurdere temaene ut fra om de samsvarer med dataene som tilhører hvert tema og kodene som tilhører temaet. Dette er steget hvor temaene finslipes og poleres vurderes opp mot hele datasettet.
5. Navngi og definer temaene
6. Skrive rapporten. Velge ut eksempler, relatere funn til problemstilling og forskningsspørsmål og teori (Braun og Clarke, 2006, s. 87)

Etter å ha transkribert alle intervjuene, kategoriserte jeg svarene i grupper. Disse gruppene er også presentert i tabellform med tilhørende sitater. I løpet av analysen kom det frem opplysninger som ikke er relevant for min problemstilling. Ikke noe av dette blir trukket frem i den videre gjennomgangen av stoffet.

## 4 Resultater, empiri og diskusjon

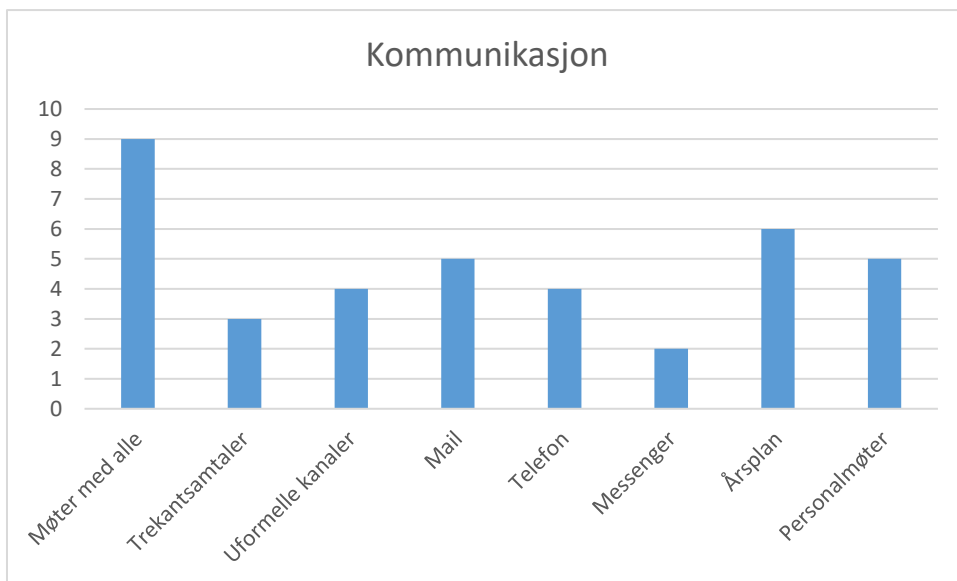
I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene fra intervjuene med lærere, dirigenter, rektor og korpsstyre. I tillegg vil også resultatene fra spørreundersøkelsen med musikantene i korpset bli presentert. Avslutningsvis vil jeg drøfte resultatene opp mot min problemstilling og tidligere presentert teori.

### 4.1 Intervjuundersøkelse

I løpet av desember 2017 og januar 2018 gjennomførte jeg en intervjuundersøkelse av samtlige blåselærere i kulturskolen, rektor i kulturskolen samt dirigenter og styret i skolekorpset. Resultatene av undersøkelsen presenteres her i tabellform og med noen sitater. Det er totalt fire tabeller som oppsummerer svarene.

#### 4.1.1 Kommunikasjon

Tabellen gir en oversikt over kommunikasjonskanaler og arenaer for kunnskapsoverføring mellom korps og kulturskole



Tabell 1 Kommunikasjonskanaler mellom kulturskole og korps

Den absolutt viktigste arenaen for kommunikasjon er møtene der kulturskolen, dirigentene og representanter fra styret i skolekorpset møtes. Møtene avholdes på formiddagstid i forkant av kulturskolens vanlige personalmøter. Kulturskolen stiller med alle blåse – og slagverklærere, dirigent for hovedkorpset og juniorkorpset er tilstede samt leder og en eller flere representanter for styret i korpset. Hele styret har ikke mulighet til å stille, fordi møtet er på

dagtid og de fleste har en jobb på denne tiden av døgnet. Dette er et formelt møtepunkt hvor alle viktige deler av samarbeidet blir drøftet. En av informantene formulerer viktigheten av det formelle møtet på denne måten:

*"Det er ganske mange kanaler siden dirigentene jobber i kulturskolen. Det at man møtes hele tiden er jo en uformell kanal, og så har vi det viktigste som er møte mellom dirigentteam, korps og kulturskole. Det er den formelle møteplassen. "*

En del av møtet brukes til å drøfte hver enkelt musiker i korpset. Hvis alt er greit går man fort videre, men hvis det er noen utfordringer, blir disse tatt opp og man blir enige om tiltak. Utfordringene kan gjelde musikanter som sliter med motivasjonen eller praktiske ting som lærere eller styret må hjelpe familier og musikanter med.

Et annet viktig punkt for kommunikasjon i samarbeidet er korpsets årsplan. I fellesmøtet med alle parter blir denne gjennomgått og drøftet. En oppdatert årsplan gjør at alle hele tiden er klar over aktiviteten i korpset og tar hensyn til denne. Bevisstheten rundt årsplanen handler også om belastningen på den enkelte musikanter. Lærerne passer på at de ikke legger konserter eller prosjekter til perioder der korpsets aktivitet er høy. Hver uke møtes lærere fra alle fag til personalmøter i kulturskolen. Disse møtene er også en viktig arena for utveksling av informasjon.

Både aspirant – og hovedkorpsdirigenten er sentrale i disse møtene og står for mye av informasjonen. Her oppdateres også årsplanene, hvis det er endringer.

Elektroniske kommunikasjonskanaler som mail, telefon og messenger nevnes henholdsvis 5, 4 og 2 ganger som viktige kanaler. Referat fra møter og oppdaterte årsplaner sendes ut på mail. Det samme gjøres med repertoaret til korpset. Dette betyr at alle har lett tilgang til datoer hvor det skal foregå noe i regi av korpset. Alle har også tilgang til hvilken musikk som til enhver tid skal spilles av korpset. Telefon og messenger brukes mest til avklaringer i hverdagen og ved presiseringer hvis noe er uklart.

I personalmøtene tar lærerne også opp saker som omhandler elevenes sosiale tilpasning. Det gjelder både i kulturskolen og korpset. En av informantene formulerer det slik:

*"Det går jo begge veier. Hvis det er noen elever som faller litt utenfor i korpset, er det veldig fint om vi får vite det."*

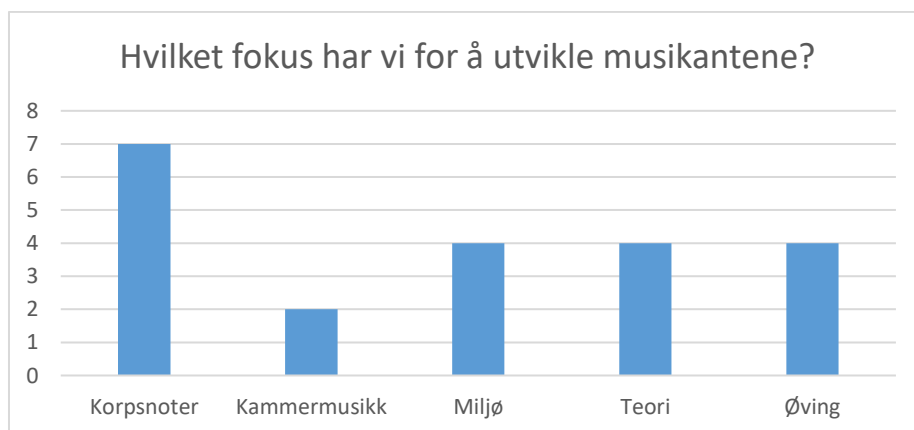
Dette er også en del av omsorgsfunksjonen til lærerne. Forholdet mellom elev og lærer i kulturskolen kan bli veldig godt fordi de kan være i en en-til-en-situasjon ukentlig gjennom mange år.

Trekantsamtaler, det vi fra grunnskolen kjenner som foreldresamtaler, blir nevnt av 3 respondenter som en viktig kommunikasjonskanal. I Melhus er dette samtaler som alle kulturskoleelever får tilbud om å ha. Det er ikke alle som takker ja, men tilbudet er der for alle. Deltagere i samtalen er foreldre, elev og lærer. I Melhus kommune er det kun to skolekorps. Derfor er det mulig å bruke tid på å gå gjennom hver enkelt elev i de store fellesmøtene 2 – 3 ganger i året.

Den absolutt viktigste kanalen for kommunikasjon er fellesmøtene som foregår 2 – 3 ganger i året. Det kan se ut som om disse er en av de viktigste suksessfaktorene for samarbeidet mellom korpset og kulturskolen. Når alle informanter er veldig tydelige på dette, er det et signal om viktigheten av å møtes på denne måten.

#### 4.1.2 Utvikling av musikantene

Den andre tabellen har fokus på musikalsk utvikling i korpset og kulturskolen.



*Tabell 2 Hva er det viktigste fokuset for å utvikle musikantene?*

Korpsnoter er det helt klart viktigste fokuset for å utvikle musikantene. Praktisk talt alle lærerne nevner at de bruker mye av undervisningstiden i kulturskolen på å øve korpsnoter. Bruk av teori i undervisning er nevnt av 4 respondenter. Dette handler om både de helt ferske og de viderekommende musikantene. Kan dette ha noe å gjøre med at aspirantkorpsdirigenten har en god progresjon på musikken i aspirantkorpset og at det er mulig å tilpasse opplæringen av den enkelte musikanter gjennom øving på korpsnotene? Jeg kommer tilbake til dette senere.

Styremedlemmene trakk også frem kulturskolelærernes evne til å utvikle musikantene ved å la dem opptre på andre arenaer enn det korpset kan tilby. De mente at musikantene hadde godt av å spille på huskonserter, aldershjem, skoler, bedrifter og andre institusjoner i mindre sammensetninger enn det korpset normalt tilbyr. Slike konserter er med på å gi musikantene mer selvtillit og trygghet i møte med publikum.

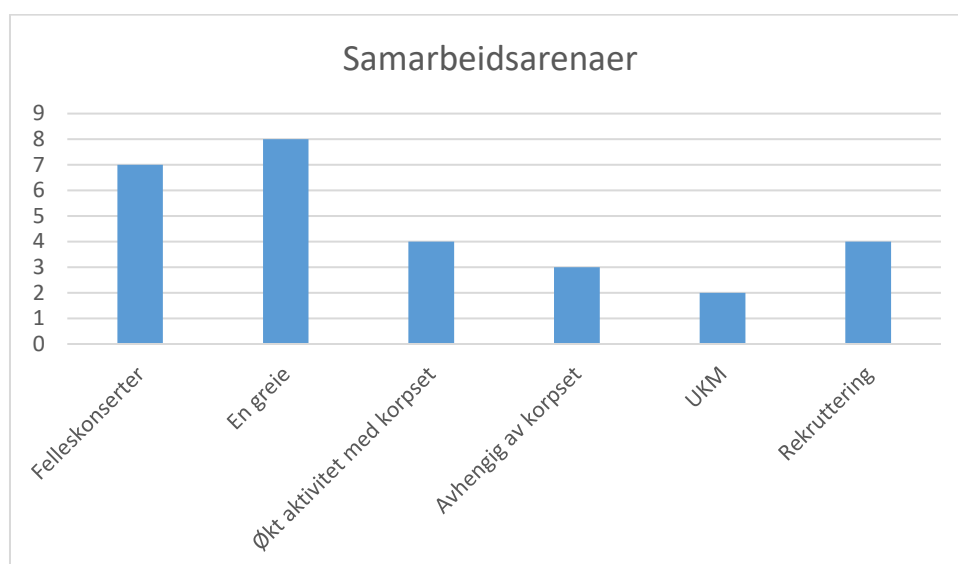
Kulturskolelærerne vet at musikantene begynner i kulturskolen fordi de ønsker å spille i korpset. Kulturskolen er en støtte til korpset. Hvis musikantene skal fortsett å spille, må lærerne bygge opp under mestringsfølelsen. Hver øvelse må oppleves som et løft. Flere av lærerne sier at deltakelse i korpset er med på å heve nivået på elevene. Det hender at elever slutter i korpset men likevel fortsetter i kulturskolen. De lærerne som omtaler dette forteller at disse elevene ikke bare stagnerer, men de får et lavere nivå på sin spilling. Lærerne vet at noen elever spiller kun i forbindelse med kulturskoletimen og i samspillet til korpset. Kulturskoletimen varer fra 20 – 30 min., mens samspillet i korpset kan vare fra 1 til 2 timer. Dette betyr at hvis samspillet faller bort, får musikantene en vesentlig reduksjon i spilletid hver uke.

Både inspektør og rektor i kulturskolen trekker frem at de gjerne skulle jobbet med blåseelevne i flere konstellasjoner enn kun korps. Storband, kvartetter, kvintetter, større ensembler og blåserekke i band nevnes som andre aktuelle former for samspill. Dessverre finnes det ikke ressurser til dette. Korpset er den beste og billigste løsningen for samspill for blåsere. Kulturskolen trenger ikke skaffe instrumenter og det er foreldregruppa som finansierer dirigentene. Kommunen bidrar til 25% av lønna, mens foreldrene dekker resten ved kontingenter og dugnadsarbeid.

Bruk av korpsnoter i opplæringen er den viktigste faktoren for å utvikle blåseelevne i Melhus kulturskole. Dette er et tydelig tegn på at korpset spiller musikk som er godt tilrettelagt for musikantene. Musikken er egnet til å motivere og utvikle elevene.

#### 4.1.3 Samarbeidsarenaer

Her presenteres områder der korpset og kulturskolen samarbeider.



Tabell 3 Samarbeidsarenaer for korps og kulturskole

De aller fleste respondentene var tydelige på at musikantene oppfatter korpset og kulturskolen som en "greie". Bevisstheten om at dette er to forskjellige organisasjoner er ikke noe som elvene tenker på eller er klar over i starten. De forholder seg til sin fritidsaktivitet som om det er en aktivitet med to oppmøter i uka. En dag i uka øver vi med instrumentlæreren og en dag i uka har vi samspill med korpsdirigenten. For noen av elevene er også dirigent og instrumentlærer samme person. Når musikantene blir eldre øker forståelsen for forskjellen på kulturskole og korps.

Mange av respondentene trekker frem felleskonserter som viktige fellesarenaer. Eksempler på dette er *Midnattskonsert*, *Jul i Melhus* og *Spill og grill*. Det er litt uklart hvor formelt samarbeidet er rundt disse arrangementene. Korpset arrangerer *Jul i Melhus*, mens kulturskolen arrangerer de to siste. Deltakelse på disse er ikke regulert av forpliktende avtaler, men er mer et resultat av at korps og kulturskole kommuniserer.



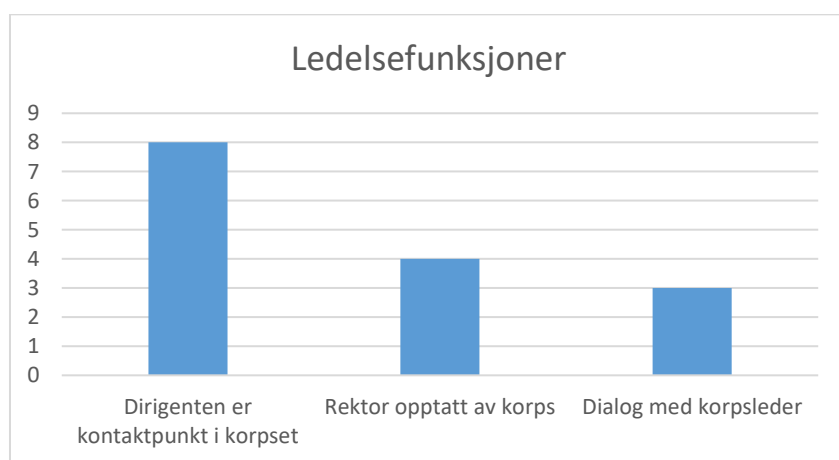
Kulturskolen og korpset er avhengige av hverandre når det kommer til rekruttering. Både korpset og kulturskolen trenger hvert år påfyll av nye musikanter. Målgruppa til korpset og kulturskolen er den samme. Barn og unge er med frem til de fyller 19 år, og noen faller fra før de når denne alderen. Det betyr at uten nye musikanter hvert år vil det ikke bli elever i kulturskolen og heller ikke musikanter i korpset. I Melhus gjøres rekrutteringen til korpset i et samarbeid med kulturskolen. Fire respondenter i undersøkelsen trekker frem dette som viktig, korpssstyret er en av disse. Korpset besøker alle grunnskoler i kommunen som det rekrutterer fra og spiller en konsert for elevene på disse skolene. Under konserten sitter lærerne inn i korpset og spiller med. Uavhengig av hvor godt korpset låter i utgangspunktet, vil lærerne alltid få det til å låte bedre. Kulturskolelærerne får på denne måten også vist seg frem på alle skoler i kommunen.

De tre siste punktene som blir nevnt av flere er økt aktivitet med korpset, avhengighet til korpset og UKM (Ung Kultur Møtes). Noen av aktørene er aktive på flere arenaer enn andre og dette varierer fra år til år avhengig av elevgruppen til den enkelte lærer.

Det er helt klart en suksessfaktor at korpset og kulturskolen henger så tett sammen. Informantene mener at musikanterne opplever korps og kulturskole som en enhet eller "greie". I motsatt fall kunne korpset og kulturskolen blitt oppfattet som konkurrerende og ikke supplerende eller støttende aktiviteter.

#### 4.1.4 Ledelsesfunksjoner

Denne tabellen viser hvem av lederne som har størst fokus blant informantene



Tabell 4 Ledelsesfunksjoner i korpset og kulturskolen

På spørsmål om lederfunksjoner i samarbeidet kommer dirigenten i hovedkorpset opp som den viktigste personen. 8 av 9 respondenter svarer dette. Litt mer overraskende er det at rektor kun nevnes av 4 respondenter. En av informantene som nevner rektor er korpsstyret. De formulerer det slik:

*"Vi forventer at kulturskolerektor og dirigent jobber sammen med leder og styret. Det fungerer så godt at vi har ikke hatt noen utfordringer."*

Samarbeidet fungerer faktisk så godt at de ikke har noen utfordringer. Det betyr egentlig at rektor har vært med og lagt til rette på en meget god måte for korpset. Og korpset er i stand til å se at det er godt lagt til rette for dem.

I dette samarbeidet er det to profesjonelle ledere og en frivillig leder. Dirigentene i skolekorpset er utdannet innen musikk og lønnet som profesjonelle, men finansiert av frivillig arbeid. Melhus kommunen har valgt å dekke 25% av denne utgiften via kulturskolen. Rektor i kulturskolen er selvfølgelig også en profesjonell aktør med et formelt lederansvar for alle ansatte i kulturskolen. Leder i skolekorpset er den frivillige, og gjør all innsats for korpset i sin fritid. Det å skaffe en leder til en slik aktivitet kan være utfordrende. Utvalget av foreldre er relativt begrenset.

Korpslederen har en mer tilbaketrukket rolle enn rektor og dirigent, men det er flere som trekker frem hvor viktig det er at foreldregruppa fungerer godt. Både styret selv og dirigentene nevner at de har jobbet bevisst med å skape et godt miljø blant foreldrene i korpset. Nå opplever de at det er lett å få med foreldre på frivillig aktivitet i korpset. Dette gjelder både dugnader for å skaffe penger, hjelp i forbindelse med konserter og mer faste aktiviteter som verv i styre eller komiteer.

I Melhus skolekorps er det nå flinke folk i alle ledende funksjoner. Korpset har en styreleder med god kontroll på den foreldredrevne aktiviteten. Det er kun få av de profesjonelle aktørene som forholder seg til styreleder, men de som gjør det opplever at styret og leder fungerer godt.

#### 4.1.5 Eventuelt

Under avslutningen av intervjuene fikk hver enkelt respondent mulighet til å si noe som de mente var ekstra viktig for samarbeidet mellom kulturskolen og korpset. Dette er

enkeltstående påstander fra respondentene som kan være med å forsterke inntrykk som allerede har kommet frem.

### **Fleksibiliteten til kulturskolen**

Kulturskolen utøver en stor grad av fleksibilitet overfor korpset. Dette gjelder for korpset som helhet når de disponerer en del av lærernes tid til planleggingsmøter og det gjelder i planleggingen av kulturskolens aktiviteter. Både rektor i kulturskolen og skolekorpsstyret opplever at kulturskolen er fleksibel. Det betyr at det er et ønske fra rektor å være fleksibel og korpset oppfatter kulturskolen som fleksibel.

### **Korpset er bra fordi det er flinke folk i alle rollene**

Utsagnet kom fra en av lærerne i kulturskolen. Det sier noe om respekten lærerne har for den jobben de frivillige legger ned. Lærerne oppfatter at alle funksjoner som skal løses av korpset gjøres på en god måte. Korpset har kontroll på instrumenter, økonomi, arrangementer og alt som har med korpsdriften å gjøre. Det er også en anerkjennelse av dirigentene og den rollen de har som musikalske ledere i korpset.

### **Felleskapet i kollegiet er viktig**

Kulturskolen har bygd opp en fellesskapsfølelse i kollegiet. Dette har de gjort gjennom både sosiale arrangementer og faglig arbeid. Lærerne har en forståelse av at de jobber mot et felles mål og de har kolleger de kan rådføre seg med og støtte seg på hvis de opplever utfordringer. Ledelsen i kulturskolen har lagt til rette for at det skal bygges et kollegialt felleskap gjennom faste møter og arrangementer som lærerne gjør.

I kulturskolesammenheng er ikke dette helt unikt, men fortsatt finnes det kulturskoler som sliter med å samle lærerstaben. Det er mange kulturskolelærere med små stillinger i flere kommuner. Lærerne skal forholde seg til to eller flere arbeidsgivere i tillegg til at de jobber med andre kunstprosjekter ved siden av undervisningsjobben. Mange er avhengige av inntekter fra andre arbeidsgiverne for å kunne overleve. Derfor har det vært vanskelig å samle lærerne til møter og felles prosjekter på tvers av fagområder og instrumenter. Dette har ført til at lærerne har kunnet jobbet som "privatpraktiserende lærere" innenfor kulturskolen.

Stillingsstørrelsen har vært så liten at de har falt utenfor fellesskapet.

Innenfor musikkfaget er det også tradisjon for å undervise alene med relativt små grupper av elever. Å undervise små elevgrupper alene på kvelds – og ettermiddagstid, i skolebygg hvor de andre lærerne har avsluttet arbeidsdagen for lenge siden, er ikke med på å bygge fellesskap.

Kulturskolen i Melhus har lyktes godt med å skape et fellesskap. Dette er med og trykker profesjonen og styrke undervisningen. Lærerne har flere prosjekter på tvers, der de samarbeider og er med på å bygge opp hverandre. Arbeidet med rammeplanen har blitt brukt til å befeste dette fellesskapet. Rammeplanens to første kapitler gir mulighet til å reflektere rundt hva som er kulturskolens overordnede mål. Samfunnsoppdraget, med fokus på kulturskolens legitimitet bygd gjennom lovverk og avtaler både nasjonalt og internasjonalt, er med på å gi lærerne stolthet i jobben.

### **Teori i undervisningen er viktig**

En av lærerne la vekt på viktigheten av teori i undervisningen. Han fremhevet at dette kan være et godt hjelpemiddel for musikantene når de etter hvert skal lære seg musikken alene. De aller fleste slutter med undervisning på instrumentet når de er ferdige med videregående skole eller har passert 19 år. Da er det viktig at de har gode nok ferdigheter til å lese, lære og forstå musikk og noter uten hjelp fra en lærer. Hvis de fortsetter i korps, vil de alltid ha dirigenten der, men det er mer effektivt hvis de greier å lære stoffet alene i forkant av øvelsene.

### **Vi er heldige som har korpsdirigentene i kulturskolen**

Blåselærerne ser nytten av at dirigentene i korpset er deres kolleger i kulturskolen. Det betyr at kommunikasjonen mellom lærere og dirigenter blir godt og utfordringer blir løst raskt.

### **De faste systematiske møtene er viktige**

Enda en gang blir det fastslått at de faste møtene med korpset og lærerne er en suksessfaktor. Dette har blitt presisert av nesten alle intervjuobjektene og blir gjentatt her.

### **Foreldregruppa er viktig**

To respondenter drar frem foreldregruppa som en viktig faktor for at korpset skal lykkes. I hverdagen er det kanskje ikke lett for lærere og andre å se hvilken viktig jobb foreldrene gjør.

Tidligere er det også en kommentar om at korpset har dyktige folk i alle viktige funksjoner. Både styret og dirigenten drar frem foreldrenes holdninger til korpset og kulturskolen. De vektlegger viktigheten av at korpset og kulturskolen blir fremsnakket i hjemmene. Hvis foreldrene har fokus på de positive sidene av spillingen vil det motivere musikanten til fortsatt innsats.

### **Viktig med korpsgenser**

Den ene dirigenten forteller i intervjuet om hvor viktig det er med korpsgenser. Medlemmene i Melhus bærer denne med stolthet både i forbindelse med korpsarrangement og i hverdagen. Viktigheten ble illustrert av historien om den yngre elevene i kulturskolen som så den eldre eleven med slik genser. Den yngste syntes gensen var veldig tøff og ga klart uttrykk for at også han ville ha en slik genser.

### **Gode lokaler**

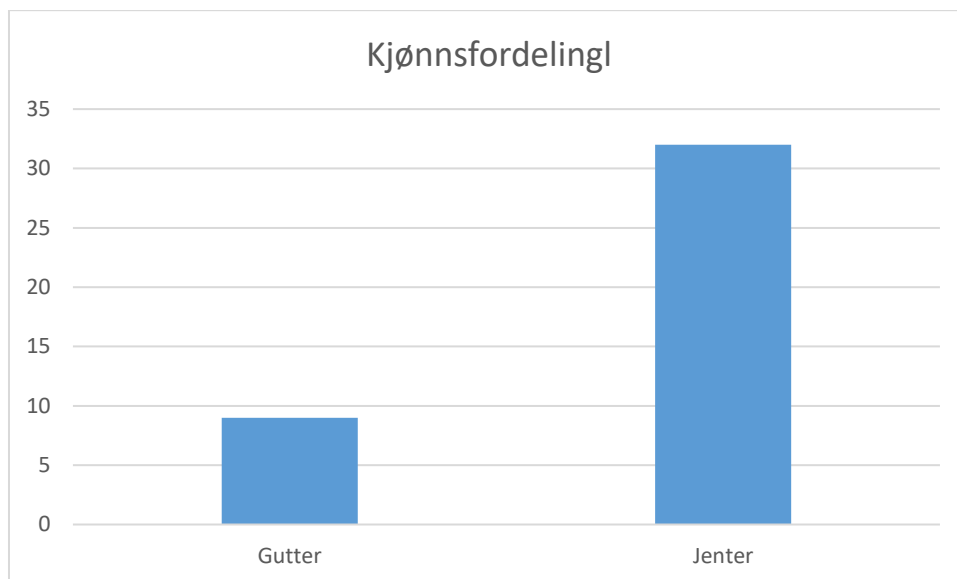
Foreldrene nevner at de er opptatt av gode lokaler for korpset. De har behov for et øvingsrom med tilpasset akustikk og tilliggende lagerlokaler for instrumenter, noter og uniformer. Dette kan være krevende å få til på en vanlig skole. Ellers er de veldig fornøyde med sitt gode forhold til den lokale vaktmesteren.

## **4.2 Undersøkelse av musikantene**

I forbindelse med en korpsøvelse i desember 2017 svarte alle de tilstedeværende musikanter på et spørreskjema om seg selv og korpset. Tabellene under gjengir svarene fra musikantene. Det var totalt 41 musikanter som svarte på undersøkelsen.

## 4.2.1 Kjønnfordeling

Tabellen viser fordeling av jenter og gutter i hovedkorpset



Tabell 5 Kjønnfordeling i skolekorpset

Melhus skolekorps har en klar overvekt av jenter i hovedkorpset. Prosentvis er fordelingen 22% gutter og 78% jenter. I følge Grunnskolens informasjonssystem (GSI) er kjønnfordelingen i norske kulturskoler 67% jenter og 33% gutter (UDIR 2017) i skoleåret 2016/2017. Denne fordelingen har vært relativt stabil i flere år. Endringen fra skoleåret 2011/2012 og frem til i dag har vært veldig små. Vi ser her en klar skjevfordeling av deltakelse i kulturskole i favør av jentene. I Melhus skolekorps er denne forskjellen enda større.

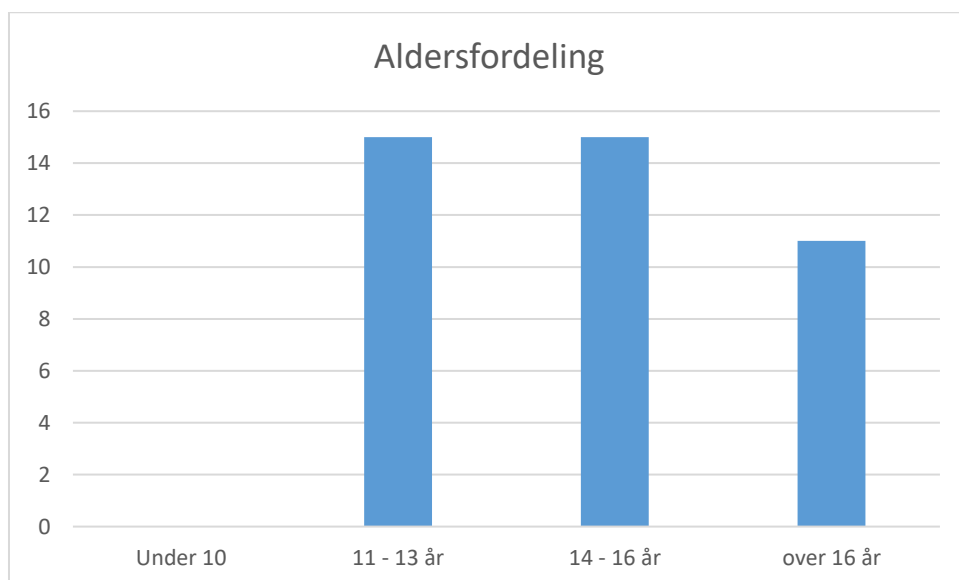
En kan spørre hvorfor det er en slik stor overvekt av jenter i korpset. Vi ser at tallene for kulturskolens del også viser et større antall jenter enn gutter. Handler dette om egenarten til korpset og kulturskolen? Er det noe i disse aktivitetene som tiltaler jenter mer enn gutter? Er det slik at gutter faller utenfor fordi det krever for høy egeninnsats å lykkes i korpset og kulturskolen? Tabellene for dager og minutter med øving viser en stor aktivitet også utenom korpsøvelsene og kulturskoletimen. Hvis du skal bli blant de beste så må du gjøre en betydelig innsats mellom øvelsene.

Fra skoleverket kjenner vi også til at jentene lykkes bedre med mange av fagene. Kan det være det samme som gjentar seg her? Det er ikke sikkert guttene vil legge ned den ekstra innsatsen som skal til for å oppnå gode nok ferdigheter. På sikt kan dette føre til færre gutter både i korps og kulturskole. Da vil også forbildene forsvinne og dette kan bli en selvforsterkende spiral. I så fall har vi gått fra det ene ytterpunktet for over hundre år siden, da jenter ikke fikk lov til å spille i korps, til at de nå snart har tatt over hele bevegelsen. Det hadde vært interessant å se på hvilke mekanismer som styrer dette. Dessverre er det ikke plass til det i denne oppgaven. Jeg kan ikke si noe om hvorfor det er slik, men det burde være av interesse for kulturskolen å se på hvordan denne trenden kan snus slik at Norsk kulturskoleråds visjon om "Kulturskole for alle" blir en realitet

Hvis en sammenligner kjønnsfordelingen med andre skolekorps i Norge, ser vi at Melhus skolekorps har en høyere andel jenter enn landsgjennomsnittet. I 2017 var snittet for Norge 58,7% jenter og 41,3% gutter (NMF medlemsstatistikk 2018). Vi ser også at kulturskolene har en større andel jenter i gjennomsnitt enn det skolekorpsene i Norge har.

#### 4.2.2 Aldersfordeling

Aldersfordelingen i hovedkorpset gruppert etter barneskole, ungdomsskole og eldre



Tabell 6 Aldersfordeling i skolekorpset

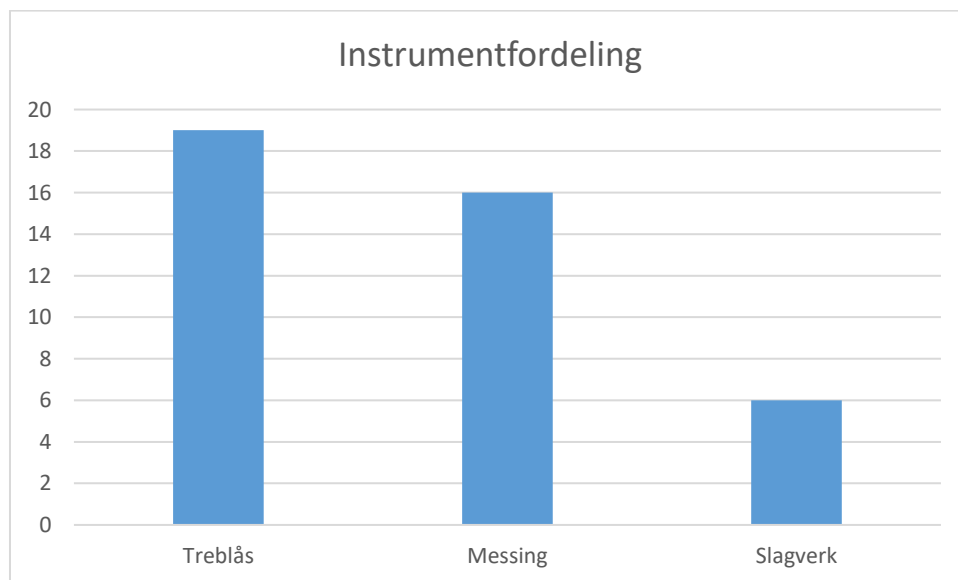
Ut i fra mine erfaringer skulle aldersfordelingen vært litt annerledes. Antallet musikanter over 16 år er vesentlig høyere enn i andre korps jeg kjenner til. Fordelen med den

aldersfordelingen vi ser her er at det er relativt mange gamle musikanter. Andelen som går på ungdomsskole eller videregående er veldig høy. Det betyr mange musikere på et høyt nivå som kan være gode forbilder for de yngre musikantene. De fleste slutter i korpset når de blir 19 år. Uansett kan de ikke delta i konkurranser for skolekorps når de blir så gamle. I årganger med mange musikanter kan korpset oppleve et fall i nivå når musikantene går av for alderen. Dette er noe korpset bør være bevisst på og ta hensyn til i musikalsk planlegging. Hvis ikke kan det føre til hull i besetning.

NMF sin medlemsstatistikk viser en annen alderssammensetning på landsbasis. Den prosentvise fordelingen i gruppen 10 – 14 år sammenlignet med gruppen 15 – 19 år er 68,9% og 31,1%. I Melhus er den prosentvise fordelingen slik at den yngste gruppen er på 36,5% mens den eldste er på 63,5%. Alderssammensetning i de to utvalgene er litt forskjellig, men trenden er at musikantene i Melhus skolekorps er med lengre i korpset enn landsgjennomsnittet. Dette er selvfølgelig en viktig faktor for å opprettholde et høyt musikalsk nivå.

#### 4.2.3 Instrumentfordeling

Instrumentfordeling mellom de enkelte hovedgruppene i korpset



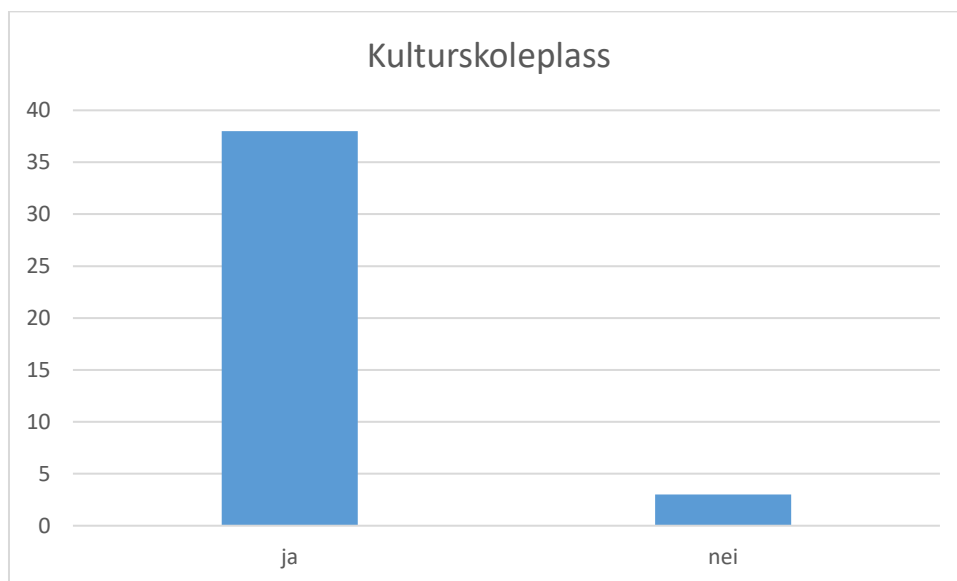
Tabell 7 Instrumentfordeling i skolekorpset



Melhus skolekorps har janitsjarbesetning. Det betyr at de har både messing- og treblåseinstrumenter i tillegg til slagverk. Fordelingen av instrumenter er veldig bra. For å få en balansert besetning er det viktig med flere treblåsere enn messingblåsere. Antall slagverkere er også nok til å dekke alle slagverkstemmene. Jeg har ikke undersøkt dette på instrumentnivå og kan derfor ikke si noe om aldersfordeling og antall instrumenter på individnivå. Det kan være at det er en overvekt i en av instrumentgruppene innenfor både messing og treblås. På overordnet nivå ser det bra ut. Dette kan skyldes tilfeldigheter eller en bevisst rekruttering inn til de instrumentgruppene som trenger å styrkes. Musikantenes valg av instrumenter styres forskjellig fra korps til korps. Noen steder er det fritt valg mens andre korps bestemmer hvilket instrument den enkelte musikanter skal ha.

#### 4.2.4 Plass i kulturskolen

Tabellen viser musikanter som har plass og ikke har plass i kulturskolen. De som svarer nei kan ha hatt plass tidligere



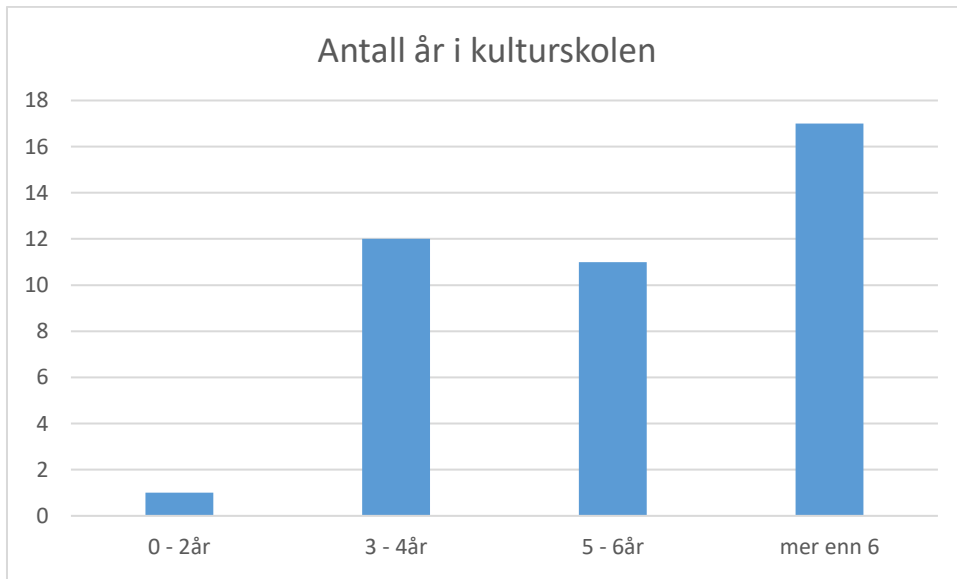
Tabell 8 Musikanter med og uten kulturskoleplass

Praktisk talt alle musikanter i korpset går i kulturskolen. Det betyr at de hver eneste uke får oppfølging av læreren i kulturskolen. Alle spiller minst to ganger i løpet av uka. Når vi ser på tabellene lenger ned, ser vi også at veldig mange øver i tillegg til dette. I intervjudelene av undersøkelsen sier lærerne at de bruker mye tid på å øve korpsstoff i kulturskolen. Det betyr at musikanter er godt forberedt når de kommer til samspillet i korpset.

ovenfraLærerne i kulturskolen er veldig tydelige på at deltakelse i samspill er viktig for å utvikle musikantene. I tillegg til samspillet får de aller fleste i Melhus skolekorps også oppfølging i mindre grupper.

#### 4.2.5 Antall år i kulturskolen

Tabellen viser antall år musikantene har gått i kulturskolen, uavhengig av om de fortsatt går der



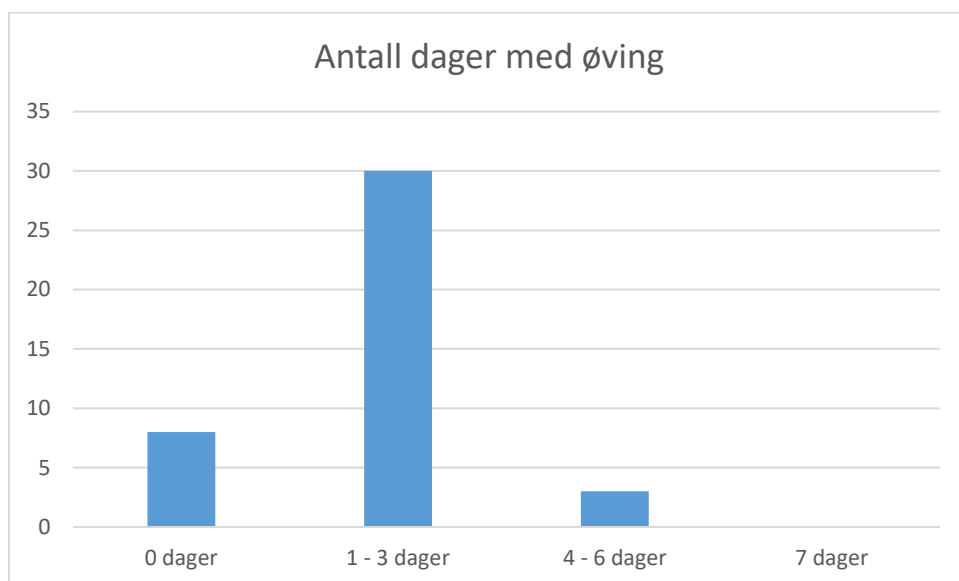
Tabell 9 Antall år musikantene har gått i kulturskolen

17 av musikantene i hovedkorpset har gått mer enn seks år i kulturskolen. Jeg kjenner ikke til hvordan disse er fordelt på de enkelte instrumentgrupper, men det er sannsynlig at de fleste gruppene har en eller flere musikanter som har spilt lenge. For korpset betyr dette at de har gode ledere i gruppene. Disse lederne vil fungere som forbilder for yngre musikanter. Det er lettere for en ung, fersk musikanter å sitte sammen med en som er mer erfaren. I en slik situasjon får du musikken inn gjennom notebildet når du leser og samtidig gjennom øret fra henne eller han som sitter ved siden av deg.

Seks år med kulturskoleundervisning betyr at du har vært gjennom mye musikk, du har oppnådd et omfang på instrumentet og utviklet en god teknikk. Alt dette bidrar til at korpset låter bedre og det er lettere for nye medlemmer å finne sin plass i ensemblet. Musikantene har også spilt i korpset i hele denne perioden. De har lang erfaring med å lytte til andre og tilpasse sin stemme i samspillet. Dette er egenskaper som er nyttige for en musikanter.

#### 4.2.6 Antall dager i uka med øving

Tabellen viser antall dager musikantene øver. Kulturskoletime og korpsøvelse teller ikke i denne oversikten



Tabell 10 Antall dager i uka musikantene øver

Spørsmålet som ble besvart her er hvor mange dager i uken øver du hjemme. 80% av musikantene øver hjemme i løpet av uken. Vi vet fra andre spørsmål at nesten alle musikantene går i kulturskolen i tillegg til korpsset. Det betyr at de i utgangspunktet spiller minst to ganger i uken. De åtte musikantene som ikke øver hjemme spiller altså to ganger i uken. Resten spiller fra 3 – 5 ganger i uken og noen få spiller hver eneste dag. Dette er et høyt aktivitetsnivå på spillingen. Musikantene får trent på instrumentet de fleste dagene i uka. En konsekvens av mye trening er selvfølgelig at de blir flinkere til å spille. Hvis de skal bli virkelig gode, krever det spilling alle dagene i uken og lange nok økter til at de får effekt av øvingen.

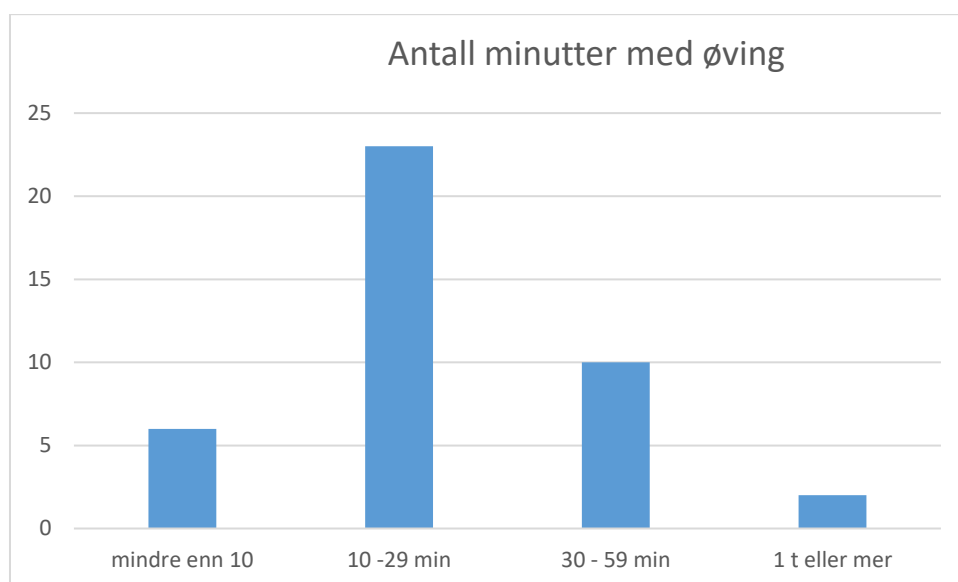
Blåserne må i tillegg til å lære å lese noter også trene opp musklene rundt munnen. Disse musklene som brukes i forbindelse med spillingen trenger jevnlig trening for å opprettholde styrken. Hvis de ikke brukes i en periode, vil de fort bli svakere. Styrken i leppene er likt med all annen muskulatur i kroppen. Når musklene svekkes går det utover både klang, teknikk og omfang på instrumentet. Musikanter som øver så ofte som elevene sier de gjør her, vil normalt ha en god kondisjon og mulighet til å øve lange økter uten at det går utover leppene.

Hvis vi antar at jenter er mer pliktoppfyllende enn gutter og derfor øver mer, så henger tabellene med øving og kjønnsfordeling godt sammen. Tabellen med kjønnsfordeling viste en stor overvekt av jenter i korpset. Øvingstabellen er ikke kjønnsfordelt, og andelen gutter er så liten at resultatet kunne blitt tilfeldig.

En annen mulig forklaring er den opplevelsen av mestring som kommer når man lykkes. Vi vet fra intervjuundersøkelsen at kulturskolelærerne bruker korpsnotene mye i undervisningen. Det gjør musikantene godt forberedt til korpsøvelsene og de får til det de skal spille med korpset. Følelsen av å lykkes i fellesskap med andre vil kanskje virke selvforsterkende slik at de fortsetter å øve mye. Resultatet blir at musikantene både opplever mestring på kulturskoletimen og i korpset. Altså både på det individuelle og kollektive plan av spillingen.

#### 4.2.7 Antall minutter med øving pr. økt

Tabellen viser antall minutter musikantene øver når de øver hjemme



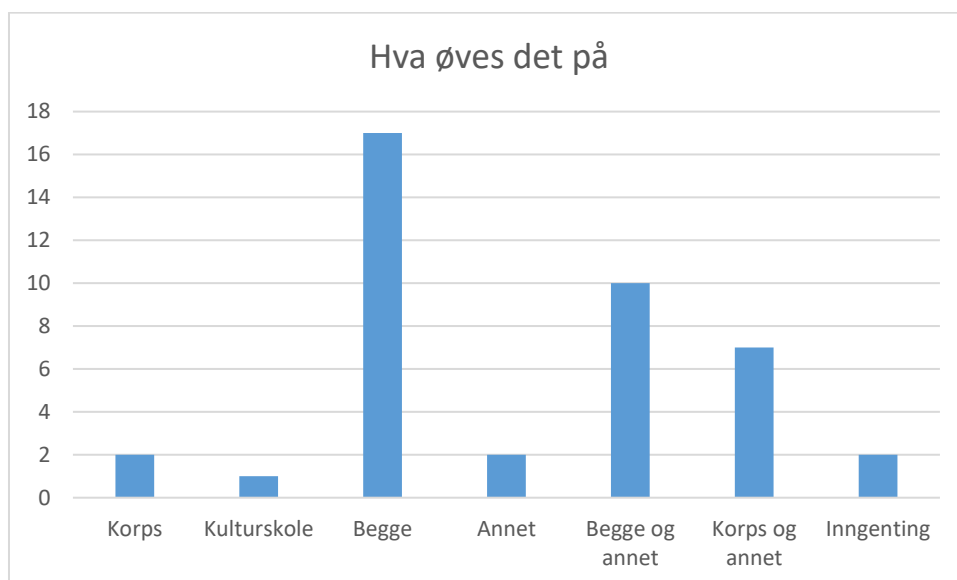
Tabell 11 Antall minutter musikantene øver når de øver

Hele 85% musikantene øver fra ti minutter til en time når de øver. Dette er såpass kort at det er mulig å holde en god konsentrasjon i hele øvingsøkta. Jeg kan ikke si noe om når på døgnet det øves eller hvor fokusert de er når de øver, men det er mulig å øve effektivt med god konsentrasjon i ei økt av en slik varighet. Det er også tid til å øve på mange musikalske momenter i løpet dette tidsspennet. Elevene har mulighet til å trene på tekniske ferdigheter, skalaer og klang, i tillegg til korpsnoter og solostoff.

Her finner vi igjen det samme som i tabellen over. Kun 6 personer i utvalget skriver at de øver under 10 min når de øver. Resten har relativt lange gode økter med øving. Sammenhengen mellom kjønn og tid brukt på øving gjelder også her.

#### 4.2.8 Hva øves det på?

Tabellen viser hvilke noter musikantene øver på hjemme



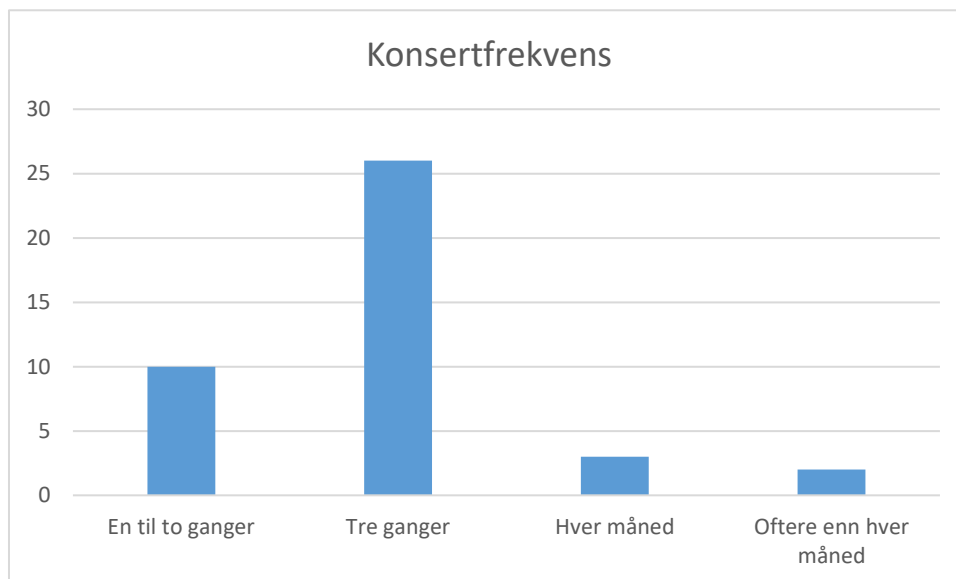
Tabell 12 Oversikt over hvilke noter musikantene øver på

I denne oversikten ser vi hva musikantene bruker tid på når de øver. Hele 36 av musikantene eller 87% øver på korpsnotene sine hjemme. Jeg antar at dette er meget høye tall. Hva som er normal andel musikanter som øver så mye i skolekorps er ukjent. Det betyr uansett at musikantene i Melhus skolekorps gjør en betydelig innsats hjemme for å lære seg sine korpsnoter. Vi vet også fra intervjuene med lærerne at de bruker mye tid på korpsnoter i sin undervisning. Musikantene trener altså på korpsnoter i fellesøvelsene under veiledning av dirigenten og de gjør det samme med læreren i kulturskolen. I tillegg til dette bruker de tid på notene hjemme for seg selv. Jeg mener det er sannsynlig at de dermed vil få til å spille notene sine godt når det kommer til konsert. Som sagt gir det både mestringsfølelse og glede når man lykkes med det man øver på. Rektor i kulturskolen sier at det er viktig at elevene går ut fra kulturskole og korpsøving med rett rygg. Jeg tror også de går hjem fra konserter med rett rygg.

De som ikke øver hjemme kan enten være så gode at de får til korpsnotene uten øving, eller så flyter de bare med strømmen og gjemmer seg bak noen som kan stemmen sin. Jeg kan ikke si hvor stor andel av denne gruppen som bare flyter med og hvor stor andel som har full kontroll på notene og ikke trenger å øve hjemme. Undersøkelsen ble også gjort på en tid av året der korpset forbereder seg til Trøndersk mesterskap for korps. Det kan bety at det var mange som la ned en ekstra innsats i denne perioden.

#### 4.2.9 Konsertfrekvens

Tabellen viser hvor ofte musikantene spiller konsert i regi av korpset, kulturskolen eller andre



*Figur 15 hvor ofte spiller musikantene konserter*

75 % av musikantene spiller konserter tre eller flere ganger hvert semester. I løpet av skoleåret er det aldri lenge til neste konsert. De har alltid et mål å øve mot som ikke er veldig langt frem i tid. Det er lettere å motivere seg til øving og trening når man vet hva målet er. Kulturskolelærerne sier de er bevisste på at belastningen på elevene ikke skal bli for stor. Derfor bruker de god tid på å koordinere aktiviteten til korpset og kulturskolen i felles møtetid. Elever som ikke spiller i korpset vil få større avstand mellom konsertene og dermed færre mål å øve mot. Færre konserter kan også være en av grunnene til at nivået faller på elever som slutter i korpset.

Det viktigste funnet her er den høye konsertfrekvens. Dette er en viktig faktor for å holde motivasjonen oppe gjennom hele året. Et høyt antall konserter tvinger lærere og dirigenter i arbeidet med å jobbe strukturert.

### 4.3 Drøfting

Det er få overraskelser i stoffet som er presentert over, hvis man ser på hvert enkelt avsnitt som er presentert. Musikantene gir troverdige svar på spørsmålene i spørreskjemaet og respondentene gir gode, informative og logiske svar i intervjuene. Utgangspunktet for undersøkelsen og problemstillingen er innføringen av ny rammeplan i kulturskolen. Melhus kulturskole jobber fortsatt med innføringen, og den er ikke politisk vedtatt i kommunestyret ennå (våren 2018). Problemstillingen for min oppgave er "*Hvordan vil innføringen av rammeplanen "Mangfold og fordypning" gi dyktigere musikkutøvere i skolekorpset*"? Jeg problematiserte også begrepet dyktigere eller bedre musikanter. Hva betyr det at musikantene blir bedre? Korpset ønsker bedre musikanter og kulturskolen ønsker bedre elever, eller elever som er i utvikling.

De viktigste funnene i undersøkelsen er knyttet til kommunikasjon og kunnskapsoverføring i felles møter, bruk av korpsnoter i opplæringen og at korpset og kulturskolen oppfattes som en "greie" av musikantene. Hvis man ser helhetlig på disse tre punktene så ser vi et offentlig og frivillig samarbeid som fungerer godt.

Ett av oppdragene til kulturskolen, i følge rammeplanen, er å styrke lokalt kulturliv (Norsk kulturskoleråd 2016). Dette gjør de virkelig i Melhus. Undersøkelsen har vist at det er et utstrakt samarbeid mellom korpset og kulturskolen på mange plan. Blant annet så samarbeides det om opplæring, konserter og rekruttering.

Rammeplanen er tydelig på betydningen av samspill i kulturskolen. Lærerne sier eksplisitt at skolekorpset er deres fremste arena for samspill. Jeg kommer tilbake til dette under punktet om læring senere i kapitlet.

Kostnaden for kulturskolen ved at skolekorpset er samspillarenaen er betydelig lavere enn hvis dette skulle vært organisert av kulturskolen selv. Vi vet at de fleste inntektene til korpset kommer fra andre kilder enn Melhus kommune. Foreldrene bidrar med en betydelig innsats for at korpsdriften skal gå rundt. Noe av den innsatsen er oppsummert i punktene under:

## 1. Instrumenter

Utgifter til instrumenter er noe av det korpset bruker mest penger på i tillegg til uniformer og dirigenter. De billigste instrumentene koster i underkant av 10 000,- pr stykk. Prisen øker med størrelsen på instrumentene, slik at en tuba eller barytonsaksofon kan koste opp mot 50 000,-. Prisen for hele instrumentparken til Melhus, hvis man teller med alle instrumenter til store og små samt noen instrumenter på lager, vil være minst 1 million kroner. Hvor lenge de varer kommer selvfølgelig an på både kvalitet, bruk og vedlikehold. Jeg vil anta at gjennomsnittlig levetid for et skolekorpinstrument er 10 år. Det betyr at korpset bør investere ca 100 000,- hvert år for å opprettholde instrumentparken. For kulturskolen vil en årlig utgift på 100 000,- til instrumenter være helt utelukket.

## 2. Uniformer

Norske skolekorps har tradisjon for å bruke uniformer. Prisen for en ny, komplett uniform med bukse, jakke, lue og eventuelt ekstraustyr som belter og bandolær koster ca 4 000,-. Uniformene varer ganske lenge, men når de først skal skifte ut medfører det et tungt økonomisk løft for korpset. Dette er en utgift som korpset kunne vært foruten, hvis de kun hadde spilt konserter innendørs og ikke hadde gjort marsjoppdrag eller utekonserter. Et korps i kulturskoleregi vil ikke ha behov for uniformer, men vil da heller ikke fungere like godt i forbindelse med seremonielle oppdrag som for eksempel 17.mai.

## 3. Noter

Korpset kjøper inn alt som trengs av noter til samspillet. Hvert år trengs det noen nye musikkstykker i tillegg til at noe fra arkivet kan brukes om igjen. Prisen for et notesett ligger på mellom 700 – 2000,-. Korpset vil trenge minst 10 nye stykker hvert år, noe som gir en utgift på ca 15 000,- i året. Med et slikt nivå på innkjøp av noter vil man hele tiden kunne balansere behovet for å spille ny musikk med å ta opp igjen gamle stykker som musikantene har spilt før.

## 4. Dirigent

De største driftsutgiftene for korpset er dirigentene. Til sammen har dirigentene i Melhus skolekorps en stillingsstørrelse på 50%. Dette gir en total lønnsutgift på ca 350 000,- inkludert sosiale omkostninger. Melhus kommune betaler 25% av disse utgiftene. Likefullt er det



foreldrenes dugnadsinnsats som finansierer hele 75% eller 262 500,- av dette. Jeg har her tatt utgangspunkt i en lærerlønn på 500 000,- i året for full stilling. Tallene her gir kun et anslag og er ikke helt korrekte.

## 5. Frakt og praktisk arbeid

Kulturskolen trenger aldri å tenke på vakter til korpsøvelsen eller frukt i pausen. Alt dette blir tatt hånd om av foreldrene. Kjøring til konserter og rigging av stoler, slagverk og annet utstyr gjøres også på dugnad av foreldrene. Denne innsatsen utgjør mange timer med arbeid, uten at kulturskolen bruker ressurser på det.

## 6. Sosiale arrangementer – også for voksne

Korpset tar ansvar for at samspillet ikke bare er en arena for musikalsk utvikling. I tillegg er det en møteplass hvor barn og unge møtes på tvers av alder og kjønn. I Melhus møtes de også på tvers av skolekretser. Foreldrene sørger for turer og seminarer hvor musikantene blir knyttet enda sterkere sammen. Turene finansieres også av dugnadsinnsatsen til foreldrene. I intervjuene forteller både korpset og dirigentene om foreldrefestene i korpset. Festene har blitt en viktig sosial møteplass for foreldregruppa.

Det virker ikke som om foreldrene er bevisst på den økonomiske fordelene det er for Melhus kommune å ha et velfungerende skolekorps. De ser ikke sammenhengene mellom den forpliktelsen kulturskolen har for å oppfylle rammeplanen og den innsatsen foreldrene legger ned i å drifte korpset. Heldigvis opplever foreldrene at de gjør en god innsats for oppvekstmiljøet til beste for egne og andres barn. Den positive bi-effekten er at de i tillegg får en god kulturskole for barna i Melhus.

### 4.3.1 Co – production eller samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor

Skolekorpset er en relativt smal del av sivilsamfunnet, selv om Norge er ett av landene i verden med flest korps. Driften av korpset er avhengig av at foreldrene engasjerer seg. Det er foreldrene som er den viktigste inntektskilden til korpsene enten via kontantbidrag eller dugnadsinnsats. Bovaird og Loeffler skriver at engasjement innenfor et smalt felt er typisk for frivillig innsats. Som jeg har skrevet tidligere er de fleste som er engasjert i frivillig arbeid, opptatt av et felt der de har en relasjon (Bovaird og Loeffler 2012). Relasjonen til egne barn og deres oppvekstmiljø vil være den avgjørende faktor for foreldrenes innsats.

Dugnaden for skolekorpset gjøres stort sett av en større gruppe med foreldre. Enkelte sentrale verv i styre og komiteer krever en ekstra innsats fra enkeltpersoner, men i det store og hele er det en større gruppe voksne som gjør en innsats. Interessen for store grupper av frivillige, slik som i frivillige organisasjoner har blitt større etter år 2000 (Brandsen og Pestoff 2006; Verschuere et al. 2012). Slike grupper er også i stand til å mobilisere mange mennesker på relativt kort tid. Det betyr at aktører som trenger frivillig hjelp til store idretts - eller kulturarrangementer kan henvende seg til disse gruppene, i stedet for å rekruttere på individnivå.

Co-production er nå et anerkjent begrep innenfor samfunnsforskningen. Robert Putnam argumenterer med at det er i godt utbygde velferdsstater man finner flest eksempler på co-production (Putnam 2000). Norge er en meget godt utbygd velferdsstat og samarbeidet mellom korpset og kulturskolen kan sees på som en co-production. Dette betyr ikke at vi erstatter de offentlige tjenestene med private eller frivillige tjenester, men vi gjør tjenestene bedre gjennom samarbeid.

Richard Normann bruker begrepene kunde eller mottaker om personer som er tjenestemottakere (Normann 1984). Disse kan også være en del av produksjonen. I korpset og kulturskolen er det familien og særlig barna som er mottakere av ytelsen. Foreldrene blir gjennom sitt engasjement og arbeid medprodusenter. Vi får det som Bovaird kaller co-produksjon. (Bovaird og Loeffler 2012). Bovaird og Loeffler oppsummerer at frivillige har en tendens til å engasjere seg i ganske smale områder. Forankring i eget nærmiljø eller personer de har en sterk relasjon til betyr mye for hvordan engasjementet viser seg (Bovaird og Loeffler 2012). Dette ser vi også tydelig i skolekorpset. De som engasjerer seg har barn i korpset og ser på engasjementet som en naturlig del av det å følge opp barnas oppvekstmiljø.

#### 4.3.2 Kommunikasjon

Gjennom hele intervjudelen av undersøkelsen går fokuset på møte mellom kulturskolen og korpset igjen som en suksessfaktor. Her utveksles all viktig informasjon og alle får uttale seg om virksomheten. Det foregår en kunnskapsoverføring på tvers av organisasjoner. Kogut og Zander beskriver hvordan dette kan føre til utfordringer hvis det ikke fungerer (Kogut og Zander 1992). Samhandling mellom korpset og kulturskolen er kunnskapsbasert og de greier å dra nytte av sine kunnskaper til å drive effektive organisasjoner.

Det er drevet mye forskning på betydningen av kunnskapsoverføring og det konkurransefortrinn denne skal gi til organisasjonene (Kumar og Gansch, 2009). Likefullt har ingen ennå klart å bevise dette gjennom vitenskapelige analyser så langt (Dyer og Hatsch 2006). For korpset og kulturskolen sin del handler ikke dette om en økonomisk konkurranse mot andre aktører, men kun om en effektiv og god opplæring av musikantene. Kulturskolen er en offentlig aktør, drevet av kommunen og finansiert av skattepenger. Offentlig ansatte har ansvar for å bruke midlene mest mulig effektivt for å opprettholde motivasjonen til skattebetalerne. Det er en forutsetning for god drift at kommunikasjonen mellom alle aktørene i samarbeidet går knirkefritt.

Korpset og kulturskolen er i utgangspunktet ikke i en konkurransesituasjon. Det er ingen andre som driver skolekorps eller kulturskole som vil kapre medlemmer, eller medarbeidere fra disse organisasjonene. Man kan kanskje si at andre fritidsaktiviteter er konkurrenter, fordi barna og ungdommene kun har et begrenset antall timer de kan bruke på slik aktivitet hver ettermiddag. Kvaliteten på den fritidsaktiviteten som barna velger kan være utslagsgivende for om de fortsetter eller ikke. Derfor er det viktig at kulturskolen og korpset holder høy kvalitet og har effektiv drift.

#### 4.3.3 Læring

Elevene i kulturskolen er i utgangspunktet mer motiverte enn elever i ordinær skole. De har selv valgt å gå i kulturskolen og korpset og bruker sin fritid på dette. Hvordan de har blitt påvirket til å begynne, har jeg ikke stilt spørsmål om. Det kan være foreldre, venner eller rekrutteringskampanjer som har gjort at de valgte korpset og kulturskolen. Eller det kan være andre grunner.

I boken "Synlig læring" viser John Hattie hva som er de viktigste faktorene for læring (Hattie 2013). Det er mange faktorer som har betydning for elevens læring, men den som har størst betydning er elevens egen motivasjon. Hvis eleven har lyst til å lære, går læringen sannsynligvis bra. Vi vet ikke hva som gjør at elever begynner i korps og kulturskole, men jeg vil anta at mange av elevene er motiverte for å lære når de kommer dit. Dette betyr altså at de vil ha lett for å lære å spille når de kommer på første time. Motivasjonen er sannsynligvis høy, og i følge Hattie skal det da være lett å drive opplæring. En av lærernes utfordringer vil være å opprettholde denne høye motivasjonen etter at nyhetens interesse har lagt seg. De første

tonene på instrumentet vil komme ganske kjapt, men etter en stund kommer det motbakker som kan være tøffe å gå.

Korpset og kulturskolen samarbeider om rekrutteringen. Det er vanskelig å si om det er korpset og helheten som trekker barna til aktiviteten eller om det er lyden og synet av den enkelte instrumentallærer som gjør det. En av informantene sier:

*"Vi ser jo at vi må hjelpe til med rekruttering og er med i rekrutteringsrunder med lærerne."*

Det er en gjensidighet i dette. Kulturskolen trenger de nye elevene og korpset trenger nye musikanter til å fylle hullene etter de som blir for gamle.

Kulturskolen skal bygge opp elevene og gjøre dem stolte av det de presterer. Rektor formulerer det slik:

*"Målet er at elevene skal oppleve mestring. Barna skal gå ut med rett rygg fra korpsøvelse og kulturskole."*

Anita Woolfolk definerer læring som *"En prosess der erfaring forårsaker permanent forandring i kunnskap eller atferd"* (Woolfolk 2004). Vi kan si at elever med rettere rygg og ny kunnskap om musikk har gjennomgått en prosess som har økt kunnskapen og gitt en endret atferd. Dette er ikke noe som skjer i løpet av en korpsøvelse eller en kulturskoletime, men det blir et resultat av at eleven hver uke får nytt påfyll. Over tid vil dette føre til permanente endringer i eleven.

Et dilemma i samarbeidet mellom kulturskolen og skolekorpset er at det er skolekorpset som tilsetter dirigenten. Dirigenten er en meget viktig aktør for å få alt musikalsk arbeid til å fungere. Inspektøren i kulturskolen sier:

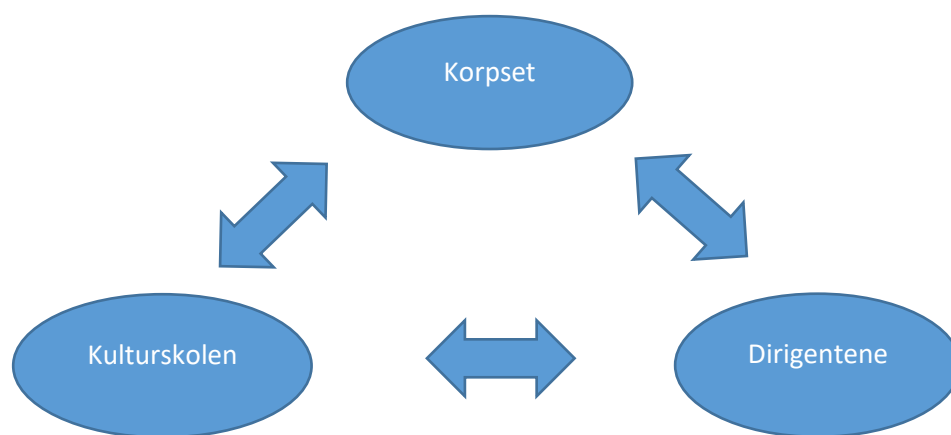
*"Den største utfordringen er når dirigenten ikke fungerer. Det har vi også sett."*

Bovaird og Loeffler skriver også om dette når frivillige har en annen kvalitetsstandard enn profesjonelle og gjør jobben på en annen måte enn forventet ut fra sin posisjon (Bovaird og

Loeffler 2012). Dirigenter i norske skolekorps kan ha meget forskjellig bakgrunn. Det kan være en av de eldste musikantene i skolekorpsset eller foreldre som selv har spilt i korps og ikke har valgt musikk som karriere. I den andre enden av skalaen finner vi dirigenter med høy musikkutdanning fra universitet eller høyskoler. Levitt og March skriver om hvordan man ved å løfte frem læringsprosesser i organisasjonen kan skape en konkurransefordel (Levitt og March 1988). Dette kan være en utfordring hvis kulturskolen med sine profesjonelle lærere skal forholde seg til en dirigent uten formell kompetanse. Disse må kommunisere og bruke et språk som begge parter forstår. Utvikling av et profesjonelt språk krever at alle parter har en forståelse for begreper som brukes og kan relatere disse til praksis.

En fordel med dirigenter tilsatt av korpsset er den tilhørigheten dette gir til korpsset og den forpliktelsen styret får når de tilsetter dirigent. Styret har personalansvar og økonomisk ansvar for dirigentene.

Figuren under viser kommunikasjonsveiene mellom korpsset og kulturskolen. Korpsset kan være leder eller styremedlemmer. Kulturskolen kan være rektor, inspektør eller kulturskolelærere. Dirigentene kan være dirigent for hovedkorpsset eller aspirantkorpsset.



*Figur 3 Kommunikasjonslinjer mellom korpsset og kulturskolen*

I dette bildet vil korpsset alltid være frivillige amatører og kulturskolen vil alltid være en profesjonell aktør. I Melhus er dirigentene utdannet innenfor musikk. De har både en pedagogisk og musikalsk bakgrunn som gjør at de er godt kvalifisert til jobben.

Alle i intervjuundersøkelsen hadde en forståelse av at kommunikasjonen mellom aktørene i samarbeidet var godt. Det trenger ikke nødvendigvis å være slik. Dialogen mellom dirigenten og kulturskolen kunne by på problemer hvis de ikke har en felles forståelse av hva hver part ønsker å få ut av samarbeidet. I Melhus legges korpsets planer først og kulturskolen tar hensyn til dette i sin planlegging av aktiviteter. Planene koordineres flere ganger i løpet av året for å unngå kollisjoner. Det er rom for at lærerne i kulturskolen kan gjøre egne prosjekter og konserter uten å involvere korpset slik situasjonen er nå, men vi kan også se for et scenario hvor korpsets aktivitet øker og dette "rommet" blir stengt. Hvis møteplassene opprettholdes og dialogen fortsetter slik den er nå, kan dette unngås.

Dersom dialogen mellom korpset og dirigenten blir dårlig, kan det føre til at dirigenten slutter eller at hele eller deler av styret trekker seg. Her er det også viktig at begge parter har en forståelse for den andres rolle i samarbeidet. Bovaird og Loeffler skriver om hvor viktig det er at forståelsen mellom de frivillige og de profesjonelle er god (Bovaird og Loeffler 2012). Forventningene til styret og dirigenten må være avklart. Det finnes mange eksempler hvor korps og dirigenter har forskjellig ambisjonsnivå. Resultatet blir da at ingen av partene blir fornøyde. I korpset kan det hende at dirigenten blir den største kontinuitetsbæreren. Da kan situasjonen bli slik at dirigenten lærer opp styret. Den ene dirigenten i korpset formulerer det slik:

*"Men ofte så etter så mange år i korps da, og leder kanskje ikke har spilt i korps, eller bare har vært leder i ett år så ofte så føler jeg at jeg må lede lederen mye. I alle fall hvis det kommer nytt styre og ny leder. Og det setter lederen ofte pris på at vi dirigentene gir av vår kompetanse for at korpset skal bli bedre."*

Her forteller dirigenten om det han opplever som en opplæring av styret. Kanskje handler det like mye om forventningsavklaringer og tydeliggjøring av hvem som skal utføre hvilke oppgaver.

#### 4.3.4 Rammeplan og samspill

Den nye rammeplanen for kulturskolen ble vedtatt høsten 2016. Kommunestyret i Melhus har ikke vedtatt planen ennå, men kulturskolen har kommet langt i å utarbeide lokale læreplaner. I intervjuene kommer det frem at skolekorpset er kulturskolens fremste arena for samspill for blåsere. Inspektøren er tydelig på dette når han uttaler:

*"Jeg ser jo på skolekorpset som den viktigste samspillarenaen vi kan ha i Melhus kommune. Vi har ikke sjanse til å få til noe bedre."*

Han går ikke inn på hva han mener med bedre her. Sannsynligvis handler det om den musikalske kvaliteten. Melhus skolekorps driver samspill på et høyt nivå for barn og unge. En annen mulighet er organiseringen og økonomien rundt samspillet. Korpset er som sagt tidligere stort sett finansiert og organisert av frivillige. Kostnaden for kulturskolen ved å legge til rette for et slikt ukentlig samspill ville blitt veldig høy og kunne gått på bekostning av andre tilbud. I kapittel 2 av rammeplanen står det eksplisitt at kulturskolen har et særlig ansvar for samarbeid med blant andre korps (Norsk kulturskoleråd 2016). Det betyr at kulturskolen skal være en pådriver i dette arbeidet og ikke sitte på gjerdet og vente til korpset tar initiativ. I musikkdelen av fagplanene blir kjernen i faget presentert som instrumental-/vokalopplæringa, samspillsaktivitetene og konsertene (Norsk kulturskoleråd 2016). På Melhus gjøres viktige deler av kjerneaktiviteten til kulturskolen av korpset. Dette gjelder store deler av samspillet og til en viss grad også konsertene.

I intervjuene sier flere av lærerne mye om samspill og mestring i samspillsituasjonen. En av lærerne sier følgende om samspillet:

*"For mange blir korpset hovedsamspillsarenaen. For de yngste er det stort sett der de har samspill."*

*"Men jeg tror nok vi ser på korpset som et samspillstilbud i kulturskolen. Vi trenger ikke lage et alternativ."*

*"Mestring i samspill er hovedgreia de første par årene. Hvis ikke er det som å sende dem til ulvene."*

Arbeidet med rammeplanene gir en mulighet for kulturskolen til å gå inn i kjernen av sin aktivitet og se på hvem som kan hjelpe til med å implementere planen. Samarbeidet med skolekorpset blir for kulturskolen en forutsetning for å kunne gjennomføre planen. De har ikke ressurser til å gjennomføre samspillsaktivitet på et slikt nivå og et slikt omfang som

corpset gjør. På den andre siden har heller ikke corpset mulighet til å nå sitt nivå uten støtte fra kulturskolen. Lærerne i kulturskolen er en forutsetning for at den individuelle opplæringa for hver enkelt musikanter skal bli så bra som mulig. Når corpset kan bruke kulturskolen, er de ikke avhengig av tilfeldige foreldre eller andre som kan drive undervisning på fritiden.

Musikantene får hver uke møte en profesjonell lærer.

En del av bildet er også nivået på de elevene som slutter i corpset, men som fortsetter i kulturskolen. I følge flere av lærerne er det ikke bare slik at elevene stagnerer i utviklingen, de blir faktisk dårligere til å spille. En av lærerne sier følgende om nivået på noen av de som slutter:

*"Hun spiller veldig fint og har en pen lyd og er engasjert og positiv på timene. Så sluttet hun i corpset, men ville fortsette i kulturskolen etter sommeren. Og det gjorde hun. Hun startet greit, men etter hvert går det opp for meg at det at hun ikke spiller i corpset gjør at - det går ikke oppover, hun stagnerer eller går nedover, ikke sant."*

Vi vet fra undersøkelsen av øvingsvanene til korpsmusikantene at 80% øver hjemme i løpet av uka, og at for 85% av musikantene varer disse øktene mer enn 10 minutter. Dette kommer selvfølgelig i tillegg til den ukentlige spilletimen i kulturskolen og samspillet med corpset. Kulturskolelærerne ser her en klar sammenheng mellom deltakelse i samspill i corpset og utvikling på instrumentet.

Norsk kulturskoleråd har initiert og driftet flere prosjekter som har hatt fokus på samarbeid mellom frivillig kulturliv og kulturskolen. På slutten av 1980 – tallet hadde vi «Spillopp» og i forbindelse med innføringen av læreplanen L-97 ble prosjektet «Samspill» gjennomført. I den senere tid har de blant annet gjort «KOM» som også omhandler den samme tematikken. Når musikantene opplever at corpset og kulturskolen er en "greie", slik som informantene beskriver det, er vi ved kjernen i utviklingsprosjektene som er nevnt over. Tanken er at aktørene som arbeider med barn og estetiske fag skal samarbeide. De forskjellige aktørene må snakke sammen til beste for elevene. Når Melhus har valgt å strukturere dette samarbeidet så har de tatt det til et nytt nivå. Resultatet er ikke uventet at elevene går lenge i kulturskolen og at corpset får et høyt nivå.



Den innsikten jeg har fått i undersøkelsen av samarbeidet mellom kulturskolen og skolekorpset i Melhus kan brukes som utgangspunkt for å etablere gode samarbeid mellom skolekorps og kulturskoler i andre kommuner. I tillegg kan den være et grunnlag for å utvikle gode samarbeid mellom kulturskolen og andre frivillige aktører som orkester, kor, teatergrupper, dansegrupper og mange andre mulige konstellasjoner som driftes av foreldre.

## 5 Konklusjon

Melhus skolekorps og kulturskolen i Melhus har etablert et samarbeid som gagnar begge organisasjonene. Samarbeidet er forankret i den nye rammeplanen, "Mangfold og fordypning" samt i rutiner som korpset og kulturskolen har etablert. Det er ikke mulig å si om musikantene blir bedre av at kulturskolen får en ny rammeplan, men planen setter fokus på viktige momenter rundt driften av kulturskole. Det vi ser er at musikantene i korpset går lenge i kulturskolen og det er lett å anta at det gjør nivået i korpset høyere. Rammeplanen forplikter kulturskolen til å samarbeide med korpset og gjør det dermed institusjonalisert i stedet for personavhengig.

De viktigste funnene i min undersøkelse er:

- Fast møtepunkt for korpset og kulturskolen. Alle involverte parter vektla viktigheten av å møtes til strukturerte møter.
- Korpsnoter i opplæringen er en suksessfaktor for mestring hos musikantene.
- Korpset og kulturskolen er en "greie". Musikantene opplever ikke at de er med på to forskjellige aktiviteter. Kulturskolen og korpset er ett.

I tillegg til dette ser jeg at kulturskolen driver sin virksomhet betydelig billigere når den samarbeider med korpset enn hva som ville vært tilfellet hvis kulturskolen skulle drevet med korps. Kulturskolen bør være flinkere til å søke samarbeid med andre aktører innenfor kulturlivet i tillegg til korpsene. Det finnes en rekke aktør i alle kommuner som kan bidra til en effektiv drift av kulturskolen. Profesjonelle aktører som grunnskoler, barnehager, musikere, gallerier og dansere er selvfølgelig mulige partnere. utfordringen her kan være at det koster penger. Hvis man engasjerer frivillige aktører til å bidra med støttefunksjoner, vil også driften av kulturskolen bli billigere. Dette må ikke gå på bekostning av kulturskolens rolle som profesjonell opplæringsaktør. Det er lærerne som skal drive opplæringen. Et tett samarbeid med andre aktører kan gjøre at flere opplever kulturskolen og seg som en "greie".

## 6 Referanser

- Bjørgen, I.A. (2008). Ansvar for egen læring. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, Vol 45, nummer 7, side 862-866
- Bolman, L. G. og Deal, T. E. (2014): *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse*. 5. Utgave. Gyldendal akademisk
- Bovaird, T. (2007). Beyond engagement and participation: User and community coproduction of public services. *Public administration review*, 67(5), 846-860.
- Bovaird, T og Loeffler, E. (2012) *From Engagement to Co-production: The Contribution of Users and Communities to Outcomes and Public Value*. The Johns Hopkins University
- Bovaird, T. og Loeffler, E. *Voluntas* (2012) 23: 1119. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9309-6>
- Bovaird, T. (2016) International summer school (ISS)
- Busch, T., Johnsen, E. Valstad, S. J., Vanebo, J. O. (2007): *Endringsledelse i et strategisk perspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Busch, T, Johansen, E., Vanebo, J. O. (2015): *Økonomistyring i det offentlige*. Oslo: Universitetsforlaget
- Brandsen, T., og Pestoff, V. (2006). *Co-production, the third sector and the delivery of public services: An introduction*. *Public Management Review*, 8, 493–501
- Braun, V., og Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cnaan, R., Handy, F. og Wadsworth, M. (1996): «*Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations.*» *Nonprofit and voluntary sector quarterly* 25.3 364-383.
- Dyer, J., og Hatch, N. (2006). Relation-specific capabilities and barriers to knowledge transfers: Creating advantage through network relationships. *Strategic Management Journal*, 27, 701-719.

Finansdepartementet. *Perspektivmeldingen 2017*

Flyvbjerg, B., Case Study (June 1, 2011). Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln, eds., *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 4th edition, Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 301-316.

Goodlad, J. I. (1979) *Curriculum Inquiry. The Study of Curriculum Practice*. McGraw-Hill Book Company, 1221 Avenue of the Americas, New York, NY 10020

Hatti, J. (2013): *Synlig læring – for lærere*. Oslo: Cappelen Damm

Jacobsen, D. I. (2005): *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget

Jakobsen, T. G., *Forelesninger ved MPA 2017*

Johnsen, E. (1975). *Teorien om ledelse*. København: Nyt Nordisk Forlag

Johnsen, Å. (red.), (2014), *En strategisk offentlig sektor*, Bergen, Fagbokforlaget

Johnson, G., Whittington, R. og Scholes, K. (2014): *Exploring strategy*. 10th. ed. Harlow: FT Prentice Hall,

Lewin, K. (1951): *Field theory in Social science*. New York: Harper & Row

[Lovdata.no/lov/1998-07-17-61/§13-6](http://lovdata.no/lov/1998-07-17-61/§13-6)

Kogut, B., og Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397.

Kogut, B., og Zander, U. (1995). Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: An empirical test. *Organization Science*, 6(1), 76-92.

Kumar, A., og Ganesh, L. (2009). Research on knowledge transfer in organisations: A morphology. *Journal of Knowledge Management*, 13(4), 161-174.

Kunnskapsdepartementet (2006): *Læreplanverket for kunnskapsløftet*. Udir

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk

- Levitt, B., og March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 14, 319-340.
- Mowery, D. C., Oxley, J. E., og Silverman, B. S. (1996). Strategic alliances and interfirm knowledge transfer. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 77-91.
- Boyle, D. og Harris, M. (2009) *The Challenge of co-production*. NESTA 2009
- Norges Musikkorps Forbund (2018) medlemsstatistikk for 2017.
- Normann, R. (1984). *Service Management: Strategy and Leadership in Service Businesses*. Chichester, UK: Wiley.
- Norsk kulturskoleråd (2015): *Veiledning for lokalt rammeplanarbeid*
- Norsk kulturskoleråd (2016): *Rammeplan for kulturskolen «Mangfold og fordypning»*
- NOU 2013:4 *Kulturutredningen 2014*
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: *The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Spender, J. C. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(winter special issue), 45-62.
- Utdanningsdirektoratet (Udir) 2017, Grunnskolens informasjonssystem, tall for skoleåret 2016/2017
- Verschuere, B., Brandsen, T., og Pestoff, V. (2012). *Co-production as a maturing concept*. Voluntas. doi: 10.1007/s11266-012-9307-8.
- Westby, I. A. (2017) Undervisningsfaget musikk i kulturskole og grunnskole – to sider av samme sak? I Angelo, E, Rønningen, A og Rønning R.E. *Forskning og utvikling i kulturskolefeltet*. Cappelen Damm Akademisk, s. 134 – 156.

Woolfolk, A. (2004). *Pedagogisk psykologi*. Tapir akademisk forlag.

## 7 Vedlegg

Vedlegg 1. Spørreskjema til musikantene i korpset

# Spørreskjema øving

## *Bakgrunnsinformasjon*

**Kjønn:** Gutt Jente

**Alder:** under 10 11 – 13 14 – 16 over 16

**Instrumentgruppe:** Treblås Messing Slagverk

**Går du i kulturskolen:** Ja Nei

**Hvor mange år har du eventuelt gått i kulturskolen:**

0 – 2 3 – 4 5 – 6 mer enn 6

## *Øvingsvaner*

**Hvor mange dager i uken øver du hjemme:**

0 1 – 3 4 – 6 7

**Hvor lenge øver du om gangen:**

Mindre enn 10 min 10 – 29 min 30 – 59 min 1 time eller mer

**Hva øver du på:**

Korpsnoter Kulturskolenoter Begge deler Annet

**Hvor ofte spiller du konserter:**

En – to ganger i semesteret Tre ganger i semesteret

Hver måned Oftere enn hver måned

Vedlegg 2. Intervjuguide til kulturskolelærere, rektor, dirigenter og korpsstyret

# Intervjuguide

Intro med formaliteter

## *Kommunikasjon*

- Kanaler for kommunikasjon mellom kulturskole og korps
- Mellom lærere
- Aspirant dirigent hovedkorpsdirigent
- Forskjellige hatter eller roller som du har
- Hvordan tar man opp utfordringer

## *Læring*

- Hvordan jobber dere med bruk av korps og kulturskole som forskjellige arenaer for utvikling av musikantene?
- Hva tenker du om utvikling av musikantene?

## *Samarbeid*

- Felles arenaer
- Hvordan ser dere på hverandres egenart
- Hvordan tror du elevene forstår de forskjellige rollene som korps og kulturskole har?

## *Lederfunksjoner*

- Dirigent
- Rektor
- Korpsleder

## *Eventuelt*