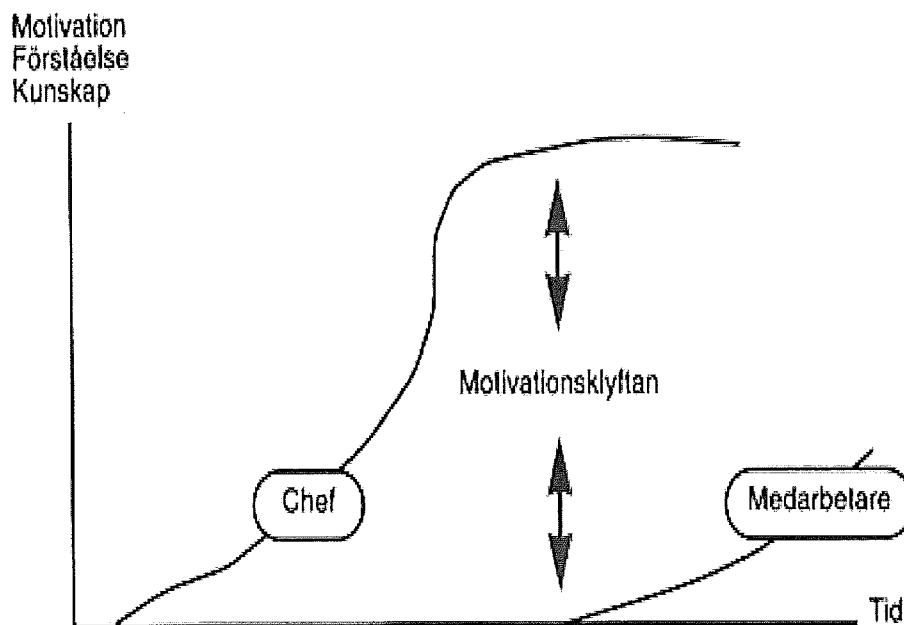


Göteborgs universitet - Högskolan för scen och musik

D-uppsats i musikpedagogik, 61-80 poäng

Augusti 2006 / Pia Bygdéus

HUR DEFINIERAR OCH AVGRÄNSAR NÅGRA KÖRLEDARE SITT LEDARSKAP UR ETT PROFESSIONSPERSPEKTIV?



Handledare: Professor Bengt Olsson

Göteborgs universitet, Högskolan för scen och musik

Abstract

Thesis type:	Master thesis of Research in Music Education
No. of pages:	56 pp.
Title:	How do choirmasters define and limit their leadership from a professional point-of-view?
Author:	Pia Bygdéus
Supervisor:	Bengt Olsson
Date:	augusti 31, 2006
Keywords:	Music; choral singing; learning; leadership; interaction; expectation states theory education; knowledge in doing

Uppsatsen har som syfte att genom intervjuer lyfta fram hur några körledare talar om sin egen profession; professionen att leda kör. Respondenterna står dels med ett ben på insidan av olika körutbildningar och är dels aktiva utanför, vilket gör att de har berättelser från olika arbetsfält och arbetar med att både utbilda och utöva, inom ett konstnärligt yrke. På vilket sätt de talar om den och vad de berättar om blir viktigt att få lyfta fram, för att synliggöra och verbalisera vad de besitter för kompetenser och vara ett viktigt led i ett ungt forskarämne. De tankar de ger uttryck för får antas vara det som helt eller delvis även förs vidare genom yrkesutövandet.

Det talas om starka och svaga professioner inom olika yrken. Ett led i att förbättra en profession med en historiskt svag professionstillhörighet är att i grundforskning bidra för att kunna möta framtida utbildningsbehov. Respondenterna ger i intervjuerna olika bilder av sin profession och visar på ett mångsidigt ledarskap; administrativt, socialt och konstnärligt ledarskap. De definierar även ledaren som: pedagogen, ledaren, dirigenten. En komplex yrkesroll växer fram och de beskriver yrkets mångfald av kompetensområden, som Musikhögskolorna kan möta. En annan del av slutsatsen genom intervjuerna är behovet av ett ökat kunnande inom ämnesområden som psykologi, individen/gruppen, gruppsykologi, något som inte är lika väl underbyggt inom konstnärliga utbildningar. Ett behov visar sig finnas och skulle kunna få påverka innehållet redan under den konstnärliga grundutbildningen.

Innehåll

1. Inledning.....	4
2. Bakgrund.....	6
3. Syfte.....	10
4. Teoretiska utgångspunkter.....	11
4.1 Professionsforskning.....	11
4.2 Professionsbegreppet.....	12
4.3 Expectation States Theory (EST): Förväntningar på sig själv och andra.....	14
4.4 Mästar-lärling-perspektiv.....	15
4.5 Roll, symbolisk interaktionism.....	18
4.6 Förändring av första och andra ordningen.....	20
4.7 Körforskning.....	21
5. Metod.....	25
5.1 Förförståelsen.....	26
5.2 Intervjufrågorna.....	27
5.3 Respondenterna.....	28
6. Empirisammanställning och analys.....	30
6.1 Empirisammanställning.....	30
6.1.1 Kategorier.....	30
6.2 Tre roller som körledare.....	40
6.2.1 Tre allmängiltiga benämningar.....	40
6.3 Empirianalys.....	45
6.3.1 Analys av ledarskapet.....	45
7. Konklusion.....	50
8. Framtida forskning.....	53
9. Referenser.....	55
Bilaga	

1. Inledning

Få en härlig smak i munnen.

Vi växer upp och formas av de erfarenheter vi gör i vardagen och i samspel med andra runt omkring oss. Symbolisk interaktionism är en teori om hur människan (subjektet) formas och omformas i en livslång process i samverkan med andra, genom olika handlingar (acts).

Ett område att belysa detta med kan få vara körsången. I folkmun är det brukligt att tala om Sverige som ett körsjungande land och att körsången blivit till något av en folkrörelse, med en mängd olika nivåer, åldrar och sammanhang, liksom idrottsrörelsen. År 2001 fanns det 600 000 i Sverige som sjöng i kör. Uppgiften är hämtad från en undersökning som presenterades av Ulf Blomdahl, forskare vid Stockholms kultur och fritidsförvaltning, vid KÖRFORUM 2006. Så många körledare, körpedagoger och kördirigenter det då också måste finnas! Alla, i sig olika personligheter, har kanske det gemensamt att de tidigare varit just körsångare och successivt kommit att bli ledare, pedagog, dirigent för en eller flera körer? Ett växande i och deltagande av körsammanhanget.

Körpedagogen får en mängd erfarenheter genom att leda; gruppen såväl som individen. Erfarenheter fås av att planera, genomföra och dirigera konsertproduktioner. Erfarenheter nås genom att körledaren själv under flera år varit körsångare som delvis vuxit fram i sin yrkesroll ur sammanhanget, med kören som ett kommande instrument. Kanske sker yrkesrollen medvetet, omedvetet, utan djupare reflektion kring synen på ledarskapet och rollen att leda, genom erfarenheter av att få arbeta praktiskt, göra och hålla på? Körpedagog, körledare och kördirigent är ord som florerar och används som yrkesbenämningar. Begreppen kommer att diskuteras och definieras längre fram, genom empirin i denna uppsats. Det finns inte en benämning som konsekvent går att användas på professionen.

Människor sjunger på sin fritid, i fristående körer, i skolan, i kyrkan, under utbildning och som friskvård på arbetet. Det finns körer för olika intressen, sammanhang, sakrala, profana och på olika kunskapsnivåer. Körsångaren i Sverige, oftast amatör i bemärkelsen icke avlönad, kommer på sin fritid till ett sammanhang där körpedagogen är professionell, besitter utbildning och lön för sitt arbete. Körsångaren kan besitta professionell kunskap och hantverksskunnande i sång, om rösten, notläsning och repertoarerfarenhet.

Med tiden har jag blivit alltmer intresserad av att undersöka var professionen i att leda står idag, genom att få del av hur ledare medvetet talar och berättar om hur de uppfattar sin yrkesroll. Det har varit en önskan att få tillgång till hur de ser på sitt yrke, när de själva får prata om den. Vi har kända och okända körprofiler i vårt land, där också många musikintresserade ser och hör deras musikaliska kunnande, är delaktiga själva och njuter av högklassiska körkonserter inom olika genrer. Vad som är gemensamt för alla människor som deltar i kör-/koncertprojekt är att de får del av ett synligt och hörbart ledarskap, förmågan att hålla ihop och leda fram till ett projekts mål. Körer har i sig olika mål och inriktning med sin körsång och det finns en publikskara och avnämare vid alla konserttillfällen. Musik utgör ett stort fält av interaktioner oss människor emellan. Spännande är att få veta mer om hur ledare själva talar om sitt ledarskap. Min egen ingång är när körledaren talar om sin egen yrkesroll synliggörs ett verbalt synsätt som tar sin utgångspunkt i ett non-verbalt görande. Medvetet eller omedvetet vid arbetet i den direkta ledarsituationen, repetitionen, planeringen och/eller konserten. Synsättet körledaren bär på, bildar grunden för dennes yrkesutövning. Synen på sig själv, yrkesidentiteten som professionell ledare, har fått växa fram genom utbildningar och deltagande i sammanhang - i olika deltagarbanor - där en grupp människor har ett gemensamt intresse och vilja till utveckling. Till exempel vid ett lärosäte, på en arbetsplats och i kören finns en vilja och gemensamma intressen. Intressen växer och formas över tid.

Efter en mängd egna studier i olika musikhögskoleutbildningar, under skilda tidsperioder, har körpedagogen kunnat konstatera att gruppsykologi, allmänt hållna kunskaper kring gruppdynamik, individ/grupp, konflikthantering, aldrig varit föremål för djupare studier, undervisning eller fördjupning.

Möjligheten att med detta arbete få lyssna in andra körpedagoger, få kunskap om hur de talar och vad de säger, är drivande för upplägget; att sätta fokus på körpedagoger, som får komma till tals och tala om sitt ledarskap. Ett mål med forskningen är att kunna diskutera hur professionen kring körpedagogen ytterligare kan stärkas på sikt. Varför kan detta vara intressant? Det kan vara ytterligare angeläget att stärka musikutbildningar och förbättra och stärka yrkesidentiteten på olika sätt. Att komma ur svaga professionsdiskurser mot starkare profession, där människor får stärkt yrkesidentitet även på arbetsmarknaden i form av legitimitet och erkännande från andra yrkesgrupper och människor i allmänhet. Synen på sig själv där den erövrar, bland annat genom utbildning och interaktionen människor emellan, är startpunkten. Intervjuformen och ett hermeneutiskt förhållningssätt blir författarens ingång.

Det finns två intressanta perspektiv och ingångar till vald problemställning:

Erfarenheter som körpedagoger bär med sig - något författaren väljer att benämna avsaknad av ledarskapsutbildning. Avsaknaden har initialt varit drivkraften för valt forskningsområde. För att kunna diskutera, stärka och vara ett led i att förbättra professionen vidare vill uppsatsen fokusera på var professionen står idag.

En mängd ovärderliga kommentarer, skarpa frågor och ifrågasättanden har skapat motivation, vrede, lust, panik, frustration och passion i vardagen. Tack Bengt, Cecilia, Olle och Ingemar!

2. Bakgrund

*Det sociala har man en pejling om,
men inte några djupare kunskaper om
hur grupper fungerar.*

En utgångspunkt är att konstatera att körpedagoger inte får någon djupare utbildning i ledarskap, sett ur allmänna ledarskapsaspekter - inte sett ur den direkt musikaliska färdighetsträningen. Det går att finna dels genom att titta på beskrivningar av musikutbildningar, dels genom erfarenhet som student och deltagande i utbildning inom skrået. En musikalisk drivkraft kan vara stark för den enskilde ledaren och gruppen ledaren arbetar med. Tanken att ledarrollen ytterligare skulle kunna fördjupas, utvecklas och stärkas, genom att utbilda i att leda individen i såväl mindre som större grupper mot gemensamma mål är spännande och utmanande. Mål där motivationsklyftan mellan ledaren och koristerna på ett tidigt stadium medvetet eftersträvas att vara liten, för att om möjligt kunna nå ett högre gemensamt konstnärligt mål vid konserttillfället. Hur gör körpedagoger idag?

Korister involveras i helhet och mål, till exempel i ett konsertprojekt. Det kan vara intressant att fundera över hur. Den professionella körpedagogen kommer förberedd till en repetition och förväntar sig olika ting, händelser och musikaliska skeenden, som i sig gagnar gruppen och dess konstnärliga resultat. Koristen kommer till sin körrepetition, förväntar sig olika musikaliska skeenden, som bryter av vardagen. Om dessa parter har olika förväntningar kan motivationsklyftan, dem emellan, bli hög. Om dessa parter hittar de gemensamma målen i ett tidigt skede sänks motivationsklyftan dem emellan. Låg motivationsklyfta kan komma att

påverka det konstnärliga resultatet vid olika skeden och på olika sätt. Till exempel att alla medverkande involveras i en helhet vid rätt vald tidpunkt och i detaljer som gruppen behöver vid en annan tidpunkt. En processmedvetenhet som går att träna upp och .

En hypotes antas: genom att motivationsklyftan initialt minskas mellan korist och körpedagog skulle det kunna skapa möjligheter för ett än bättre konstnärligt resultat, i konsertprojekt eller dylikt. Om ledaren med en gång vågar - kan äntra - ledarrollen insiktsfullt från fler håll musikaliska perspektiv och sätta varje del - respektive medverkande - in i sammanhanget, desto bättre helhet och resultat. Repetitionstiden äntras från flera håll.

Genom ett konsertprojekt i slutet av 90-talet valde jag i min yrkesroll som dirigent att göra en självstudie. Det kom att bli en spännande individuell process, för mig som ledare och som fick pågå parallellt under konsertprojektets genomförande. Verket; skrivet för orkester, kör och solister, rymmer en arbetsplats för 70 personer - att leda och dirigera. Jag ville prova att implementera idéer från en allmänt hållen litteratur om att leda företaget – alla medverkande musiker - dels i min egen förberedelse, alla kontextuella kontakter och dels i genomförandet med gruppen; alla musiker. Syftet var att se vad som blev möjligt, om det gick att tänka i nya banor för mig som ledare, genom litteratur från ett annat ämne; management och om det kom att gagna ett konstnärligt resultat. Resultat går att ta del av; C-uppsats (Bygdéus, 2000) i musikpedagogik vid Göteborgs universitet.

Aktuella körforskningsresultat som finns samlade att tillgå kan sökas via Uppsala Körcentrum vid Uppsala universitet. Där pågår idag ett nätverksbyggande av aktuell körforskning, <http://www.korcentrum.uu.se/>. Likaså finns information om körforskning på Sveriges Körledarförbunds hemsida, <http://www.korledare.se>. Uppsatser inom musikpedagogik och musikvetenskap vid våra Musikhögskolor är även relevanta sökvägar.

Körpedagoger har möjligtvis successivt vuxit in i att leda gruppen, genom att själva ha deltagit tidigare, i olika musikaliska (kör)sammanhang, där det råder en viss kultur av hur arbetet bedrivs. Ett mästare-lärling-perspektiv där de också, omedvetet/non-verbalt, lärt sig att hantera gruppen, individen, konflikter, det vill säga ett förändringsarbete som det innebär att gå från planering till slutligt framförande av en konsertproduktion. En process där de medverkande går från att inte kunna, till insikter, att kunna och behärska uppförandepraxis av verket/musiken. Om det går att nå medveten tanke kring sättet att leda och organisera, så

hamnar inte arbetet enbart på känslonivå. I stället byggs något upp, medvetet, i en organisation där ledaren ser var individen befinner sig under körarbetets gång, i förhållande till sammanhanget och målet. Ett mål som finns uppställt, explicit.

Finns det de som ifrågasätter tillvägagångssättet att tillägna sig ett musiskt hantverk och yrke via mästare-lärling-förhållandet, som har starka traditioner inom utbildningsfältet? Som musiker och musikpedagog har författaren inte ifrågasatt, men kan se att det skulle kunna tolkas olika utifrån dagens mångfald av pedagogiska texter, perspektiv, som pedagoger, vuxna och barn möter i vardagen; i skolan. Till exempel Lpfö98 står att läsa om att förskolan skall tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där alla ska vara medbestämmande. En sådan mening är vid och tolkningsbar. Mästareläran fokuserar förhållandet: en mästare - en lärling, hur mästaren för vidare sitt kunnande, praxis, till lärlingen (Nielsen/Kvale, 2000). Dessa två förhållningssätt från Lpfö98 respektive mästare-lärling-perspektivet behöver inte ses som något motsatsförhållande, men kan vändas så i en vald tolkning. Syfte och sammanhang avgör, men om vi tänker oss barnets naturliga sätt att lära där härmning/imitation är självklart, är det något basalt att få bära med sig och lära vidare genom. Nielsen/Kvale (2000) plockar fram, utifrån en decentrerad ståndpunkt till mästareläran, lärlingens deltagande i praxisgemenskapen som den avgörande faktorn. Vidare beskriver de att en decentrerad uppfattning om mästare-lärling-relationerna leder till förståelse av att mästrande inte är en egenskap hos läromästaren utan hos organisationen av den praxisgemenskap han/hon är en del av. Kunskap och lärande är relationell.

Om inte ett fenomen stötts på av körsångaren, som till exempel barockinterpretation, kan det vara svårare att upptäcka fenomenet själv och utan ett sammanhang att befinna sig i där någon visar vägen till interpretation. Mästare behövs således? Vad är demokrati och medbestämmande? Finns det olika perspektiv på dessa begrepp? Frågan kommer till en del definieras genom empirisammanställningen under kapitel 6. Intressant har blivit att fundera över om det är ett demokratiskt arbetssätt att i gruppen gå ner på individnivå för att bestämma om något i en helhet, där en enskild inte är insatt i och känner till valmöjligheter och hur professionen har möjlighet att axla. Kan demokratibegreppet sättas in i körsammanhanget på olika sätt? Är ledaren viktig på olika sätt - genom olika kompetenser? Beroende på bakgrund, eget kunnande inom körområdet och självkänedom, skulle det kunna tolkas odemokratiskt att inte ta på sig ledarskapet, att leda kören, viljorna, rösterna och därmed förmågan att leda och förkovra instrumentet, i detta fallet kören. Det är intressant att fundera över vad ledaren

har att vinna på att träna sitt musikaliska ledarskap, genom att dessutom lära mer om konflikthantering, vad som händer med människan, individen, gruppen och hur grupper fungerar, rent allmänt. Detta förutom de musikaliska verktyg hantverket kräver.

I alla körer finns en mångfald människor, alla med olika behov. Någon vill synas, har behov av att uttala åsikter, medan andra inte har samma behov och därmed hörs rösterna på olika sätt. Bekräftelsebehoven ser olika ut och tar sig olika uttryck. Vad säger personen egentligen när den uttalar och hur lyssnar körpedagogen in vad som ligger bakom uttalandet? Om körpedagogen vet var körsångaren befinner sig under till exempel inlärningsfasen, är det lättare att bemöta uttryck, att se bakom och inlärningsfasen blir något som körpedagogen känner av; var alla individer står. Den som inte uttalar, men uttrycker genom sången och musiken, säger också något. När hela kören sjunger tillsammans, är enade i uttrycket, då förmedlas något. Detta något är målet och vägen dit är spännande.

Det finns en mängd litteratur som behandlar området management, att leda företag, att leda företag i förändring, kopplat till allmänt ledarskap. Som dirigent på scenen och arbetet inför ett konsertprojekt är denna person, inte sällan, arbetsledare för många människor. Orkester, kör och solister kan bli 50-100 människor i projektet och på scen. Om körpedagogen för in medvetna ledarskapshandlingar i sin planering och arbetet med gruppen om hur man kan implementera goda mål för kören, så skulle en slutsats kunna vara att det gagnar det klingande slutresultatet och därmed höjer musikaliska kvalitén och vägen dit. Hela processen igenom! Är denna process redan självklar för körpedagogen i sin förberedelse inför mötet med kören, där det finns en kvalitativ process hela vägen, på olika nivåer? Med process avses, förutom de musikaliska repetitionsmomenten, hela upplevelsen och den musikaliska resan för varje individ som deltar. Körpedagogen står som arbetsledare för en stor arbetsplats vid genomförandet av till exempel en mäss, ett större verk. Låt oss anta att medverkandeantalet ibland kan röra sig om 50-100 personer: sångare, orkester och solister. Med gemensamma krafter arbetar alla mot ett och samma mål. Genom att försöka få veta hur vägen ser ut för den konstnärlige ledaren, körpedagogen, så ger den ett vidare avstamp för var professionen att leda står idag.

3. Syfte

Hur definierar och avgränsar några körledare sitt ledarskap ur ett professionsperspektiv?

Genom intervjuer med några aktiva körpedagoger i Sverige vill denna forskning försöka upptäcka och kartlägga var professionen att leda som körpedagog står just nu och vad personerna för vidare sina roller. Intressant blir att försöka tolka, analysera och få syn på - genom intervjuer - om hur ledarna talar om sitt ledarskap och på så sätt få sätta professionen i fokus. Begrepp som: ledarskap, körpedagog, körledare, kördirigent, profession, professionell, process, kommer respondenterna att förhålla sig till genom intervjun och därmed förväntas definiera.

Resultatet av intervjuerna kommer att kunna diskuteras i förhållande till teoretiska utgångspunkter under kapitel 4 och skulle kunna komma att utvecklas till ytterligare professionsforskning kring att stärka svaga professionsutbildningar, Olsson (2003), inom det konstnärliga yrken inom ramen för musikpedagogiska fält. Yrken som ständigt arbetar i rollen att leda, ha ansvar och befogenheter.

4. Teoretiska utgångspunkter

Hjärnan är igång omedvetet och söker sig instinktivt åt rätt håll. Det har utvecklats en process som gör att jag kan lita på, utan att jag alltid är medveten om vad jag gör. Det sker en massa saker i min hjärna utan att jag är medveten om det och det stämmer nästan alltid. Jag litar på att processen alltid går, om jag tänker repetitionsmässigt.

I följande teorikapitel kommer några olika teoretiska utgångspunkter föras fram som författaren sökt och funnit relevanta i rollen att leda, arbeta pedagogiskt i lärandesituationer inom en konstnärlig profession; körledarrollen. Professionsforskning, professionsbegreppet, förväntningar på sig själv och andra (EST), mästare-lärling-perspektiv, symbolisk interaktionisk och rolltagande, vad säger litteratur om att leda företag och hur ser tidigare forskning ut som valt syfte vill knyta an till. Det är rubriker som aktualiseras nedan och kapitel 4.3, 4.5, 4.6 är avsnitt som kan vara nya tillskott av infallsvinklar i ämnet.

4.1 Professionsforskning

Körledarrollen är en pedagogisk yrkesroll. Olsson (2002) skriver om forskning som strategi för professionell utveckling och att forskning i musikutbildningar verkar ha stark koppling till musikutbildningar i skolor, kommunala skolor och högre utbildningar. Olsson för fram att Nielsen (2002) understryker behovet av forskning i ljuset av framtiden och att den står i beroende till forskning som är nära knuten till lärares praktiska arbete. Olsson tar upp två kritiska problemställningar: autenticitet samt formellt/informellt undervisande och lärande. Musiken måste vara autentisk, sann och äkta. Annars skulle det enbart bli hård och okänslig musik, utan kulturell och traditionell koppling. Autenticiteten är kopplad till idén om att viss musik blir naturligare än annan musik. Den är självklar, nära, eftersom den upplevs i en egen miljö och kontexten är att alla som deltar lyssnar till den musiken och förstår dess innebörd. Interaktionismen betonar att meningsfullhet skapas genom deltagande och socialt samspel. Vi lär inte vilka regler som gäller i ett sammanhang först, för att sedan lära hur vi ska framställa

dem. I stället lär vi reglerna genom att utöva arbetsuppgifterna (Säljö, 2000). Olsson (2002) diskuterar att lärares berättelser från insidan av skolan - berättar om skolan och människor utanför skolan - berättar sina upplevelser om skolan. Varje berättelse har sitt ursprung och olika perspektiv som samtidigt interagerar och skildrar olika aspekter, vilket ger en översikt, i forskningen och den professionella kunskapen.

Ovanstående innebär spännande möjligheter att genom intervjuer ta tillvara uttalanden från aktiva konstnärer som är aktiva pedagoger, lärare och bereda möjlighet att synliggöra deras berättelser från både ut- och insidan. Deras berättelse interagerar med vad som förs vidare genom utbildningar och ger olika perspektiv på en utbildning, där den aktiva utför sin profession.

Olsson (2004) diskuterar att lärare gör utifrån vad de vet och ställer sig frågor såsom: Vem bestämmer om en musiklärare är professionell eller inte? Det verkar som om vår kunskap om musiklärarens profession endast är delvis utvecklad? Musikläraryrket ligger nära körledaryrket och därmed finns anledning att se hur professionsbegreppet kan definieras.

4.2 Professionsbegreppet

Om professionen att vara musiklärare eller att leda kör är svag idag, finns anledning att undersöka hur yrken går att stärka. Utbildningstiden till ett konstnärligt yrke är lång och motsvarar många andra professionsutbildningars långa utbildningstider. En utbildningstid om minst fyra och ett halvt år blir till ett minimum, ändå finns inte en stark professionstillhörighet efteråt. Svante Beckman (1989) talar om att professioner utmärks av anspråk på ledarskap, autonomi, status och att professionsbegreppet är mångtydigt. Den professionella auktoriteten är i hög grad utpräglad prestationsgrundad. Beckman talar om att bakom den enskilde läkaren står det organisationer och myndigheter. De kontrollerar kompetenser, utfärdar läkarlegitimation och läkarvetenskapen vilar bakom läkaren. Patienterna skall kunna tillägna sig läkarens anvisningar i vetskap att han besitter en adekvat och personlig kompetens; en stark professionstillhörighet. Beckman använder begrepp och definitioner inom professionsbegreppet som redogörs nedan. Begreppen är markerade med kursiv stil och hans förklaringar följer, som även följs av en omskrivning för vald profession i denna uppsats:

- *Det anglosaxiska professionsbegreppet – yrke eller yrkesorganisation*, vilken är en inriktning på kvalificerad tjänsteproduktion, avancerad, teoretisk vetenskaplig utbildningsgrund, självständighet i yrkesutövning och elitställning på arbetsmarknaden.

För körpedagoger innebär detta en legitim grundutbildning och fördjupning inom sitt fält som leder fram till examen och därmed utrymme för konstnärligt utövande i lärandemiljön, vilket all musikutövning får vara.

- *Vidare professionsbegrepp i ett europeiskt språkbruk – verksamhet eller arbete i bred mening*. Verksamheten bedrivs på arbetsmarknaden med förvärvsavsikter. Professionaliseringen kan också användas för att beteckna växande skicklighet i utövande av ett arbete. Människor möter en kamp mellan grupper som konkurrerar om en begränsad tillgång på meriter, symboliska markörer av skicklighet och sakkunskap, såsom utbildningsbevis och betyg.

Arbetet med instrumentet kör sker i form av anställningar och därmed i förvärvsavsikter. Ett växande i skicklighet sker i utövandet av arbetet, erfarenheter. Den anställde får även del av kamp mellan olika intressenter som konkurrerar om anställningar, meriter, växandet i sakkunskap och skicklighet.

- *Specifika varianter av det anglosaxiska professionsbegreppet* – man kan välja att specificera professionsbegreppet med hjälp av: 1) egentliga egenskaper hos den professionella yrkesutövaren (avancerad teoretisk kompetens och etiska hållningar hos, i det här fallet, körpedagogen), 2) funktioner som professioner antas fylla (körpedagogen, som omsätter kunskap till praktisk tillämpning i det konstnärliga arbetet med kören), 3) relationer som professioner har till sin omgivning eller inbördes (körpedagoger emellan, körpedagoger och körsångare emellan), 4) strategier som professionella grupper använder för att främja sina intressen (t.ex via körförbund i Sverige; Sveriges körledarförbund).
- *Vidare professionsbegrepp*: I europeiskt språkbruk används ofta ordet profession synonymt med yrke i allmänhet. Verksamhet eller arbete i bred mening. Verksamheten bedrivs på arbetsmarknaden med förvärvsavsikter, till skillnad från hushållsarbete, fritidsaktiviteter och frivilligt arbete i politiska och ideella samfund. Därav distinktionen professionell-amatör, professionell-lekman. Professionalisering kan användas för växande skicklighet och förverkligande av en verksamhet.

Att gå från att vara korist till att börja leda kören, utan formell utbildning, är i sig exempel på en professionaliseringsprocess som kan ske utan utbildning vid lärosäte.

Vidare skriver Beckman att utöva expertis är en form av ledarskap, då expertens bedömningar vägleder andra i handlingar och tänkande. Sanktionerad expertis är en form av auktoritet. Auktoritet ingår i familjen makt och makt har till allmän funktion att bidra till förklaringen varför människor anpassar sitt handlande till externa regler och instruktioner. En anpassning till andra aktörers vilja.

Ovan visar på mångfalden av professionsbegreppet och har relevans för körledaryrket, där rekrytering sker på olika sätt och med olika bakgrund.

4.3 Expectation States Theory (EST): Förväntningar på sig själv och andra

Att leda konstnärliga processer i arbetet tillsammans med andra människor, som till exempel med instrumentet kör, finns en intressant ingång att fundera kring alla medverkande individers olika behov och förväntningar. Det har därför föranlett att söka någon litteratur inom socialpsykologin. Augustsson (2005) talar om att den sociala utbytesteorin ger intryck av att handla om individers reaktioner genom interaktionen med andra personer.

”Teorins idé är att när människor träffas för att utföra någon form av ändamålsenligt arbete utvecklas det rangordnade relationer mellan aktörerna. Med dessa rangordningar följer höga och låga förväntningar på enskilda aktörers fruktbara bidrag till arbetets utförande. Det är främst grunderna för sådana förväntningar som EST handlar om.” (Augustsson, a.a. sid 63).

Augustsson skriver att det viktiga är att förhålla sig till varandra med syfte att åstadkomma ett gemensamt resultat i själva mötet, där individerna upprättar relationer i förhållande till varandra - inte var för sig. I varje möte finns en observerbar indikator på ett enskilt underliggande fenomen: makt och prestige. Dynamiken i en makt- och prestigeordning kommer ur gruppmedlemmarnas förväntningar på värdet av deras egna och andras bidrag till den gemensamma aktiviteten, gruppaktiviteten. Förväntningarna inverkar på deras uppgiftsorienterade beteende gentemot varandra. De aktuella förväntningarna tas mer eller mindre för givna och behöver inte vara medvetna, vanligtvis underförstådda och leder till

osynliga faktorer som kommer till uttryck via observerbara beteenden. Det förekommer förväntningar på en själv och på andra. En person med höga förväntningar på sig själv gör sannolikt anspråk på mer uppmärksamhet i gruppen. En person med lägre förväntningar på sig själv tvekar och kommer att i mindre grad föra fram sina idéer och åsikter.

”Därför utgår teorin från att då det förekommer högre förväntningar på en individ jämfört med andra, så kommer a) andra att ge denna individ utrymme, b) individen kommer i sin tur att bidra med fler idéer och synpunkter, c) det som individen för fram kommer att bli uppskattat och d) individen kommer därmed att utöva ett stort inflytande på gruppen.” (Ridgeway och Walker, 1995:228 f).

Med djupare kunskaper för körledare, kring människors olika behov av att vilja påverka på olika sätt, så borde det bli klarare för körledaren hur vägar att leda kören-individen och ha med sig det i mötet med gruppen. Makro-mikro-makro-fenomen för Augustsson (a.a.) fram som ett förhållningssätt; att förmå koppla, återkoppla:

”Med makro-sociala fenomen avses a) samhällen, organisationer, lokalsamhällen, socialklasser, ras- eller etniska grupper etc., samt b) processer (industrialisering, urbanisering, social rörlighet mellan olika positioner i samhället). Mikro-sociala fenomen motsvaras av relativt stabila och varaktiga individuella psykologiska attribut, såsom värden, attityder, motiv, behov och övertygelser, samt av processer, såsom perception, kognition, motivation och inlärning.” (Augustsson, a.a. sid 107).

Värden, attityder, motiv och behov finns hos alla medverkande i körsammanhanget. Ju kunnigare ledaren är om påverkansfaktorer i gruppen, som i ovan beskrivning, ju större möjligheter att förstå olika individers reaktioner och uttalanden i den stora gruppen; kören. Kören är ett sammanhang där alla medverkande växer samman och lär av varandra och där körledaren har en stor betydelse.

4.4 Mästar-lärling-perspektivet

Nielsen/Kvale (2000) talar om lärande som förankras i en *praxisgemenskap*, där deltagandet gradvis förändras och utvecklas genom social praxis. Ett socialt sammanhang där likasinnade

umgås och lär. Under lärandets gång blir varje deltagare mer och mer involverad, engagerad och indragen i gemenskapen, där den gemensamma uppfattningen om vad de gör och vad det betyder för tillvaron växer gemensamt. Ett ytterligare begrepp som Nielsen/Kvale (a.a.) plockar fram är: *deltagarbanor*, som begreppsliiggör läroprocessen med en förändring avseende deltagandet. Vidare skriver Nielsen att han hämtat begreppet deltagarbanor från Lawe och Wenger (1991) och beskriver det egna lärandet som inlagrat i en process, där den enskilde blir medlem av en viss praxisgemenskap. En praxisgemenskap som gruppen är engagerad i, har en gemensam historia, har betydelse för vad de finner intressant att lära sig och en framtid i den praxisgemenskap de ämnar engagera sig i. Lärare och äldre studerande betyder mycket för blivande och nya studenter, genom att de för nytillkomna visar vägen in i olika deltagarbanor och praxisgemenskapen.

Kören som grupp kan hela tiden stå i relation till varandra som enskilda individer i gruppen och den gemensamma förändringsprocess, där alla kan välja att vara mer eller mindre involverade och påverkas av ovan två begrepp; deltagarbanor och praxisgemenskap. Körledaren kan mycket väl stå i ett förhållande till gruppen så som Nielsen/Kvale (a.a.) beskriver. Ett växande in i och deltagande av, genom den gemensamma tiden och körens verksamhet, tillsammans. Mästar-lärling-perspektivet är en lärandeprocess som även lyfter fram den kunskap som inte alltid är verbalt uttalad utan praxisrelaterad i ett klingande resultat och Rolf (1991) skriver:

”personlig kunskap är en förening av tradition och subjektivitet inom en person”
... ”personlig kunskap är inte subjektiva föreställningar eller tyckanden”...
”traditionen fostrar ett samvete i sina medlemmar”.

Rolf (a.a.) ger en definition av personlig kunskap som att den:

”...går utöver det subjektiva. Kunskap hänsyftar inte enbart på egots upplevelser utan på en verklighet som är gemensam för alla.”

Vidare diskuterar Rolf traditioners kunskaper:

”kan inte helt förstås eller bedömas från utsidan av traditionen”.

Full förståelse och full motivering går inte att få innan hon/han invigs i en kunskapstradition och kunskapen som finns i traditionen är aldrig fullt uttalad eller fullt medveten.

Sätter vi in detta för körpedagogen som vuxit ur ett sammanhang bär hon/han således med sig kunskaper, som inte är fullt uttalat, i sitt konstnärliga arbete med andra grupper genom sitt yrkesliv. Rolf (a.a.) beskriver vidare:

”trovärdighet mellan medlemmar i samma generation, mellan äldre och yngre generation och mellan en tradition och dess sociala omgivning är nödvändiga villkor för att en kultur skall kunna bestå och överföras”.

Rolf diskuterar även Polanyi och hans beskrivning av att förlita sig på varandra, på sändaren och mottagaren och tolka i tillit till varandra, där mästaren får föra vidare ett hantverk. Sann kommunikation uppstår då kombinationen av tillit och rättfärdigande finns. En överensstämmelse mellan ord och verklighet, den man är och den man säger sig vara, det man tror och det som faktiskt är, det man utfäster sig till att utföra och det man faktiskt genomför. En äkthet, autenticitet, i det som tillämpas för kommunikation och social samfärdsel. Kontrakt förnyas kontinuerligt och Polanyi tänker sig ett slags kontrakt mellan generationerna, novisen, de som ansluter sig till en social gemenskap och vårdar kulturen. Ett kontrakt vilar på trovärdighet hos utövarna av kulturen och traditionen får ett kunskapsförmedlande system som vilar på en personlig kontakt med traditionen, en personlig kontakt mellan mästare och lärling, oavsett färdighetsområde. Trovärdigheten kan inte från början bedömas av lärlingen, men efterhand som han blir invigd i traditionen kan han eventuellt även komma att se den med kritiska ögon. Hantverksmässigheten sprids via personliga kontakter, lokalt avgränsade. Tillit och förtroende mellan traditionens mänskliga bärare kan skapa det kontrakt som traderingen förutsätter.

Vid våra lärosäten växer studenter in i en ämnesgemenskap som bygger på undervisningens ramar, mål, lärarens/studenternas roll och genom olika läroprocesser. Den nyaste personen växer in i en musikalisk gemenskap där en viss praxis råder och får efter hand en roll i gruppen. En praxis där mästaren har kunskap i ämnet, för vidare sitt kunnande, utförandepaxis och ämneskunnande. Studentens kunnande växer in i kunnandet i gruppen, deltagande i/av, där alla är deltagande i läroprocesser som sker. Mästaren är således en del av gruppen, precis som lärlingen. I körledarrollen är det en självklar del att musiken skapas tillsammans med koristerna, där körledaren ingår och är en del av och på det sättet är det ett ständigt lärande för alla, tillsammans, där körledaren för flocken och visar på framkomliga vägar. Respondenterna som vi möter i kapitel fem, längre fram, är bärare av en profession och

har det gemensamt att de både utbildar och är aktiva konstnärer såväl inom som utanför lärosätet. De är en del av Mästar-lärling-perspektivet genom sin profession.

4.5 Roll, Symbolisk interaktionism

Bouij (1998) skriver om identitet, som den subjektiva och dynamiska aspekten av sig själv i yrkesarbetet; medan kompetens motsvarar det som av individen uppfattas vara det uppställda målet, utbildningen/utbildningsplanen.

För körledarrollen blir rolltagande intressant då identitet och kompetens verkar vara sammanflätat och gå in i vartannat.

Vidare skriver Bouij (a.a.) att under 50-talet utvecklas ett nytt sätt att förstå rollbegreppet som innebär en vilja att lyfta fram de aktiva processer, genom vilka individerna bär upp och spelar sina roller. En nyckel är att förstå begreppet *rolltagande*, att individen i en interaktionssituation tar den andres roll, sätter sig in i den mottagandes situation för att i sin tur kunna agera på ett, för situationen, lämpligt sätt. Breddningen i synen på rollbegreppet ger individen större utrymme för improvisation, men kan även tillskriva rollframträdandet en viss grad av beräkning och cynism. Körledare förmodas bli uppmärksamma på subtila signaler i körsammanhang.

”Rolltagande är praktiskt taget alltid en ofullständig och selektiv process som fokuserar mer ytliga och konventionella aspekter av den andra personens identitet. Så måste det vara, annars skulle vi inte kunna utveckla en interaktionsprocess som alla inblandade konstruktivt kan bidra till.” (a.a. sid 74).

Två begrepp inom symbolisk interaktionism är object (objekt) och act (handling). Objekt är att vi förser det vi möter med identitet och mening och kan indelas i tre kategorier, fysiska, sociala och abstrakta. Act är handling. Människan agerar hela livet i en ständigt pågående process av acts. I denna ström av handlingar fattar vi större eller mindre beslut. Besluten står under inflytande av interaktion med andra eller oss själva. Symbolisk interaktionism delar upp denna handlingsström i segment. Varje handling framstår som möjlig att förstå och analysera.

”Varje enskild handling kan egentligen bara förstås mot bakgrund av ett större sammanhang av handlingar, d.v.s. den ström av handlingar som vi ständigt befinner oss i.” (a.a. sid 78).

Bouij (1998), utgår ifrån att en rollidentitet kommer att innehålla tre komponenter:

- vad man rent faktiskt skall behärska, kompetensen
- vad som sociokulturellt väntas av den som innehar denna position
- vad individen själv anser eftersträvansvärt

Bouij beskriver att individen bär på flera rollidentiteter; yrkesmänniska, privatperson och kan ha en hobby förenad med rollidentitet. Det innebär att vår självuppfattning struktureras av hierarki och rollidentiteter. Bouij skriver vidare att vi alla bär på vad som skulle kunna benämnas rollidentitetsstruktur. Vår känsla för vem och vad vi är tenderar att vara mer hopkopplad med centrala rollidentiteter än perifera. Resonemanget har Bouij (1998) hämtat från Rosenberg (1980).

I Tidskrift för lärarutbildning och forskning. *Journal of Research in Teacher Education* nr. 2, från 2003, så återfinns en artikel av Bouij/Bladh (2003, nr. 2). *Grundläggande normer och värderingar i och omkring musikleraryrket – deras konstruktioner och konsekvenser i ett forskningsprojekt*. De säger bland annat:

”Rollidentitetsteorin skiljer sig från andra teorier genom att den fokuserar på en uppsättning framträdande rollidentiteter en individ har, eller strävar mot, vilka tillsammans konstruerar individens identitet.” ... ”Vilka rollidentiteter som blir mer framträdande än andra hos en individ är beroende på vilket rollstöd som kan uppmanas via interaktionen.” (a.a.).

I artikeln hänvisas bland annat till Habermas som när han beskriver livsvärlden pekar på dess symboliska strukturer, som han kallar kultur (ett specifikt sammanhang), samhälle (kollektivet) och personlighet (individualitet). Samhället blir möjligt genom livsvärlden. Bouji/Bladh (a.a.) talar om att kultur (ett specifikt sammanhang) kan förstås som ett förråd av gemensamt vetande för den inbördes förståelsen och i detta skapas mening i dess vidaste betydelse. En kulturell reproduktion sker, ett vidareförande av traditioner, för att bevara giltig kunskap och om det uppstår störningar i processen kommer meningsförlust att uppstå och

livsvärldens tolkningsscheman kommer att framstå som osäkra och relativa. Bouij/Bladh skriver vidare att:

”Den meningsskapande reproduktionen och vidareförande av giltig kunskap har en tung förankring i en musikalisk/konstnärlig tradition liksom i ett musikaliskt skapande. Den pedagogiska traditionen är i allt väsentligt byggd på vidareförande av så kallad mästarlärarundervisning.” (a.a.).

Författarna beskriver att normer och värderingar har i det kollektiva bildandet av livsvärlden koordinerats i gemenskap med lärare och studiekamrater. I den kollektiva självbilden är det något ytterst värdefullt och annorlunda att vara bärare av normer och värderingar och Musikhögskolorna har mångårig tradition och erfarenhet av att framhålla det säregna, såväl inåt som utåt. Många, framförallt unga, söker sin identitet via musik. Jagstyrkan gör det möjligt för individen att inom sig kunna bära och balansera en individuell såväl som en kollektiv identitet. Den individuella handlar om vilken identitet man ser sig äga och önskar få bekräftad av andra. Främlingskap kan växa fram i en förlängning av omgivningens icke stödjande av identiteten och brister i förmågan att ta ansvar uppkommer. Problem uppstår i den individuella såväl som den kollektiva identiteten. Identiteten är alltid kontextberoende och kan i ett sammanhang stödjas och applåderas medan samma rollidentitet i en annan kontext hotas.

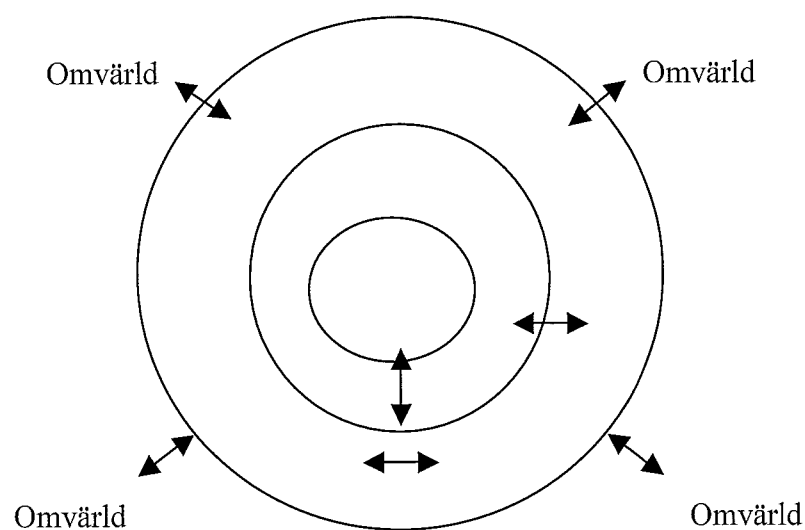
I körledarrollen är ovan begrepp som: rolltagande och identitet intressant och något som står i relation till den miljö där växandet i yrkesrollen sker och med vem/vilka det sker.

4.6 Förändring av första och andra ordningen

Bo Ahrenfelt (1995) påtalar redan i boktiteln: *Förändring som tillstånd. Att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisation*. Han beskriver att chefen av idag har insett att medarbetarens hjärna ligger utanför chefens kontroll. Därmed väljer medarbetaren i vilken utsträckning han gör som chefen säger, om han vill slå följe med chefen eller gå sin egen väg och på det sättet utnämner medarbetaren ledaren. Ahrenfelt skriver att när en kris väl är inne så förstår alla att nu måste något göras och starka krafter aktiveras. En ledare som arbetar mot förebyggande förändring får utstå mycket kritik, till skillnad från ledaren som inväntar krisen. Det motstånd som organisationen visar mot en förändring kan vara den enda motivationen

som chefen har att tillgå vid ett genomförande. Ahrenfelt menar att förändringsmotståndet behövs. Det skapar bland annat en verklig delaktighet och medarbetaren engagerar sig i processen. Motståndet är informativt och bär på nödvändig kunskap om det fält där något skall förändras. Mänsklig och organisatorisk energi frigörs när motståndet väl klingar av och försvinner och då sparar det kraft och tid. Ahrenfelt (a.a. sid. 240) talar om motivationsklyftan (se bild på försättsbladet) mellan chefen och medarbetaren. Han talar om tiden som en viktig faktor för att öka medarbetarens motivation för tänkt förändring och mot ett nytt mål. Tid som förändringsledaren redan lagt bakom sig, då vederbörande gått igenom egen förberedelseprocess.

Ahrenfelt (a.a.) talar om förändring av första ordningen i betydelsen att det är en förändring inom ett system. Vi tänker på samma sätt, identifierar och löser problemen på samma sätt och så som vi gjort tidigare. Förnyelse är ett begrepp som finns inom ramen för första ordningen och med det menar Ahrenfelt att vi förnyar något som redan finns. Däremot vid en förändring av andra ordningen förändras hela systemet, det organisatoriska, tänkandet och agerandet. Tankemönster som verklighetsbeskrivning och agerande förändras och ger en förändring av ett helt system och vi ser verkligheten i nytt ljus, med ny förståelse. Vi hittar nya lösningar till gamla problem och gamla problem kanske inte ens längre uppfattas som problematiska. Nya beslutsunderlag hjälper oss till nytt agerande. Begreppet system är viktigt vid allt förändringsarbete. Det finns ett kraftfält, sett ur ledarens perspektiv, mellan ledaren-organisationen-kontexten-omvärlden.



(Ahrenfelt, 1995, sid.55 fig.4:1).

Genom att prova att sätta in körledaren i mitten av cirkeln och förstå sin omvärld runt omkring och pröva Ahrenfelts tankegångar öppnas nya tankegångar för en körledare och det vore intressant att ge studenter möjlighet redan vid sin konstnärliga grundutbildning att få del av allmän ledarskapslitteratur, då körledaren alltså står i en ledarposition i förhållande till sin kontext.

4.7 Körforskning

I ett ständigt pågående av skeenden med gruppen, kören, projektet, konsertmålet, är inget statiskt utan ett tillstånd som hela tiden är i rörelse och i förändring, på väg och kräver ledning. Förändring som tillstånd, är något ständigt pågående i den konstnärliga körprocessen, körsjungandet. Koristerna talar om att de vill bli *tydligt ledda* (Bygdéus, 2000) och i enkätresultat (a.a. sid 53) även om vikten att få sjunga under *god ledning*. Koristerna påvisar att de inte är lika intresserade av att delegera ledarskapet till hela gruppen, utan överlämnar det till körpedagogen (a.a. sid 55).

Det ligger mycket mer i orden ”jag bara sjunger”, Sandberg-Jurströms (2001), vilket framkommer i dess intervjumaterial. Lärandet är en ständigt pågående process. Sandberg-Jurström (a.a.) talar om koristens fyra olika sätt att tillägna sig körsången, musiken:

- *Den visuella lärostilen* som uppfattas av synen, att se på körledaren, avläsa kroppsspråk, läsa noter och musikaliska instruktioner.
- *Den auditiva lärostilen* som uppfattas genom hörseln och avser körsångarens erfarenhet av att använda lyssnandet som ett redskap. Uppfatta sin stämma, musikalisk helhet och att lära sig vidare genom dirigentens instruktioner.
- *Den kinestetiska lärostilen* som uppfattar genom rörelseförnimmelser i den egna kroppen. Genom att röra sig till musiken och genom att observera och efterlikna andras kroppsliga uttryck.
- *Den emotionella lärostilen* avser det sätt där musiken uppfattas och lärs genom känslor och upplevelser. Genom de sinnesrörelser som musiken framkallar sker ett lärande i form av att uppfatta och uppleva de musikaliska uttrycken.

Dessa fyra olika sätt att lära ser Sandberg-Jurström att körsångare använder sig av, individuellt och kollektivt. Empirin (a.a.) bygger på körobservationer med eget antecknande, videoinspelade observationer och intervjuer, där körsångare själv får stoppa och kommentera, med eftersamtal för att följa upp det som tidigare sagts. Ur denna empiri har sedan vuxit fram de fyra kategorierna av lärande i kör. Ovanstående två uppsatser, av Bygdéus respektive

Sandberg-Jurström, talar bland annat om vad körsångare säger, tycker, vilket står i stark koppling till professionsforskning (Olsson, 2002) och med möjlighet att ta tillvara deras berättelser.

I tidningen KÖRLEDAREN, nr., 2004 och som ges ut av föreningen Sveriges körledare, finns att läsa en artikel av Ragnhild Sandberg-Jurström där hon beskriver resultatet från sin C-uppsats i musikpedagogik vid Göteborgs universitet. Åtta körledare i olika åldrar har intervjuats. Var och en med olika musikaliska bakgrunder och utbildningar, arbetar i vardagen med amatörkörare av olika slag och Sandberg-Jurström har använt en fenomenografisk forskningsansats. Hon har systematiserat respondenternas utsagor i olika kategorier av roller, som en ledare kan inneha i arbetet med en kör. De ledarskapsfunktioner som växt fram har blivit till fyra kategorier:

1) *Det strukturella ledarskapet* - innefattar själva ledandet av en körverksamhet och de roller som har med makt, medbestämmande och inflytande att göra. Relationen mellan körledare och körsångare.

2) *Det kulturella ledarskapet* – innefattar förmedlandet av traditioner och erfarenheter samt betydelsen av förebilder, vilket visar sig ha stor påverkan på det pedagogiska och musikaliska arbetet i kören. Körledaren får två roller, att vara den som har en förebild, en sorts *gesäll* och att själv vara en förebild, en *mästare*.

3) *Det musikaliska ledarskapet* - innefattar de roller som körledaren ser som sin egentliga verksamhet och fokuserar vad som uppfattas som det centrala i hela körverksamheten, det vill säga musiken, musicerandet och lärandet. Här finns tre roller omnämnda:

A) körledaren förmedlar kunskaper, innefattande den musikaliska upplevelsen, utvecklandet av röst och körklang samt kunskapsbreddning i form av musikhistoria, språk, kultur, genom ett intensivt körarbete. B) körledaren har intentionen att ge körsångaren möjlighet att utveckla kreativitet samt att skapa och främja gemenskap och samarbete i kören. C) körledaren har en musikaliskt omvårdande funktion, där uppfattningen betonas och framhävs att musiken, körsången ger personlig tillfredsställelse.

4) *Det konstnärliga ledarskapet* – innefattar själva framförandet av musiken och rollerna som: dirigent, musiker, konstnär. Intervjuerna visar att körledaren är musiker, pedagog och ledare. Kören ses dels om ett instrument att kunna spela på, dels som en grupp att kunna musicera tillsammans med som medmusikant.

Ur dessa fyra ledarskapsfunktioner har Sandberg-Jurström konstruerat två typer av körledarporträtt och då utifrån att alla körledare inte har sin fot i alla roller. Det första porträttet beskriver en traditionell körledare som den bestämmande ledaren, vilken ser som sin främsta uppgift att förmedla musik på hög konstnärlig nivå med företrädesvis klassisk musik och svensk körlyrik på repertoaren. Det andra porträttet beskriver en okonventionell körledare som den samrådande ledaren. Denne betonar skapandeprocessen, gemenskapen och det personliga välbefinnandet i kören och använder en blandning av repertoar som omfattar visor, jazz, pop, svensk körlyrik och ser sig själv som en konstnärlig medmusikant.

Vissa befinner sig i några av dessa fyra, framväxta, körledarroller och vissa hamnar i fler. Det är viktigt att se dessa kategorier, roller och porträtt som variationer av förhållningssätt som kan förekomma hos de intervjuade körledarna (a.a.).

Sandberg-Jurström (2001) omnämner följande egenskaper och kompetenser som körsångare anser en körledare bör ha:

Tydlig, flexibel, lyhörd, positiv attityd, social kompetens, musikalisk kompetens, auktoritet samt ge utrymme för körsångarnas ansvar och delaktighet.

Bygdéus (2000) enkätundersökning hos korister för fram följande mängd egenskaper som de värdesätter hos körledaren:

Musikalisk, skicklig, kunna locka fram det bästa, god pianist och arrangör, tydlig, saklig, ödmjuk, förmåga att genomföra, envis, noggrann, entusiastisk, hängiven, humor, vara glad, naturlig auktoritet, seriös, lugn, lyhörd, tålmod, utveckla, ledartalang, ha kontroll, ärlig, mänsklig, självdistans, kamratskap, kunna omsätta idéer. Begrepp som går att inordna under Sandberg-Jurströms (2001) anförda egenskaper.

De teoretiska utgångspunkterna ovan har ett gemensamt värde för uppsatsens syfte, att bättre förstå de begrepp som vi möter längre fram, under kapitel 6.

5. Metod

Först måste man gå in i bilden, texten och göra fullständigt klart för sig och sedan måste man införliva den med hela sig själv, hela sitt väsen, för att bli autentisk i sitt repeterande. Det har jag med mig till min första repetition. Man måste komma ända in i riktiga känslan och vid första repetitionen skapa en kommunikation.

Syftet vill försöka förstås genom intervjuer med professionella körpedagoger, från olika delar av landet, för att försöka få syn på vad, vilken samsyn, mångfald som eventuellt uppträder. Att få lyssna in vad de talar om, i intervjuform och föra egna stödanteckningar under tiden. Banda intervjun, skriva ner ordagrant, reflektera, kategorisera, samt se vilka begrepp och förklaringsmodeller som uppstår och om tankar framkommer som inte respondenterna uttalat. Antalet intervjuer får styras av en mättnadskänsla som förmodas uppstå, när inget nytt framkommer (Kvale, 1997). Winther-Jørgensen/Phillips (2000) talar om Faircloughs syn, kritisk diskursanalys, att transkription är teori enligt Ochs (1979), eftersom det talade språket tolkas vid transkription i valet av intervjumetod. Redan efter två intervjuer fick jag en bild av ledarskapet och efter tre intervjuer hade jag mycket material att bearbeta och kom att välja att stanna vid tre. Vid ett seminarium med studenter vid en av landets Musikhögskolor fick jag så småningom tillfälle att pröva min empiri och dess sammanställning, för att se i vilken riktning jag hamnat. Även detta tillfälle bandades, som stöd och något att kunna gå tillbaka till.

Problemet kommer att belysas genom intervjuerna, som kan påvisa hur körpedagoger talar/inte talar om sin profession, inte vad andra anser om körpedagogen och dennes ledarskapsfunktioner.

Genom att intervjua geografiskt spritt så får vi tillgång till olika diskurser. Så som Winter-Jørgensen/Phillips (2000, a.a.) beskriver Laclau & Mouffe, så är subjektet fragmenterat och positioneras inte bara på en plats av en diskurs, utan på olika platser av olika diskurser.

Genom att se på resultat av tidigare forskning av korister, hur de talar om körpedagogen och ställa detta mot resultat och analys av intervjuerna, hoppas författaren se och finna vad som sägs, eller inte sägs. Därmed nås en kärna att kunna diskutera vidare kring ledarskapet, sett ur till exempel det konstnärliga perspektivet inom musikfältet och lyfta det in i ledarskapsperspektiv inom valt område.

5.1 Förförståelsen

I denna undersökning blir det nödvändigt att ta i beaktande att författaren är väl förtrogen med professionen som står i fokus. I Alvesson och Sköldberg (1994) tar de upp grundad teori och att den spricka som uppstod under 90-talet just handlar om förföreställningar i stället för förutsättningslöshet. Den kritiken riktar Glaser mot Strauss och Corbin (a.a. sid 94-95). Vidare nämns att strävan i den grundade teorin till förutsättningslöshet leder till att förföreställningarna ändå kommer in genom bakdörren och på ett oreflekterat sätt. Det kan vara antingen i form av rationalistiska antaganden eller som en anpassning till aktörernas villkor. Vidare menar författarna att det vore fel att inskränka kvalitativ forskning till den ena eller andra av dessa två principer. Forskningen får inte stanna utan måste gå vidare. Annars finns risk att hamna i en naivitet, färgad av omedvetna, ideologiska och därmed förvetenskapliga ramar.

En hermeneutisk, abduktiv ansats och reflexiv tolkning avses. Even Ruud (1995) skriver att valet av strategi hänger på vilken problemformulering forskaren väljer, vilket fenomen som vill studeras.

Staffan Larsson (1993) talar om att i en hermeneutisk tankegång är kriteriet på kvalitet graden av harmoni mellan del och helhet. Genom förtrogenhet med fältet kan successivt problemformuleringen skärpas. Om det holistiska förhållningssättet i en kvalitativ forskning och vikten av det beskriver även Colwell (1992). Kvalitativ forskning är deskriptiv. Data tar form genom ord och visar på en representationsmängd.

- Vad tänker du allra först på när du hör följande ord, i detta sammanhang:

motivationsklyftan

egen drivkraft

motstånd

medgång

demokrati

prestationsångest

kritik

egen ilska

måla mentala scenarier i förväg, hur

I Nordstedts engelsk/svenska lexikon står att läsa, som översättning, på ordet *performance*: föreställning, prestation och begreppet prestation finner vi även ovan, under kap. 4.2, samt i en av intervjufrågorna. Performance och prestation är ord som förekommer i såväl lärarroll som konstnärsroll.

Förekommer begrepp i intervjufrågorna som inte är känt för respondenten, så är även det ett svar att tolka vidare. Författaren väljer att konsekvent tala om körpedagogen, i intervjusituationen och i frågeställningarna. Det kan komma att frammana reflektioner för respondenten.

5.3 Respondenterna

Resultatet ska kunna användas för att se var professionen står idag, i diskussioner och därmed hur den skulle kunna stärkas vidare. Professionsbegreppet är svagt för musikleäro-, körpedagogutbildningarna (Olsson, 2003). Genom att kunna få syn på vad körpedagoger talar om, inte talar om, så kan det ge upphov till diskussioner och möjliga förbättringar i ämnet. Nya kunskapsfält möjliggör att stärka professionen att medvetet leda, än mer mångfacetterat, där vinsten vill försöka vara hela den konstnärliga processen i samklang med körpedagogenchefen, medarbetaren-körsångaren. En vinst där människan i gruppen utgör en del av.

De intervjuade körpedagogerna har gemensamt att de arbetar på professionell nivå och samtidigt står i en uttalad undervisningssituation, som lärare. I undervisning inom olika skolformer, utbildningar, såsom i den direkta korrpetitionen utanför något lärosäte, så får

körsångarna, publiken, avnämaren del av det ledaren för vidare. Synen på sig själv, gruppen och det konstnärliga arbetet med musiken synliggörs och blir hörbar. Resultatet vill försöka visa på var professionen att leda står just nu och definiera begrepp som administrativt, socialt, konstnärligt ledarskap. Likaså begrepp som: körpedagog, körledare, kördirigent, professionell, demokrati. Medvetenheten kring vad som sker, kan få oss att vilja diskutera vidare och vad som kan vara intressant att föra in i musikutbildningar i framtiden, för att ytterligare förbereda professionen att leda, stärka professionen och synen på musikaliskt ledarskap gällande körpedagogen, även gentemot andra fält, inom musikområdet. Författaren vill få igång ytterligare samtal kring yrkesrollen, som gagnar individen, gruppen, det konstnärliga resultatet, genom valet av metod. Nielsen (2002) understryker vikten av framtidsforskningens behov av nära kontakt med forskningen kring de som utför arbetet. Forskningsfrågan blir relevant för författaren.

Det är en avgränsning undersökningen avser, att låta körpedagoger själva komma till tals. Inte korister som talar om sina eller andras ledare, observera, filma direkta situationer eller fenomen som studeras i det direkta körarbetet, utifrån. I stället försöka tolka vad den direkta ledaren säger och hur personen talar om sin egen profession, professionen att leda, genom intervjuer som bandas. Låta körpedagogen få verbalisera sin yrkesroll.

6. Empirisammanställning och analys

*Ser det i ögonen direkt om något
uppstår mellan mig och
gruppen/individ.*

Varje kapitel i uppsatsen inleds med citat av respondenterna, för att komma närmre deras uttryck och ordval och får på så sätt klinga genom hela uppsatsen. Genom att komma nära respondenternas språkbruk vill författaren på så sätt närma sig syftet. I detta kapitel kommer en sammanställning av den totala utsagan att presenteras och en analysdel.

6.1 Empirisammanställning

Sammanställningen består av 3 respondenters uttalanden kring olika begrepp. Det dessa tre personer har gemensamt är att de dels arbetar med konstnärligt utbildande i körledning och är konstnärligt aktiva inom som utanför lärosäten. Ett medvetet val har gjorts: att presentera vad respondenterna säger, inte vem som säger vad. För uppsatsens problemformulering är den samlade representationsmängden och vad utsagorna tillsammans bildar viktigare än vem som säger vad. De teoretiska utgångspunkterna i kapitel 4 är utifrån fokus på uppsatsens empiriska material; grundat på yrkesaktiva både från insidan som utsidan av lärosäten. Respondenternas definitioner har blivit till kategorier nedan. Kategorierna återfinns i intervjufrågorna, eller har framkommit genom respondenternas berättelser och svar. Intervjufrågorna står att läsa i sin helhet under metodkapitlet (kap. 5). Intervjuerna har bandats, skrivits av ordagrant, sorterats in under olika områden och sammanställts vidare tills olika kategorier framträtt. Under varje **kategori**, som anges med fet rubrik nedan, finns en variation av uttalanden, som vardera numrerats initialt (se bilaga) för att visa på variationsmängden. Intervjucitaten ligger till grund för hela kapitel 6 varför talspråk förekommer. Då ord som jag och man förekommer så är även det hämtat från respondenternas uttalanden och svar.

6.1.1 Kategorier

Professionell

Respondenterna talar om olika variationer av kategorin professionell. Betydelsen, menar respondenterna, kan dels vara att ha klarat av sin utbildning, att få anställning och att vara avlönad. Det kan också vara att arbeta professionellt - att vara utbildad - även om det inte ger lön. Lönen behöver inte stå i proportion till skicklighet, menar de. De talar om att olika anställningar lett till statusvandring - finare tjänster - som även är ett mått på hur skicklig personen är i hantverket. De talar även om hur "duktig" ledaren är på att sjunga i kör och om tillfällen ges att få gästdirigera. Sammantaget ger svaren en mångfald av innebörden att vara professionell, på olika nivåer. Att vara professionell står i förhållande till graden utbildning av ett hantverksskunnande, menar respondenterna.

Professionellt ledarskap

För respondenterna består kategorin av en mängd arbetsuppgifter. De nämner ordet psykologi och att "ha känsla för människor". Genom att själva ha sjungit i kör, haft styrelseuppdrag, ansvar såsom notfiskal, så har de lärt känna kroppen (kören) inifrån. De erfarenheterna är av stor betydelse för ledarskapet. Förutom erfarenhet nämns också det egna engagemanget som viktigt. Tre begrepp dyker upp i uttryck som: administrativt, socialt och konstnärligt ledarskap, i en och samma person. De talar om att ledarskapet har flera dimensioner, med en självklar konstnärlig yrkesroll och att arbetet med själva musiken/verket och dess uppförandep Praxis står i centrum som kräver hantverksskicklighet. För det, menar de, krävs en administration. Administrationen talas det om i termer av att ordna konserter, ha kontakter och som ledare en ledande roll i styrelsen. På så sätt blir de "företagsledaren". Det sociala ledarskapet talas det om i termer av att försöka skapa en trevnad kring repetitionerna, att se till att folk mår bra. De talar om att arbeta upp en förmåga att lära sig delegera, där det övergripande ansvaret hela tiden vilar på ledaren och att följa upp. En av respondenterna uttrycker sig i två termer: "djup kunskap och hög kunskap". Djup kunskap grundar sig på tidsfaktorn, där erfarenheter fås genom att tiden måste få spela. Hög kunskap sätts i relation till hög begåvningsgrad, framstående positioner genom sitt yrkesutövande och ett varande på professionell nivå, enligt dennes definition.

Gemensam kunskapssyn körpedagoger emellan

Respondenterna plockar fram vikten av kunskap om musiken, att "greppa" musiken, hur man fraserar och har förmågan och visionen av ett klingande framförande. Det är viktigt att det finns en god känsla för flexibilitet och mångfald gällande repertoar. De säger att

körpedagoger pratar om den skandinaviska eller nordiska körklngen som ett begrepp, om förmågan att höra bra, lyssna, korrigera och arbeta med körklngen. De ser instrumentet kör bestående av en kropp. Sättet att planera och repetitionsmetodiken går via en ljus och varm körklang, klangfullt ideal, intonationsarbete, kunskap om rösten och ett varsamt utnyttjande av pianot. Vidare talar de om att även om körpedagogen inte är sångpedagog så har vederbörande dels sjungit mycket själv och dels har kunskap om rösten, vilket är en förutsättning för att kunna utveckla körklang och intonation vidare. Att vara verbal, kunna formulera sig på olika sätt, kunna formulera musik på pianot, vara skicklig pianist, vara rytmiskt kunnig, är viktiga egenskaper de omnämner. Det måste finnas en botten i dirigeringen; ”att vara dirigenten”. De talar om att genom att bottna i sig själv i kören, så kommer tolkningen. Tolkningen blir trovärdig genom att stå för den man är. En respondent antar att om man samlar alla som sjungit för en viss körledare genom åren så går det att få ett snabbt resultat som klingar just så som den körledarens vokalsembler har gjort. Respondenterna talar om att det finns en gemensam uppfattning om hur ”klassisk musik” ska låta, uppfattningar om musiken och uppförandepraxis. Eric Ericsson finns som en gemensam plattform och hans betydelse för körsången gör sig påmind hela tiden. Körpedagogen lär sig uppskatta olika sidor hos olika människor, som kan inspirera en själv till att utveckla sig på olika håll och kanter och ”det utvecklas en känsla för kvalité både i varandet och i repertoar”. Respondenterna säger att det är viktigt att kunna formulera sig, få folk att tycka det är roligt att musicera, ha en känsla för att vara människa och att var och en behöver synas. Ledarskapet kan skilja från andra delar av världen och annan ledarmethodik från östländer, där det finns exempel på körledare som ”bankar in stämmor på ett helt annat sätt”.

Professionell kompetens hos körpedagogen

Kategorin f r en mängd variationer genom respondenternas uttalanden. De talar till exempel om den administrativa, sociala och konstnärliga nivån. Den administrativa nivån kan vara vilka kontakter som tas, hur ekonomin ordnas och att ordna och sköta på alla möjliga nivåer. Den sociala nivån kräver en ledare som vet hur en grupp fungerar på olika sätt och att det inte bara blir en slumpens trevnad som avgör om det just blir trevnad. ”Företagsledaren” används som en benämning på den som leder gruppen – kören. Körpedagogen  r inte uttalat utbildad på hur grupper fungerar utan det  r mer en intuitiv känsla som tränats upp och finns. Det finns alltid vissa generaliserade människor i en k r. Vissa kommer ofta för sent, någon frågar var t:na ska sitta i pausen, någon är noga och har penna med sig och vill veta detaljer, någon ger uttryck för sin förälskelse eller har gjort slut med sin partner, någon ringer och säger att denne

inte kan komma till repetitionen eller konserten och alla dessa mängder av incidenter, menar respondenterna, får körpedagogen lära sig hantera. De tre benen av ledarskapet: administrativa, sociala och konstnärliga ledarskapet, behöver enligt respondenterna inte skötas av körpedagogen själv. Den sociala nivån kan till exempel styrelsen arbeta mer med. De säger att det är det konstnärliga ledarskapet som är i fokus och repetitionsmetodiken och fortsättningen bestäms utifrån det körpedagogen lyssnar, hör i rummet och att kunna avgöra när i repetitionen det är dags att bestämma var t:na ska sitta och när övriga detaljer ges tid att få komma på plats. De talar om en förmåga att kunna musicera via instrumentet – kören - ett instrument som består av flera individers röster totalt. På det sättet hänger ett konstnärligt ledarskap ihop med ett socialt ledarskap för det slutliga konstnärliga resultatet. De säger att ”det är viktigt att vara musiker helt enkelt”. Musikalitet, stilkänsla, tonbildning, intonation och ett bra öra blir till viktiga kunskaper. Det går inte att vara körledare utan att fokusera det konstnärliga kunnandet, konstnärliga kunskapen och vara vaksam över att det finns andra som kan ta hand om och sköta administrativa och sociala uppgifter. Till exempel med en bra styrelse går uppgifter att delegera och följa upp.

En del av den professionella kompetensen som respondenterna talar om är den tekniska kompetensen och att dirigeringen ska finnas. Det är viktigt att ha uppövat förmåga till inläsning av partitur, tränga in i musik och se in i uppbyggnaden av kompositionen, formen och texten. Att kunna strukturera, se helhet, möjligheter och svårigheter. Att kunna hitta repetitionsmässiga lösningar på musikaliska svårigheter och lösningar, på bästa sätt. Respondenterna säger att det är först när repetitionen är igång som det går att hitta en repetitionsdynamik, som ständigt gör sångarna – musikerna - medvetna om musiken, dess uppbyggnad och form. Först måste körpedagogen ”gå in i bilden, texten och göra fullständigt klart för sig och sedan måste man införliva den med hela sig själv - hela sitt väsen - för att bli autentisk i sitt repeterande. Det har jag med mig till min första repetition”. Man måste komma ända in i riktiga känslan och vid första repetitionen skapa en kommunikation, säger en respondent. Det skapar intresse för andra när körledaren är 100% närvarande, borta är kroppen, pestige och oro för att inte hinna med, utan ett varande i nuet och hitta i stunden. Respondenterna ger även uttryck för att det är tillräckligt att själv ha tändmedlet, motivationen, brinna för någonting och kunna ge uttryck för när det går att se och höra framsteg i kören och tillåta sig att få bli naivt intresserad under repetitionens gång. Att tillåta sig få bli positivt drabbad i stunden av det som sker i repetitionen, även om det finns tekniska problem. ”Kan jag verket så är jag inte orolig för de tekniska problemen som kan uppstå för sångarna. Jag vet lösningarna och hur verket är uppbyggt”. Respondenterna talar vidare om

vikten av att utveckla ett personligt sätt att vara, att fungera och att en känslighet för arbetet med människor är A och O. Med tiden utvecklas och förfinas en social kompetens. Att vara känslig för, gå i bräsch för och att i rätt ögonblick hantera situationer med människor är en del av kompetensen. Man måste någonstans kunna haka människor för att dra dem med sig. En respondent talar om att ”tekniker är inte bara tekniker, utan det är också det där att man får igång sig själv. Ibland är det det yttre som får igång det inre och tvärtom, tänka positiva bilder, gå långsamt till repetitionen fastän man har bråttom, bestämma sig för att ge järnet och vara utgjutande. Att våga, att orka ta sig över trösklar”. Ledaren får energi av att arbeta i karaktärssamklang med musiken och får på det sättet mycket tillbaka, energi som koristerna får del av. En av respondenterna talar om att körpedagogen själv får vara korsbäraren, ”det hjälper inte att skälla, då reagerar de bara hårt”. Det är viktigt att ha tid på sig, bli tekniskt färdig för att kunna ta del av musiken mer känslomässigt och att därför ha respekt för tidsfaktorn. Genom att som körledare tro på det stycke som väljs att instuderas så kan man successivt motivera och då hänger resultatet samman med att alla arbetar med verket. Till exempel nutida körmusik som behöver ”längre tid på sig innan fler kommer över på samma sida. Är jag själv på väg i verket och inte kan det än, då är det en osäkerhetsfaktor för en själv, vilket gör att man repeterar lite mer krampaktigt och lite mer stressat. Då hittar man inte de bekväma lösningarna, man har inte hunnit se konsekvenserna av det som händer med partituret”.

Genom att se in i sammanställningen av kategorin - den professionella kompetensen - så talar respondenterna om en stort varierad yrkesroll. De talar om allt från det inre, ända ut i rummet och vägen dit - som presenteras längre fram, i kapitel 7.

Gemensam kunskapsuppfattning mellan korister och körpedagoger

Respondenterna talar om att allt är gemensamt, musiken är gemensam och medvetenhet om musiken är gemensam. ”Från början är man någon slags ciceron”, men efterhand måste alla bli självständiga och självgående i det hela, i instuderingsprocessen. Medvetenheten om musiken blir gemensam om koristerna får hjälp över sina egna trösklar vad gäller uttryck, att våga och våga vara musiken. Att som korist bli självständig och att våga tar tid och respondenterna talar om det som ett viktigt samband. Alla utvecklas över tid, koristen såväl som ledaren, individuellt såväl som tillsammans i gruppen.

Kvalité

En känsla för kvalité utvecklas i varandet, i repertoaren och en känsla för kvalité i musiken, säger en av respondenterna. I varje kör utvecklas, både individuellt och kollektivt, kvalitetsnycklar som är olika för olika körer. ”Det har att göra med musiken om det inte vore så”, säger en respondent när han talar om kvalitetsbegreppet och utgår från att den musikaliska kvalitén finns eller finns inte i musiken, utifrån den förkovran och kunskap som personen själv utvecklat. Kategorin kvalité är något respondenterna satt ord på och som inte återfinns i intervjufrågorna.

Körens styrelse

Det är viktigt med en stark styrelse, som även har ett socialt och administrativt ledarskap, säger respondenterna. Styrelsen kan skriva ansökningar, ordna med scheman, tider, turnéer, mat, resor, hotell och ta olika kontakter. De kan skaffa fram textunderlag och ordna med programblad. Respondenterna talar om styrkan i att kunna fördela arbetsuppgifter av detta slag, till förmån för att som körledare ägna sin större del åt det konstnärliga arbetet.

Processmedvetenhet - från 1:a repetition till konsert

En av respondenterna talar om processen som beroende av sammanhanget och tidsfaktorn. Är arbetet av mer tillfällig art, som vid ett arbete med en tillfällig ensemble, under till exempel en helg, så är ett huvudsakligt syfte det konstnärliga arbetet. Han vill i förväg få veta hur många de är och vilken nivå de befinner sig på, för att kunna starta och lägga upp tiden på bästa sätt. Om arbetet däremot bedrivs kontinuerligt så talar respondenten om en annan långsiktighet. Vid första repetitionen ska koristen få en ”härlig smak i munnen”, musiken ska kännas spännande och nyfikenhet väckas, säger respondenten. Koristerna ska få en känsla för grundstenarna i musiken såsom formen, svårighetsgraden och klangen. Körpedagogen måste vara som bäst vid första repetitionen av ett konsertprogram, då han ska bära allt och inte ligga en repetition före ensemblen, utan lyckas införliva de bilder han har till ensemblen och den förberedelsen startar i sig långt innan. Respondenten talar om år av repertoarstudier, letande efter repertoar, läsande av radiotablåer, studerande av generalprogram och läsande av tidningar på nätet. Söka efter ny musik tar tid. Det är stor vanda innan programinnehållet vuxit fram och det är en ångest och frustration att inte hitta rätt i repertoarvalen, säger respondenterna. ”Är musiken ny för mig går jag vägen tillsammans med kören. Har jag gjort verket innan så har jag en klar uppfattning. Människor är i grund och botten nyfikna.” Väsentliga texter poängteras som ”A och O”, det ska vara angeläget och motiverat. De talar

om vikten av att förbereda; hur ledaren själv vill att musikstycket ska vara och hur stycket kan utformas med en viss grupp. En av respondenterna talar om att han märkt att med erfarenhet är hjärnan igång omedvetet och söker sig, instinktivt, åt rätt håll. Det utvecklas med tiden en process som respondenten litar på, utan att han alltid är helt medveten om vad han gör som ledare. Han menar att det sker en mängd saker i hjärnan - omedvetet - och det visar sig nästan alltid stämman, vilket i sin tur gör att respondenten numera litar på att repetitionsprocessen alltid går och är på väg.

Den egna drivkraften

Det är roligt att lösa problem, driva saker starkt och så långt som möjligt, talar respondenterna om. Det finns ett synsätt om sig själv att vara speciell, älska nya utmaningar, ingenting ska vara omöjligt och det är infallsvinklar som återfinns i den egna drivkraften. "När det egna fokuset är starkt så upplever jag att jag flyter med och nästan iakttar mig själv mitt i flytet". Drivkraften, säger respondenterna, gör att det går att arbeta hur mycket som helst och det är viktigt att koristerna vill driva något som ledaren vill driva. Kören utgör en gemensam bas där man kan arbeta med frågeställningar, uppfattningar och ideologier. Körledarens intresse för människor; förmågan att skapa kontakt, kommunikation och trevnad i gruppen, känner körmedlemmarna av, säger respondenterna. Det måste finnas en konstnärlig vilja hos koristerna att vilja driva detsamma.

Medgång

Ordet medgång väcker även tankar på motgång hos respondenterna. De talar om att alla vill bli omtyckta - även körledaren. Denne vill bli omtyckt och känna sig uppskattad i den mening att han har någon slags betydelse som andra tycker om. Körledaren vill se till att alla trivs och får gemensamma upplevelser. Respondenterna talar om en slags praktisk medgång; att projekt lyckats genomföras tack vare "hyfsat friska sångare och att inte människor i samma stämman flyttar samtidigt". De talar om att medgång är en blandning av praktiskt och känslomässigt flyt, där alla kommer att dra åt samma håll. När alla känner att resultatet tillsammans har blivit väldigt bra - något som alla uttrycksmässigt och musikaliskt kan stå för - så upplevs medgång. "Det är det underbaraste som finns när insikten kommer, när repetitionen och nötandet långsamt klättrar uppåt. Man måste bära det gränslösa konstverket inom sig när man repeterar även när det låter g om en ton som ska bli giss. Så händer något i ögonen på en korist. Du vet att jag vet det, plötsligt, det är en kick som ledare att känna det". Medgång är också en repertoar som känns livfull, "med inspirerande morötter". Det mediala intresset är

roligt när det omskrivs positivt, ”det är kul för stunden, samtidigt kommer det nästan alltid en tomhet ur det”.

Motstånd

Respondenterna talar om att motstånd förekommer på olika nivåer. Det kan finnas ett motstånd i kören på olika sätt: mot ledaren, musiken och ideologiska motstånd. Respondenterna talar om att de är känsliga för detta och snabbt vill bryta ner och ordna upp bekymmer. Det finns motstånd som man möter hos andra än sig själv, som bottnar i för dåliga kunskaper. ”Det finns den typen av motstånd från kören när jag hittar ett verk som jag vet passar för körens kapacitet, när det är komplicerad musik. Ingen säger att det här ska vi inte göra, men jag får heller inte spelet tillbaka. Jag liksom tuggar taggtråd, låter kanske naivt. Kanske inte alla älskar det samtidigt, men förr eller senare kommer en insikt”. Det talas även om ett personligt motstånd av trötthet. ”När jag väl är i rummet och repeterar så har jag lika roligt, glömmer tid och rum, som någonsin. Det är promenaden dit som är tyngre. Jag har aldrig kunnat bränna av en repetition, det kostar mer av personlig uppladdning”. Två av respondenterna talar om att samtidigt som de känner medgång så kan de uppleva en inre motgång. Den ena tillägger även: ”Det kan vara en känslomässig konflikt trots medgångsår och väldigt inspirerande till det yttre. Medgång och motstånd kan vara konfliktfyllt som följer längs positiva resultat utåt och kan vandra jämsides”.

Demokrati

Kören ses av respondenterna som ett bollplank vad gäller repertoar. Ledaren tar fram det mesta i repertoarväg. Respondenterna talar om någon form av levande demokrati, även om körledaren i sig gör mycket. En respondent uttrycker: ”I en kör finns ett mer eller mindre mått av diktatur, där körledaren måste ta konstnärliga beslut, men det är viktigt att körledaren är känslig och registrerar. Det är en balansgång. Ibland måste diktatorn – körledaren - vara starkare än gruppen så att säga. Till exempel det konstnärliga beslutet kring att sätta slutkonsonanter, fraseringar, dynamik och nyanser. I en professionell kör viker man sig snabbare för körledarens konstnärliga ledarskap”. Det verkar som att respondenterna talar om att koristerna böjer sig för körledarens kunnande om verket. Respondenterna berättar om att koristerna inte vill ha demokrati, utan de vill ”komma för att sjunga, ha kul, inte tänka, bara vara och äta gott tillsammans”. Respondenterna ger även uttryck för att det inte ska vara demokrati i någon ytterligare bemärkelse. De säger om demokrati att ”det både finns och inte finns i kören”. Praktiskt finns den i och med att nästan alla ingår i en grupp; programråd,

klädgrupp, resegrupp, styrelse och festgrupp. Så många som möjligt har någonting att säga till om. Körmedlemmar har även möjlighet att diskutera till exempel textinnehåll, om de upplever något de inte kan ställa upp på. Respondenterna talar om att kör är en form där man ska komma fram till en form av konsensus i uttrycket, en gemensam uppfattning och musikalisk tolkning, vilket är en förutsättning för konserttillfällets uppförande. På det sättet upplever respondenterna sig nå demokrati genom att finna balans mellan körens uppfattningar och sin egen. Det gemensamma blir till ett uttryck. Respondenterna talar om att annars skulle inte ett slutmål – konserten - bli möjlig. De ger uttryck för att det är ett stort företag att leda kören.

Prestationsångest

Ordet skapade en lång tystnad för en respondent.

Här talar respondenterna både i termer av att prestationsångesten finns och delvis förnekar att den finns. De berättar att ingen människa går fri från prestationsångest. Det är någonting som dels hämmar, dels någonting som är positivt och som kan göra att alla anstränger sig lite mer. ”Den kan vara negativ, när man lyssnar på och ser hur andra gör och tänker att det där kan inte jag”, men det framkommer även att den kan stimulera. Respondenterna talar om att ordet klingar negativt - både ångest och prestation - och kan ha med för stort ego att göra.

En av respondenterna uttrycker sig att han arbetar mycket med prestationsångest i sitt eget körarbete, genom att tala om att lägga undan all prestation och att när det blir konsertsituation så finns bara ”utgjutelse”.

De talar således om att körsammanhanget är en kravsituation som det både finns plus och minus i och ”om man inte bryr sig alls så kanske man slarvar med sin uppgift”. Det kan vara inspirerande att ”arbeta hårt för att sedan släppa så mycket som möjligt när det är nu”, säger en respondent och syftar på själva konserttillfället.

Måla egna scenarier i förväg

”Man ser i förväg hur man går in på scenen, ser konserten, hör ljudet, hör hur olika publikgrupper applåderar, lång tid i förväg, ser hur kören reagerar, ser resultatet i förväg. Jag har ett mål att dit jag vill komma rent konstnärligt som slutresultat, även om man får tumma lite på målet och inte kommer riktigt dit, man är inte så där hundra procentigt i mål”. Så säger en respondent, samtidigt som en annan säger: ”om man har nått det absoluta målet så varför ska man då fortsätta sedan?” ”Då lägger man av”, menar respondenten och med det uttrycker han att det finns inbyggt att aldrig vara riktigt nöjd utan allt kan förbättras och vidareutvecklas genom nya mål. En respondent säger: ”jag målar inte upp bekymmer i förväg utan löser de om

och när de kommer”. Konsertmässigt växer det fram abstrakta bilder - teman - hos ledaren under planering och förberedelse. Rent praktiskt ska varenda tid och klockslag finnas vid turnéer. ”Några veckor före konserten pratar jag med ljudtekniker, då dras förhänget av, det finns bilder. Inte i form av en fullsatt kyrka och att kören ser ut på det sättet”.

Motivationsklyftan

Respondenterna talar om att som ledare ha en oerhört stark motivation för det de gör och ser en självklarhet i att varje korist har den starka motivation som ledaren har. Körledaren utgår ifrån att båda parter prioriterar körsammanhanget lika högt. ”Det syns i ögonen direkt om något uppstår mellan mig och gruppen/individerna”. Som ledare behöver det samtidigt finnas en förståelse för att koristerna inte kanske har den motivation på samma ”höga nivå” som ledaren själv. Respondenterna talar om att det är viktigt att kunna arbeta med att stärka motivationen hos koristerna. ”Klyftan mellan mig och körsångarna, olika ambitionsnivåer. Alla har inte samma mål, vet inte målet och har olika uppfattningar. Är det för stor spridning på motivationen mellan korister så får man säga: tyvärr, du kan inte vara med i denna gruppen för din motivation är inte tillräckligt stor”. Respondenterna talar om att gapet inte får bli för stort i gruppen. De talar om vikten av att som ledare ”hela tiden pusha på”. En annan vinkling av motivationsklyftan uttrycks som att det kan finnas ”en klyfta mellan mig och mig” och att ”det är utgivande att vara fullständigt motiverad att arbeta, att orka motivera att göra”. De talar om en klyfta mellan fantastiska konsertsituationer - stora klimax i arbetet - som följs av att börja om igen och bygga på nytt. ”Då kan det vara bra att ställa in några repetitioner, ta det lugnare och släppa på kontrollen”.

Kritik

Respondenterna talar om att de tar emot kritik, lyssnar och vänder den inåt. Det ligger alltid något i kritik. Kritik som fås och ges av körmedlemmar eller recensenter är ”ingen rök utan eld”. Respondenterna ger uttryck för att det inte alltid är nödvändigt att gå i svaromål direkt, utan de kan fundera och reflektera i tanken. De uttrycker att det är bra med samtal när samtalstonen känns rätt. En respondent talar om vikten av körledarens ”förmåga att kunna gå på djupet i samtal, slänga käft när det behövs, få/ge svar på tal”.

Egen ilska

Respondenterna talar om sig som att de är för snälla och inte blir arga. De tar sällan ut egen ilska i en körrepetition/-lektion. Om och när de tar ut sin ilska så hanterar de det med

diskussion och försöker ta reda på var problemet finns. Ilskan kan komma av en besvikelse när resultatet inte har blivit det önskade. Någon respondent använder gärna ironin för att försöka komma åt ett problem. ”Budskapet kan gå om intet med ironin också”, säger respondenten. En av respondenterna säger att han pratar med ensemblen ofta och ”försöker få dem att mer kollegialt förstå det väsentliga i att vara snabbt på plats och kunna stämmor”. Det finns höga förväntningar på koristerna. ”Jag kan vara väldigt fast i några minuter. Det är svårt att hantera för jag vet ju att folk satsar jättemycket tid och alla körsångarna är i princip väldeliga kapaciteter och jag känner varje människa. Hon lämnar sina barn varje gång och det får man ha en väldig respekt och ödmjukhet för. Det biter inte med att slå näven i bordet, åtminstone inte mer än en gång per år. Det biter mer att visa ett stort allvar för situationen. En slags mänsklig besvikelse”.

6.2 Tre roller som körledare

Ovan har vi kunnat följa vad respondenterna - tillsammans - talar om kring varje kategori. Nedan följer sammanställning med författarens egna intryck och anteckningar, under och efter intervjuerna. En mångfacetterad bild växer fram om en profession, med flera inbyggda roller; i rollen att leda kör.

Respondenterna talar om, från och med nu kallat, A-S-K:

- 1) det Administrativa ledarskapet
- 2) det Sociala ledarskapet
- 3) det Konstnärliga ledarskapet

Detta är tre roller inom ramen för ledarskapet, som respondenterna talar om.

6.2.1 Tre allmängiltiga benämningar

Förutom A-S-K talar respondenterna om de tre allmängiltiga benämningar av yrkesrollen, i beskrivningen av sig själva:

- 1) Körledaren, där bl. a. de administrativa ledarskapsuppgifterna återfinns
- 2) Körpedagogen, där bl. a. det sociala ledarskapet återfinns
- 3) Kördirigenten, där bl. a. den konstnärliga ledarskapsuppgiften återfinns

Det går inte att renodla betydelsen av varje benämning, utan roller och benämningar går in i varandra. A-S-K återfinns i alla tre. En heterogen yrkesroll framträder.

Körledaren – Körpedagogen – Kördirigenten är begrepp som är tvetydiga. Respondenterna talar dels om begreppen som tre olika benämningar för en och samma yrkesroll och dels som olika arbetsuppgifter. De ger även uttryck för statuskillnader i benämningarna, ur ett professionsperspektiv. De har olika syn på sin yrkesidentitet och därmed på sig själva. Någon ser sig själv som körledaren och den andre som kördirigenten, trots att de utför samma arbete och är i samma profession.

Utifrån förekommande omnämnda benämningar av respondenterna: körledare, körpedagog och kördirigent, följer nedan uttalanden som visar på tvetydigheten.

”Körledaren, mer en ledare för till exempel en ungdomskör, manskör.
Körledaren är pedagog, dirigent och arbetar mer socialt för att gruppen ska trivas. Hittar på roliga projekt”.

Respondenten talar om att *ledaren* är *pedagog* och *dirigent*. Han talar om rollerna som tre åtskilda och ger samtidigt uttryck för att de finns i en och samma ledargestalt.

”Körledaren för flocken, liksom allmänt och har trevligt”.

Ovan respondent ger uttryck för att en körledare inte bedriver konstnärligt arbete.

”Körledaren är ett mjukare ord för kördirigent, konstnärlig roll”.

Denna respondent talar om motsatsen till föregående; att ledaren har en konstnärlig roll. Det verkar ligga statuskillnad i orden och de kan vara olika värdeladdade för olika utövare. Citatet för tankarna till vilken syn respondenten har på sin yrkesroll. Synen han har på sig själv och sin yrkesidentitet kommer att spegla hur benämningarna används och definieras.

”Körpedagogen, ägnar arbetet mer åt det sociala. En körpedagog är inte ledare på det sättet. Då är man klok och har en massa övningar som syftar till och något för kören. Har en massa övningar för hur man ska sjunga upp och göra entré på konserter”.

Respondenten ger uttryck för flera olika saker och det ger ett motsägelsefullt intryck. Han säger indirekt att en ledare inte ägnar sig åt det sociala arbetet med kören, samtidigt som han ger uttryck för att en pedagog är ”klok”. Reflektionen för mig är dock efter dessa intervjuer att en klok pedagog får förmodas arbeta även socialt och att detta är en del av ledarskapet. Att i yrkesrollen besitta kunskaper om tonbildning, scenisk beredskap och kunna omsätta det pedagogiskt så att körsångarna kan ta del av det får förmodas gagna det konstnärliga – klingande – resultatet och är därmed en del av ledarskapet. Jag upplever att han uttrycker sig oreflekterat, med omedvetna uttryck som inte verbalt påvisar ett holistiskt perspektiv. Han talar emot sig själv i uttrycket och säger indirekt att själv arbetar han inte som pedagog i sin yrkesroll, vilket han förmodligen gör, då han i sin yrkesutövning förväntas arbeta med innehåll som har syften och mål - konserter - i fokus. Alla tre respondenterna står i sin dagliga gärning i kontakt med scenen, konserter och med klart uppställda mål med de körer de arbetar med. Det har varit ett kriterium, för urvalet av respondenter, med en liknande gemensam plattform. Citatet ovan blir än mer tydligt när jag läser intervjuutskriften flera gånger, för att leta vidare och ser att samma respondent talar om sig själv som konstnären, kördirigenten och att det står i centrum, i synen på sin yrkesroll. Han verkar, i början av intervjun, inte ha medvetandegjort de begrepp som kommit att användas genom intervjun, såsom körledaren, körpedagogen och kördirigenten då han vid ett tillfälle säger:

”Man är ju kördirigent. En körpedagog är ju pedagog och inte ledare på det sättet”.

Däremot under intervjun blir denne person mer och mer medveten om och uttrycker mot slutet att han märker att han är lite av alla tre rollerna i sig:

”Jag märker att jag har svårt att plocka bort den körpedagogiska delen”.

Först uttalar han sig negativt laddat kring körpedagogen och körledaren och som han till en början inte tycker han är en del av, vilket han längre fram i intervjun antyder att han är. Även om respondenten visar på ett motstånd först, att se sig själv i alla tre rollerna, så är det han själv som senare i intervjun uttrycker att han märker att ”allt detta finns i honom”, men framhåller dirigenten hos sig själv, framför de andra begreppen, som en självklar yrkesidentitet.

Alla tre respondenterna talar om alla tre benämningarna under intervjun och utesluter inget av dem hos sig själva, däremot vinklar de betydelsen olika och i den olikheten ges möjlighet till olika tonvikt i yrkesrollen.

”Körpedagogen, då är man precis som det låter”.

Uttrycket upplevs svårt att tolka, men jag känner av att det är värdeladdat uttryckt och noterade därför det.

”Dirigenten står mer för musicerandet och hantverket att dirigera”.

”Kördirigenten, arbetar mer med händerna, gestiken. Ser konsertsituationen framför sig. Är konstnären”.

”Kördirigenten är en kördirigent som själv undervisar andra kördirigenter eller som kommer som inspiratör till en körhelg”.

I ovan tre citat definieras dirigentens roll som en konstnärlig och hantverksmässig roll, en person som är nära musiken - uttrycket.

”Kördirigenten låter högtidligare med vita handskar på och pinnen. Det har en högre status bara. Man är nästan som en orkesterdirigent, men en kördirigent”.

Respondenten ger uttryck för sin syn att kördirigenter har högre status än de andra två benämningarna och sin syn om att den har lägre status än orkesterdirigenter. I uttalandet finns även att kördirigenten är en person med ett konstnärligt perspektiv. Samma respondent talar om att det inte finns så stor anledning att bena ut de tre benämningarna: körledare, körpedagog och kördirigent, som ryms i professionen. Han talar om att de tre rollerna hänger samman med det konstnärliga, slutliga och klingande resultatet. Denne respondent ser sig själv mer som körledaren i sitt förhållningssätt till benämningarna. Han säger att i körledaren finns det ett administrativt, socialt och konstnärligt ledarskap. Han talar gärna om sig själv som körledaren framför de andra benämningarna på sin yrkesidentitet, som samlingsnamn för professionen och betonar att det är det slutligt klingande resultatet han sätter i fokus.

Dirigentbenämningen har en konstnärlig uttalad roll och de andra två benämningarna; pedagogen och ledaren är förutsättningar i den totala yrkesrollen - professionen.

En av respondenterna nämner att det vore intressant att penetrera förhållandet mellan dirigenten som: den konstnärliga ledaren, den sociala ledaren. Hur har de professionella spetsat sina kunskaper? Kring detta uttalar samma respondent att han tror att det ligger ett fokus på det konstnärliga ledarskapet och det är där de har fördjupat sig. Han säger:

”Det sociala har man en pejling om, men inte några djupare kunskaper om hur grupper fungerar”.

Han ger uttryck för avsaknad av till exempel gruppsykologi under utbildningstiden. Det känns spännande att tänka att psykologi skulle kunna föras in i konstnärliga utbildningar och få bli ett ytterligare verktyg att som ledare under instuderingsprocesser och konsertprojekt kunna arbeta utifrån. Genom att bli medveten om vad som kan påverka egna och andras förväntningar (se kap. 4.3), vilken mängd av interaktioner musikaliska läromiljöer ständigt står i och vikten av att kunskapen om detta kan ge ytterligare verktyg för olika vägar till konserten - framförandet.

Det har varit ett viktigt mål med syftet att få intervjua yrkesskickliga personer, få tillträde till hur de talar om sin egen yrkesroll - profession. Under kategorierna framkommer att alla tre respondenterna besitter ”höga och djupa kunskaper” i sin yrkesroll - en stor hantverksskicklighet. Respondenterna ger författaren olika berättelser om att de målar egna scenarier inom sig, i förväg och på olika nivåer; såväl det klingande resultatet, konsertplatsen som konserttillfället. Att träna sig mentalt - måla scenarier – kan ses som en del av förberedelsestiden och att svara upp mot olika förväntningar hos sig själv och från korister.

Ledaren, pedagogen och dirigenten besitter en mängd egenskaper. Om egenskaper som är önskvärda hos ledaren läggs samman, genom två tidigare undersökningar hos korister, omfattar de uttryck som: tydlig, flexibel, lyhörd, positiv attityd, social kompetens, musikalisk kompetens, auktoritet, ge utrymme för körsångarnas ansvar och delaktighet. (Sandberg-Jurström, 2001) samt: musikalisk, skicklig, kunna locka fram det bästa, god pianist och arrangör, tydlig, saklig, ödmjuk, förmåga att genomföra, envis, noggrann, entusiastisk, hängiven, humor, vara glad, naturlig auktoritet, seriös, lugn, lyhörd, tålmod, utveckla,

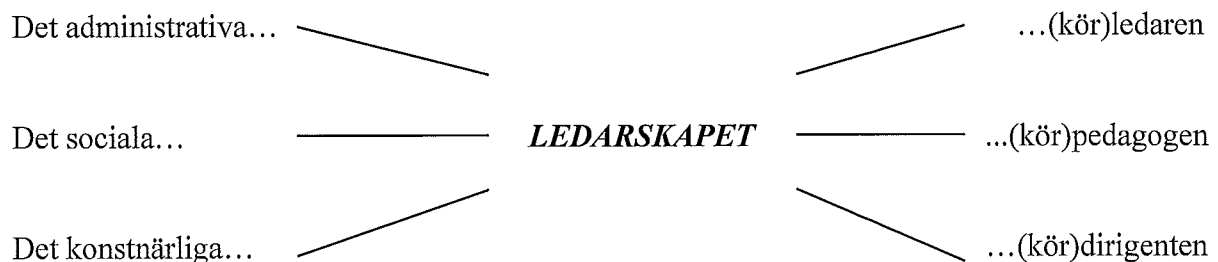
ledartalang, ha kontroll, ärlig, mänsklig, självdistans, kamratskap, och kunna omsätta idéer. (Bygdéus, 2000). Respondenterna i denna uppsats har gett uttryck för nödvändiga färdigheter i en mängd av dessa egenskaper, vilket blivit synligt när de talat om innehållet av de olika kategorierna som växt fram i kapitel 6. Körledaren är medveten om en mängd kunskaper han behöver och förväntningar att kunna infria i sitt dagliga arbete med människor i kören. Det förekommer höga förväntningar i körsammanhanget, förväntningar på sig själv och andra får omfatta alla individerna i ett körsammanhang, som kan knytas till EST-teorin (kap. 4.3.).

6.3 Empirialanalys

Någon talar om sig som kördirigenten, någon som körledaren, utan att de påvisar att de är på olika kunskapsnivåer. Respondenterna talar i intervjusituationen om att de är delar av de tre benämningarna: körledaren, körpedagogen, kördirigenten och benämningarna fyller olika behov i den totala yrkesrollen, vilket stärker den teoretiska utgångspunkten under kap. 4.3. Det går inte att renodla dessa tre benämningar. Rollerna ligger nära den enskildes identitet och meningsskapande och Bouij (1998) skriver om kompetens, se kap. 4.5, som motsvarar det som av individen uppfattas vara det uppställda målet.

6.3.1 Analys av ledarskapet

Genom arbetet med att förstå intervjuerna har följande bild av ledarskapet växt fram hos författaren:



Bilden definieras genom olika utsagor, kopplade till respondenternas använda uttryck i intervjusituationen. Respondenterna besitter stora kunskapsområden om musiken och synen på sin yrkesroll - profession. Det finns höga krav, både på sig själv som ledare och på kören/koristerna. Det finns även höga krav från kören/koristerna, som ledaren känner av. Det finns en växelvis kravbild som är tätt förknippad med yrkesrollen att leda, som är viktigt att vara medveten om, lära sig hantera med olika verktyg; hantverksskicklighet, mental träning, psykologi. I EST (kap. 4.3) står att läsa om höga och låga förväntningar på sig själv och andra

och detta återfinns i en kör, som består av ett antal individer med olika behov och ett antal relationer som står under ständig pågående process.

Det administrativa ledarskapet består av uppgifter som att: ordna konserter, ordna ekonomi, sköta om på olika nivåer, ha en ledande roll i styrelsen och vara företagsledaren. Det är viktigt med en stark styrelse som kan och vill fixa och ordna praktiskt på olika nivåer. Det är viktigt att kunna delegera till andra i kören som kan ta över administrativa uppgifter och avlasta, såsom en stark styrelse. Däremot har företagsledaren det övergripande ansvaret och ansvar att följa upp. Körledaren är företagsledaren.

Det sociala ledarskapet består av uppgifter som att: skapa trevnad kring repetitioner, se till att folk mår bra och tycka det är roligt att musicera och till det kan även styrelsen medverka.

Kunskaper om psykologi, träna upp en känsla för människor, att vara människa och för att var och en behöver synas är viktiga kunskaper. Ledaren kan hjälpa till och träna koristerna över egna trösklar gällande att uttrycka, att våga, våga vara och uttrycka musiken - medvetenheten om musiken blir då till något gemensamt och däri återfinns det gemensamma uttrycket - om tidsfaktorn finns med i beräkningen och att lärande och träning tar och måste få ta tid. Ledaren känner körkroppen bäst inifrån; genom att själv ha sjungit i kör, haft olika uppdrag i körsammanhang och suttit i körens styrelse. Över tid lär sig ledaren uppskatta olika sidor hos olika människor, som kan inspirera till att vilja utveckla sig själv på olika håll och kanter och utvecklar över tid med gruppen en känsla för kvalitet i varandet och i repertoar.

Engagemang och erfarenhet bidrar i utvecklandet av det sociala ledarskapet.

Det konstnärliga ledarskapet bygger på kunskaper dels av, vad en respondent kallar, hög kunskap och dels djup kunskap. Den "höga" kunskapen växer fram genom professionaliseringsprocessen. Professionaliseringsprocessen tar sin utgångspunkt i hög begåvningsgrad. Den utvecklas vidare genom utbildning, eget utövande, varande och kunnande och den professionelle tar sig fram till framstående positioner som grundar sig på tidsfaktorn och erfarenheten. Genom tid och erfarenhet utvecklas en "djup" kunskap och det finns ingen motsättning mellan "hög" och "djup", snarare så förutsätter djupet att det finns en höjd och uttrycket kan ses som en metafor av en komplex profession.

Nedan följer en utkristallisering av empirins kategorier, ur ett professionsperspektiv:

Professionell kunskap - ledarskapet

Kunskapen måste finnas om musiken, kunna greppa musiken, ha visionen av ett klingande framförande och ha en övad musikalitet och musikalisk färdighet. Det är viktigt att vara musiker, kunna frasera, formulera musik, vara rytmiskt kunnig och ha uppfattningar om musiken. Förmåga till inläsning av partitur, formuppbyggnad, närma sig texten, strukturera, tänka ut lösningar på bästa sätt, ha en botten i dirigeringen och att vara dirigenten är viktigt. Den professionelle kan se och höra kören som *ett* instrument, alla individers röster totalt, och kan musicera via det. Ledaren kan överföra det han själv kan och tänker till sångarna och kan medvetandegöra musiken och dess form. Ledaren hör bra, lyssnar i rummet och har ett tränat intonationskunnande. Repetitionsmetodiken bestäms utifrån det ledaren hör, fortsättningen utgår från lyssnandet och att därmed kunna avgöra när det är dags att få olika detaljer på plats och har en god känsla för flexibilitet. I professionen ingår ett varsamt utnyttjande av pianot gentemot körklängen och det är viktigt att vara en god pianist och kunna formulera musiken på pianot. Ledaren har stor kunskap om rösten och har sjungit mycket själv och kan sätta sig in i olika koristers utgångsläge. Kunskap om den skandinaviska, nordiska körklängen finns och att körklängsidealet i Sverige har utvecklats till en ljus, varm och klangfull körklang. Det finns en mångfald vad gäller repertoar. Genom att ledaren bottnar i sig själv, står för den han är, så kommer tolkningen och den blir trovärdig.

Ytterligare viktiga faktorer är vilka kontakter som tas, hur kontakter tas, hur ekonomin och det administrativa sköts om. Företagsledaren som vet hur en grupp fungerar, det sociala fältet och det inte bara är en slumpens trevnad som avgör om det just blir trevnad, är viktiga kunskaper. Professionen mår bäst av att kunna hantera olika problem som alltid, generaliserande, återfinns i arbetet med körledning och klara av situationer på olika nivåer och kunna hantera problem även av trivial karaktär. Det konstnärliga ledarskapet är i fokus och hänger samman med det sociala ledarskapet för det slutliga konstnärliga resultatet – det klingande resultatet. För att helheten ska fungera är även det administrativa ledarskapet en förutsättning för det konstnärliga resultatet.

All analys text har i arbetet varit nära sammankopplat med respondenternas egna citat och uttryck och har bearbetats och sorterats vid flera tillfällen i ett försök att nå en reflexiv tolkning (Alvesson och Sköldberg, 1994) genom att vara nära citaten. Det växer även fram att professionen hänger samman med en mängd egenskaper i körledarens personlighet.

Körledarens personlighet - ledarskap

Det går inte att vara körledare utan att fokusera det konstnärliga kunnandet. Först måste en process hos den enskilde ledaren gå igång genom att gå in i bilden, texten, upptäcka och göra fullständigt klart för sig själv och sedan måste insikterna införlivas med hela sig själv, hela sitt väsen, för att bli autentisk i sitt repeterande och det får finnas med vid första repetitionen. Ledaren måste komma ända in i den autentiska känslan och vid första repetitionen skapa en kommunikation genom eget tändmedel och motivation för musiken. Om körledaren själv har tändmedlet och motivationen, då är det nog; att brinna för någonting skapar intresse för andra. Att få bli positivt drabbad av det som sker i stunden, av det som sker i repetitionen och kunna visa det för kören, även om det finns tekniska problem och veta lösningarna och hur verket är uppbyggt. Utveckla social kompetens och förfina ett personligt sätt att vara och fungera. Genom att få och kunna haka människor för att dra dem med sig, så förs kören framåt.

Ledaren är känslig och går i bräschen för ett sammanhang. Körledaren är en slags ciceron från början, men ett mål är att alla korister måste bli självständiga och självgående. Att våga och orka ta sig över trösklar och ha respekt för tidsfaktorn ger ett resultat i längden. Genom att som körledare tro på musiken/verket och vara autentisk, så växer nyfikenheten i kören successivt till en gemensam motivation. Resultatet hänger samman med att olika musikverk kräver olika lång tid innan alla utövare är på samma sida – i en gemensam tolkning. Är körledaren själv på väg i verket och inte kan det än, då är det en osäkerhetsfaktor för honom själv. Repetitionen blir mer krampaktig, mer stressad och då är det svårare att hitta de bekväma lösningarna eftersom körledaren inte hunnit se konsekvenserna av det som händer med partituret. Var och en får energi när ett arbete sker i karaktärssamklang med musiken och det ger mycket tillbaka. Körledaren får själv vara korskäraren, det hjälper inte att skälla, då reagerar koristerna bara hårt.

Egenskaper hos körledaren, såsom:

Tydlig, flexibel, lyhörd, positiv attityd, social kompetens, musikalisk kompetens, auktoritet samt ge utrymme för körsångarnas ansvar och delaktighet (Sandberg-Jurström, 2001), samt musikalisk, skicklig, kunna locka fram det bästa, god pianist och arrangör, tydlig, saklig, ödmjuk, förmåga att genomföra, envis, noggrann, entusiastisk, hängiven, humor, vara glad, naturlig auktoritet, seriös, lugn, lyhörd, tålmod, utveckla, ledartalang, ha kontroll, ärlig, mänsklig, självdistans, kamratskap, kunna omsätta idéer (Bygdéus, 2000) är relevanta att över tid ges möjlighet att utveckla. Det är en utopi att en körledare ska besitta allt, men körledare är

medvetna om att kravbild finns, både andras och egna och arbetar utifrån ett autentiskt intresse över tid. Genom att i grundforskning sätta ord på en mångfacetterad profession ges även möjlighet att bli mer medveten om och förbättra förutsättningar.

Professionen

Den administrativa, sociala och konstnärliga ledaren/pedagogen/dirigenten finner sin profession - sitt ledarskap - både i professionell kunskap såväl som ledarens personlighet.

Professionell kunskap och körledarens personlighet hänger ihop, går inte att klart särskilja utan kan istället ses som styrkor att arbeta vidare med och utveckla. Komplexiteten av hur körledarna talar om professionen stärker teorikapitlets nödvändighet av olika utgångspunkter (se kap. 4). Respondenterna har berättat om en mängd kunskaper de ser i professionen.

I varje körsammanhang utvecklas kvalitetsnycklar; både individuellt och kollektivt. Det blir olika för olika körer vad ordet kvalité står för i just den gruppen, då det står i relation till körledarens individuella kunnande och gruppens gemensamma kunnande och växande.

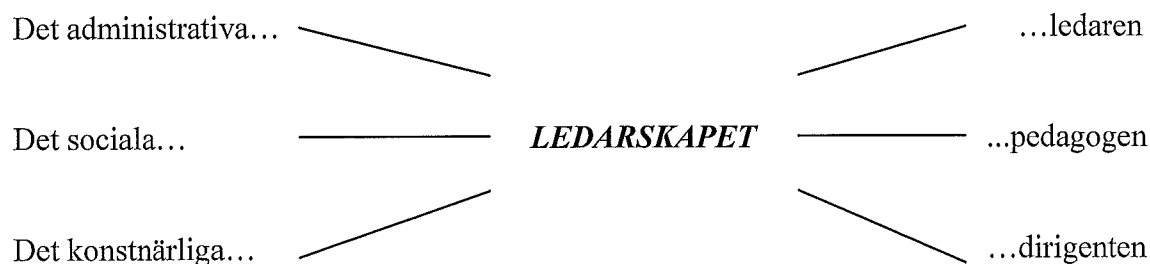
Det har framkommit i intervjumaterialet att det sker en mängd saker i kroppen hos ledaren - omedvetet - och att det visar sig nästan alltid stämma, vilket i sin tur gör att respondenten numera litar på att repetitionsprocessen alltid går och är på väg. Det framstår som det delvis har att göra med den mängd erfarenheter och kunskaper som finns professionellt och dels på de förväntningar som finns i gruppen, ett sammanhang, se kap. 4.2, 4.3. När vetande, kunnande och görande får sammanstråla och alla har ett och samma intresse av det, kören och deras ledare.

7. Konklusion

Det finns den typen av motstånd från kören när jag hittar ett verk som jag vet passar för körens kapacitet, när det är komplicerad musik. Ingen säger att det här ska vi inte göra, men jag får heller inte spelet tillbaka. Jag liksom tuggar taggtråd, låter kanske naivt. Kanske inte alla älskar det samtidigt, men förr eller senare kommer en insikt.

Utifrån flera författare, såsom Augustsson (2005), Bouij (1998), Bouij/Bladh (2003), Nielsen (2002), Nielsen/Kvale (2000), Olsson (2002), Säljö (2000), Rolf (1991), Sandberg-Jurström (2001) belyses vikten av växande, lärande, genom deltagande i ett valt sammanhang och meningsfullhetens skapande i ett socialt sammanhang. Socialt sammanhang hos uppsatsens tre respondenter visar hur konstnärliga processen står i relation till ett pedagogiskt, administrativt, socialt ledarskap, som framkommer förutsätts och ger konstnärliga resultat i det direkta arbetet med, i det här fallet, att leda kören (kap. 6). Att leda är att gå in i, äntra och vilja leda. Administrativt, socialt och konstnärligt går inte att separera, utan är tre roller i professionen. Detsamma för de tre benämningarna dirigenten – pedagogen – ledaren, som är olika sidor av en och samma person, i en och samma profession.

En mångfacetterad bild har vuxit fram genom att om och om igen läsa, sortera, skriva, skriva om, reflektera över intervjuvaren och dess utskrifter. Tiden har fått verka hos författaren, tid att bearbeta vad som sägs. Genom att i intervjusituationen genomgående ha ställt frågor om *körpedagogen*, har respondenterna ifrågasatt och beskrivit en komplex mångfald av begreppen:



Kvalitetsbegreppet är en mångfacetterad ambition: konstnärliga, pedagogiska, sociala och administrativa hos ledaren. Ingen annan än ledaren själv kan ta på sig ansvaret för professionen, den konstnärliga processen och ledarskapet. Det blir tydligt, även sett utifrån att uppgifter delegeras av företagsledaren och det finns en som är satt att följa upp helheten; ledaren. Utifrån intervjuerna återfinns förklaringar som: I varje kör utvecklas, både individuellt och kollektivt, kvalitetsnycklar och det blir olika för olika körer vad ordet *qualité* står för i just den kören, vilket står i relation till ledarens kunnande och växande tillsammans med gruppen (se kap. 4.4) och interaktion (se kap. 4.5). Alla kan utveckla en känsla för *qualité* i varandet, en känsla för *qualité* i repertoaren på olika håll och utvecklar en känsla för *qualité* i musiken. Ett skeende genom interaktion och utifrån att det finns ett tydligt ledarskap.

”... då det förekommer högre förväntningar på en individ jämfört med andra, så kommer a) andra att ge denna individ utrymme, b) individen kommer i sin tur att bidra med fler idéer och synpunkter, c) det som individen för fram kommer att bli uppskattat och d) individen kommer därmed att utöva ett stort inflytande på gruppen” (Ridgeway och Walker, 1995:228 f).

Om vi utgår från ovan citat i ledarrollen och på interaktion som sker i kören med sin ledare så skulle vi kunna få syn på kontrasten mellan att Jag/Du utvecklas till Vi/De. Det som sker internt påverkar omvärlden och i denna omvärld så växer till exempel kvalitetsnycklar fram och en vi-känsla för sammanhanget som leder utvecklingen vidare.

Alla egenskaper som körsångare räknar upp och anser deras ledare bör besitta (se kap. 4.7) kan verka omöjliga, utopiska. Respondenterna visar en klar medvetenhet om mängden av egenskaper de behöver (se kap. 6.2) för att utöva professionen och utvecklar över tid egenskaper. Körledaren får genom sin utbildningstid djupkompetens och mandat finns från körsångaren, ansvar och mandat att leda. Ansvar, mandat och status måste få hänga samman. I uttrycket: *man kan inte vara körledare utan att fokusera det konstnärliga kunnandet, konstnärliga kunskapen* talas tydligt om var det konstnärliga ledarskapet återfinns. Ansvar och mandat att medvetet leda kören. Koristerna ger ledarrollen plats och ledaren vill äntra den.

Omsatt för körpedagogen, så som Ahrenfelt beskriver (se kap. 4.6), blir till följande tanke: Koristens hjärna ligger utanför körpedagogens kontroll. Därmed väljer koristen i vilken

utsträckning han gör som ledaren, om han vill slå följe med sin chef eller gå sin egen väg. Det får förmodas att koristen redan gjort detta val när den väljer att börja i en viss kör, vilket talar för en högre gemensam motivation i det gemensamma arbetet. Ahrenfelt talar om tiden som viktig faktor vid förändringsprocess, för att öka motivationen för ett nytt mål. Körpedagogen har stora möjligheter att förändra motivationen genom val av arbetssätt. Respondenterna talar om motivation, ur sin synvinkel, professionsperspektivet (se kap. 6.2). *Alla har inte samma mål, vet inte målet, olika uppfattningar. Är det för stor spridning på motivationen mellan korister så får man säga: tyvärr, du kan inte vara med i denna gruppen för din motivation är inte tillräckligt stor. Gapet får inte bli för stort i gruppen.* Ett annat uttryck kring motivation: *Genom att som körledare tro på det man väljer så kan man successivt motivera och då hänger resultatet samman med att man arbetar med verket. Till exempel nutida körmusik som behöver längre tid på sig innan fler kommer över på samma sida.* Att som ledare arbeta i nära samklang med musiken blir viktigt ur flera perspektiv: Det blir till ett tändmedel även för koristerna att brinna för någonting och det ger energi för ledaren och gruppen när han och efterhand hela kören arbetar i nära samklang med musiken. Det ger mycket tillbaka att våga göra och våga stå för den man är. *Man får själv vara korsbäraren, för det hjälper inte att skälla, då reagerar de bara hårt.* Ett tålmod, en tro på en vision och att inte ge upp kräver och skapar motivation.

Körledaren är väl medvetna om sin yrkesroll, hur de ska repetera, vilka krav de ställer på sig själva, på andra och på det musikaliska arbetet som ligger framför av förberedelser. De har stora ämneskunskaper i musik, men verkar agera mer omedvetet med grupprocessen, konflikthantering, motivationsklyftor och gruppdynamik ur ett professionsperspektiv. Författaren upplever att de har kunskaper om, non-verbalt, inom sig, men är otränade att uttrycka och verbalisera. De känner av, intuitionen talar om för dem och leder dem. Genom att utbilda för ledarskapets mångfacetterade profession, som även bygger på känslan/känslor/uttryck, vore det intressant att i utbildningen sammanföra litteratur från andra discipliner, med konstnärligt inriktade utbildningars självklara litteratur och hantverksbyggande. Låta tanken och känslan på ett medvetet plan få mötas, redan under utbildningstiden. Koristerna ställer höga krav på sin ledare. Ledaren ställer höga krav på sig själv och på koristerna. Det blir tydligt att den kravbild som finns i yrkets kontext skulle kunna få mötas med ytterligare verktyg, där känslan och något som råkar bli bra eller mindre bra även sker på ett medvetet plan. Kunskap – krav – mandat kan komma gå bättre hand i hand om teorier och praktik medvetandegörs.

<i>Kategorin:</i>	<i>Kan byggas på:</i>
• Professionell	Administrativt, Socialt, Konstnärligt ledarskap
• Professionell kunskap	Konstnärligt ledarskap
• Personlighet	Administrativt, Socialt, Konstnärligt ledarskap
• Kvalité	Konstnärligt ledarskap
• Demokrati	Konstnärligt ledarskap
• Egen drivkraft	Socialt, Konstnärligt ledarskap

Professionens tre roller; *A-S-K*:

Administrativt ledarskap - ledaren
Socialt ledarskap - pedagogen
Konstnärligt ledarskap – dirigenten

De tre rollerna går in i varandra och går inte att renodla vid varje kategori ovan.

Undersökningen påvisar en komplex yrkesroll att skildra och förekommer på en mängd nivåer där sociala utbytesteorin verkar ha stor bäring (Augustsson, 2005). Kontexten som Ahrenfelt påvisar (se kap. 4) gällande företaget och företagsledaren angår så många; ledare, korister, avnämare, publik, familj och får långtgående ringar på vattnet. Rollidentitetsteorin (Bouij/Bladh, 2003, nr 2) bildas i ett kollektiv där normer och värderingar är viktiga och får plats hos var och en i sin egen yrkesidentitet.

8. Framtida forskning

Kunna musicera via det instrument man har, kören. Det är ett instrument som består av flera individers röster totalt. På det sättet hänger det konstnärliga ledarskapet ihop med det sociala ledarskapet för det slutliga konstnärliga resultatet.

Respondenterna visar på stor kunskap, yrkesskicklighet och det är ovärderligt att få tillgång till respondenter som befinner sig i en undersökares egen profession. Det är intressant, motiverat och berikande att få möjlighet att utforska den egna professionen, kunskapen om den egna vardagen och kan inte helt förstås eller bedömas från utsidan (se kap. 4.4). Omedvetet handlar körledaren kanske helt rätt/mindre bra, intuitivt, i en situation och med hjälp av sina erfarenheter. Om intuition kan vara översta trappsteget av djup kunskap så finns en mängd tysta kunskaper inom konstnärliga yrken. Mängden kunskap kommer således att

påverka intuitionens handling. Kunskap är kompetens och dessa respondenter talar om var professionen befinner sig idag. Genom god hantverksutbildning och utan avkall på musikaliska färdighetsutbildningen, ger respondenterna uttryck för att även vilja kunna mer av psykologi, kunna mer om gruppen, individen - människan. Intuitionen blir påverkbar utifrån det egna vetandet, kunnandet och görandet. Det innebär att du/jag visst kan ha ett intuitivt arbetssätt, påverkad av den egna – föränderliga - förförståelsen.

Medvetandenivån kan lyftas och fenomen om människor kan synliggöras i konstnärliga yrken. Detta får förmodas ge förändrade, fler verktyg, i arbetet med att leda kören. Är det så att medvetandenivåer redan överförs, non-verbalt, genom mästare-lärling-förhållandet inom professionen? Går det att få det konstnärliga ledarskapet än mer genomlyst, medvetet och pratbart i grundutbildningen: genom utvidgande av flera discipliners litteratur. Litteratur som får omfatta områden som administration, socialisation och psykologi, förutom ämnets hantverksbyggande. Skulle professionen därmed kunna få starkare legitimitet och starkare status? Kan det vara så att musikutbildningar blir tydligare synliggjorda, får högre grad av legitimitet, genom ett tvärvetenskapligt förhållningssätt inom konstnärliga utbildningar; genom val av litteratur från olika fält? Om det gagnar en starkare professionstillhörighet, i det här fallet professionen musikaliskt ledarskap vore intressant att pröva.

Uppsatsen respektive kapitel har fått introduceras av respondenters citat och får även avsluta:

Man måste vara som bäst när man kommer till första repetitionen. Det är då du ska bära allt. Inte ligga en repetition före ensemblen utan lyckas införliva de bilder du har, till ensemblen.

9. Referenser

Augustsson, G. (2005). *Socialpsykologins ansikten. Ett urval av teoretiska perspektiv på sociologisk socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Ahrenfelt, B. (1995). *Förändring som tillstånd. Att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M./Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Beckman, S. (1989). Professionerna och kampen om auktoritet. I Selander, S. (red.), (1989), *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.

Bouij, C. (1998). *Musik – mitt liv och kommande levebröd. En studie i musklärares yrkessocialisation*. Göteborg: Göteborgs universitet. Skrifter från Institutionen för musikvetenskap, Göteborgs universitet, nr. 56.

Bouij, C./Bladh, S. (2003, nr.2). Artikel i. Tidskrift för lärarutbildning och forskning. *Journal of Research in Teacher Education*.

Bresler, L. And Stake, R. E. (1992). Qualitative research methodology in music education. IN: Colwell, R. (Ed.). *Handbook of Research on Music Teaching and Learning*. New York: Schirmer Books.

Bygdéus, P. (2000). *Ledarskap - sett ur körpedagogens synvinkel*. Göteborg: Göteborgs universitet, Musikhögskolan.

Ejvegård, R. (2003). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lave, J./Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge university press.

Larsson, S. (1993). *Om kvalitet i kvalitativa studier. Norsk Pedagogik*. Nr 4/1993.

Nielsen, F. V. (2002). Musiklæreruddannelse i ett integrativt relationsfelt: Indhold, struktur og opgaver. In Nielsen, F. V. & Jørgensen, H. (2002). *nordisk musikkpedagogisk forskning Årbok 5: 2001* (Nordic research in music education yearbook vol. 5: 2001). Oslo; NMH-Publikasjoner 2001:4.

Nielsen, K./Kvale, S.(2000). (Red.). *Mästarlära. Lärande som social praxis*. Lund: Studentlitteratur.

Olsson, B. (2002). Research as strategy for professionalisation. In I. M. Hanken, S. G. Nielsen and M. Nerland, M. (Eds). *Research in and higher music education. A festschrift for Harald Jørgensen*. (pp. 187-188). Oslo: NMH-Publikasjoner 2002:2.

Olsson, B. (2003). *Musikpedagogisk teoribildning II – pedagogik och estetik, 5 poäng*. Föreläsningssanteckningar, oktober 2003. Göteborg: GMH.

Olsson, B. (2004). Föreläsningssanteckningar till: *Characteristics of teacher's professional development. A discussion of the concept of 'professionalization'*. Proceedings of the seventh international symposium, Research Alliance of Institute of Music Education (pp. 125-132). Bath, October 2003.

Ridgeway, C.L. och Walker, H.A. (1995). "Status Structures". I Cook, K.S., Fine, G.A. och House, J.S. *Sociological Perspectives on Social Psychology*. Allyn och Bacon.

Rolf, B. (1991). *PROFESSION, TRADITION OCH TYST KUNSKAP. En studie i Michael Polanyis teori om den professionella kunskapens tysta dimension*. Övre Dalkarlshyttan: Bokförlaget Nya Doxa AB.

Ruud, E. (1995). Kvalitativ metod i musikpedagogisk forskning. In: Jørgensen, H. & Hanken, I. M. (red.). *Nordisk musikpedagogisk forskning*. Oslo: Norges Musikhøgskole, NMH-publikasjoner, 1995:2.

Sandberg-Jurström, R. (2001). *Sång i samspel. En studie av körsångares lärande i kör*. Göteborg: Göteborgs universitet, Musikhögskolan.

Sandberg-Jurström, R. (2004, nr. 2). Tidningsartikel: *Körledaren*.

Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma

Winther-Jørgensen, M./Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Professionell

Betydelse 1: Vara betald och fick en anställning.

Betydelse 2: Vara klar med sin utbildning.

Betydelse 3: Statusvandrat uppåt och fått någon form av finare tjänst.

Betydelse 4: Arbeta professionellt även om jag inte får betalt.

Betydelse 5: Hur duktig man är på att t.ex sjunga i kör.

Betydelse 6: Gästdirigera.

Professionellt ledarskap

Betydelse 1: Psykologi och känsla över människor.

Betydelse 2: Känner körkroppen inifrån genom att ha sjungit i kör, haft styrelseuppdrag, varit notfiskal.

Betydelse 3: Äntligen lärt mig hur jag delegerar.

Betydelse 4: Konstnärlig roll.

Betydelse 5: Administrativt ledarskap. Ordna konserter, ledande roll i styrelsen, företagsledaren.

Betydelse 6: Socialt ledarskap. Försöka skapa trevnad kring repetitionerna och ser till att folk mår bra.

Betydelse 7: Djup kunskap och den grundar sig på tidsfaktorn och erfarenhet. Tiden måste spela.

Betydelse 8: Hög kunskap. Det kan vara en hög begåvningsgrad, framstående positioner och i sitt utövande, varande, kan vara på en professionell nivå.

Betydelse 9: Erfarenhet.

Betydelse 10: Engagemang.

Gemensam kunskapssyn, mellan körpedagoger

Betydelse 1: Kunskapen om musiken, greppar musiken.

Betydelse 2: Visionen av ett framförande, klingande.

Betydelse 3: Ser kören som en kropp, ett instrument.

Betydelse 4: Kunna höra bra, lyssna.

Betydelse 5: Planera repetition/-er. Sättet att planera, repetitionsmetodiken:

Varsamt utnyttjande av pianot, intonationsbiten, ljus och varm körklang, klangfullt

Betydelse 6: Vara dirigenten.

Betydelse 7: Genom att bottna i sig själv och i kören så kommer tolkningen, stå för den man är. Det blir trovärdigt.

Betydelse 8: Vara en duktig pianist och kunna formulera musik på pianot.

Betydelse 9: Ha en botten i dirigeringen.

Betydelse 10: Rytmmiken, vara rytmiskt kunnig.

Betydelse 11: Körklangsideal, körklängen, kunkapen om sångrösten. Även om körpedagogen inte är sångpedagog så har den sjungit mycket själv och har kunskap om rösten.

Betydelse 12: Kunna formulera sig.

Betydelse 13: Körpedagoger pratar om den skandinaviska eller nordiska körklängen.

Betydelse 14: Hur man fraserar.

Betydelse 15: Om man samlar alla som sjungit för en viss körledare genom åren så kan man få ett väldigt snabbt resultat, som klingar just så som den körledarens vokalensembler har gjort.

Betydelse 16: Uppfattning om hur "klassisk musik" ska låta. Uppfattning om musiken.

Betydelse 17: Eric Ericsson finns som en gemensam bas, som spökar hela tiden. Det kan skilja från andra delar av världen och annan ledarmetodik från östländer där det finns exempel på körledare som bankar in stämmor på ett annat sätt.

Betydelse 18: God känsla för flexibilitet.

Betydelse 19: Mångfald vad gäller repertoar.

Betydelse 20: Man lär sig uppskatta olika sidor hos olika människor och som kan inspirera en själv till att utveckla sig på olika håll och kanter. Utvecklar en känsla för kvalitet både i varandet och i repertoar.

En person säger: -Man är ju kördirigent. En körpedagog är ju pedagog och inte ledare på det sättet. Att kunna formulera sig är viktigt. Få folk att tycka det är roligt att musicera. Ha en känsla för att vara människa och var och en behöver synas.

Professionell kompetens hos körpedagogen

Betydelse 1: Den administrativa biten kan vara vilka kontakter man tar, hur man fixar ekonomin ordna och sköta på alla möjliga nivåer.

Betydelse 2: Den sociala biten, företagsledaren som vet hur en grupp fungerar på olika sätt och att det inte bara blir en slumpens trevnad som avgör om det just blir trevnad. Jag är inte utbildad på hur grupper fungerar utan det är mer en intuitiv känsla som jag tränat upp. Det finns alltid generaliserade typer i en kör. Vissa som kommer för sent, någon som frågar var t:na ska sitta i pausen, någon som är noga och har penna med sig och vill veta detaljer, några som förälskar sig eller gjort slut med sin tjej eller ringer och säga att de inte kan komma till repetitionen eller konserten och det får man lära sig hantera.

Betydelse 3: Det är det konstnärliga ledarskapet som är i fokus.

Betydelse 4: Repetitionsmetodiken bestäms utifrån det jag hör. Lyssnar i rummet och fortsättningen utgår från det.

Betydelse 5: Kunna avgöra när i repetitionen det är dags att bestämma var t:na ska sitta och detaljer komma på plats.

Betydelse 6: Kunna musicera via det instrument man har, kören. Det är ett instrument som består av flera individers röster totalt. På det sättet hänger det konstnärliga ledarskapet ihop med det sociala ledarskapet för det slutliga konstnärliga resultatet.

Betydelse 7: Viktigt att man är musiker helt enkelt. Musikalitet, stilkänsla, tonbildning, intonation, ett bra öra.

Betydelse 8: Man kan inte vara körledare utan att fokusera det konstnärliga kunnandet, konstnärliga kunskapen.

Betydelse 9: Vara vaksam över att det finns andra som kan ta över i det administrativ och sociala. T.ex med en bra styrelse.

Betydelse 10: Den tekniska kompetensen, dirigeringen.

Betydelse 11: Inläsning av partitur. Tränga in i musiken, uppbyggnaden av kompositionen, formen, texten.

Betydelse 12: Strukturering, kunna se helhet, möjligheter, svårigheter. Hitta lösningar repetitionsmässigt på svårigheter, lösningar på bästa sätt.

Betydelse 13: Först när man repeterar kan man ha en repetitionsdynamik som ständigt gör sångarna eller musikerna medvetna om musiken, dess uppbyggnad, form.

Betydelse 14: Först måste man gå in i bilden, texten och göra fullständigt klart för sig och sedan måste man införliva den med hela sig själv, hela sitt väsen, för att bli autentisk i sitt repeterande. Det har jag med mig till min första repetition. Man måste komma ända in i riktiga känslan och vid första repetitionen skapa en kommunikation.

Betydelse 15: Om jag själv har tändmedlet och motivationen, då är det nog, brinner för någonting och det skapar intresse även för andra. När man är liksom 100% där själv och borta är kroppen, pestige och allt sådant där, oro för att det inte ska hinnas med, utan man är just nu och hittar stunden.

Betydelse 16: Kunna se och höra framsteg i kören och bli naivt intresserad av det under repetitionens gång. Få bli positivt drabbad i stunden av det som sker i repetitionen, även om det finns tekniska problem.

Betydelse 17: Kan jag verket så är jag inte orolig för de tekniska problemen som kan uppstå för sångarna. Jag vet lösningarna och hur verket är uppbyggt.

Betydelse 18: Utveckla ett personligt sätt att vara, att fungera, en känslighet för arbetet med människor är A och O. Utveckla och förfina en social kompetens. Att vara känslig för och gå i bräsch för, att i rätt ögonblick hantera situationer med människor. Man måste någonstans kunna haka människor för att dra dem med sig.

Betydelse 19: Tekniker är inte bara tekniker, utan det är också det där att man får igång sig. Ibland är det det yttre som får igång det inre och tvärtom, tänka positiva bilder, gå långsamt till repetitionen fastän man har bråttom, bestämma sig för att ge järnet och vara utgjutande. Att våga, att orka ta sig över trösklar.

Betydelse 20: Får energi när man arbetar i karaktärssamklang med musiken. Får mycket tillbaka. Man får själv vara korsbäraren, för det hjälper inte att skälla, då reagerar de bara hårt.

Betydelse 21: Viktigt att ha tid på sig, bli tekniskt klara för att kunna ta del av musiken mer känslomässigt. Jag har respekt för tidsfaktorn och tycker mer och mer illa om att ha bråttom.

Betydelse 22: Genom att som körledare tro på det man väljer så kan man successivt motivera och då hänger resultatet samman med att man arbetar med verket. T.ex nutida körmusik som behöver längre tid på sig innan fler kommer över på samma sida.

Betydelse 23: De tre benen, administrativa, sociala, konstnärliga ledarskapet, behöver inte skötas av körpedagogen själv. Den sociala biten kan styrelsen arbeta mer med.

Betydelse 24: Är jag själv på väg i verket och inte kan det än, då är det en osäkerhetsfaktor för en själv, vilket gör att man repeterar lite mer krampaktigt och lite mer stressat. Då hittar man inte de bekväma lösningarna, man har inte hunnit se konsekvenserna av det som händer med partituret.

Gemensam kunskapsuppfattning mellan koristerna och körpedagogerna

Betydelse 1: Musiken är gemensam. Medvetenhet om musiken.

Betydelse 2: Allt är gemensamt.

Betydelse 3: Man är någon slags ciceron, från början, men sedan måste alla bli självständiga och självgående i det hela. Hjälper folk över sina egna trösklar vad gäller uttryck, att våga, våga vara musiken också. Medvetenheten blir då gemensamt, om musiken.

kvalité

Betydelse 1: Utvecklar en känsla för kvalité i varandet.

Betydelse 2: Utvecklar en känsla för kvalité i repertoaren, på olika håll.

Betydelse 3: Utvecklar en känsla för kvalité i musiken.

Betydelse 3: I varje kör utvecklas en slags, både individuellt och kollektivt, kvalitetsnycklar. Olika för olika körer.

Det har att göra med musiken om det inte vore så, säger en person.

(Det tolkar jag ev. som att han utgår från att den musikaliska kvalitén finns eller finns inte i musiken utifrån det förkovran och den kunskap personen utvecklat.)

Körens styrelse

Betydelse 1: Ordna med scheman och tider.

Betydelse 2: Fixar programblad.

Betydelse 3: Skaffar fram textunderlag.

Betydelse 4: Ordnar med turnéer, mat , resa, hotell.

Betydelse 5: Tar olika kontakter.

Betydelse 6: Skriver ansökningar.

Betydelse 7: Socialt ledarskap.

Betydelse 8: Administrativt ledarskap.

Betydelse 9: Viktigt med en stark styrelse.

Processmedvetenhet från 1:a repetition till konsert

Betydelse 1: Har jag gjort verket innan så har jag en klar uppfattning.

Betydelse 2: Är musiken ny för mig går jag vägen tillsammans med kören.

Betydelse 3: Människor är i grund och botten nyfikna.

Betydelse 4: Vid en tillfällig ensemble jag arbetar med, under t.ex en helg, så är mitt huvudsakliga syfte det konstnärliga. I förväg får jag veta vilken nivå de befinner sig på, hur många de kan vara.

Betydelse 5: Förbereder mig för hur jag vill att det här stycket ska vara och hur jag kan utforma det med just den här gruppen.

Betydelse 6: Hjärnan är igång omedvetet och söker sig, instinktivt, åt rätt håll. Det har utvecklats en process som gör att jag kan lita på, utan att jag alltid är medveten om vad jag gör. Det sker en massa saker i min hjärna utan att jag är medveten om

det och det stämmer nästan alltid. Jag litar på att processen alltid går, om jag tänker repetitionsmässigt.

Betydelse 7: Jag måste känna mig motiverad. Det ska vara angeläget. Väsentliga texter är A och O.

Betydelse 8: Man måste vara som bäst när man kommer till första repetitionen. Det är då du ska bära allt. Inte ligga en repetition före ensemblen utan lyckas införliva de bilder du har, till ensemblen.

Betydelse 9: Det startar långt innan. Det kan vara ett år i förväg. Studerar repertoar, letar repertoar, läser radiotablåer, kollar generalprogram, läser tidningar på nätet. Jag söker mycket efter ny musik. Det är stor vända innan man kommit fram till ett program. Det är en ångest och frustration att inte hitta rätt, i repertoarvalen.

1:a repetitionen

Betydelse 1: Få en härlig smak i munnen.

Betydelse 2: Det ska kännas spännande.

Betydelse 3: Väcka nyfikenhet.

Betydelse 4: Få en känsla för grundstenarna i musiken såsom formen, svårighetsgraden, klangen.

den egna drivkraften

Betydelse 1: Ett synsätt på sig själv som att jag är speciell.

Betydelse 2: Älskar nya utmaningar.

Betydelse 3: Ingenting ska vara omöjligt.

Betydelse 4: Roligt att lösa problem.

Betydelse 5: Kan driva saker starkt, försöka driva så långt som möjligt.

Betydelse 6: Kan jobba ibland hur mycket som helst. (Min anteckning: Är det fråga om flow-tillstånd?)

Betydelse 7: När det egna fokuset är starkt så upplever jag att jag flyter med och nästan iakttar mig själv mitt i flytet.

Betydelse 8: Det är ens uppfattningar om livet och ideologier som präglar det. Att hantera de stora livsfrågorna, genom kör, skapa kommunikation.

Betydelse 9: Människor. Att man får kontakt, skapa kommunikation, trevnaden i gruppen, känner folk.

Betydelse 10: En konstnärlig vilja.

Betydelse 11: Att koristerna vill driva det jag vill driva. En gemensam bas att arbeta med frågeställningarna.

Medgång

Betydelse 1: Tänker även motgång då.

Betydelse 2: Alla projekt man lyckats genomföra.

Betydelse 3: Alla vill bli omtyckta, körledaren vill bli omtyckt och känna sig uppskattad ur den meningen att man har någon slags betydelse som andra tycker om.

Betydelse 4: Vill se till att alla trivs.

Betydelse 5: När man känner att man tillsammans har gjort något väldigt bra, något som man uttrycksmässigt, musikaliskt, kan stå för.

Betydelse 6: Det mediala intresset är roligt när det skrivs positivt, samtidigt kommer det nästan alltid en tomhet ur det. Kul för stunden.

Betydelse 7: Gemensamma upplevelser.

Betydelse 8: Det är det underbaraste som finns när insikten kommer. När man håller på att repetera och nöter och klättrar långsamt uppåt. Man måste bära det gränslösa konstverket inom sig när man repeterar även när det låter g om en ton som ska bli giss. Så händer något i ögonen på en korist. Du vet att jag vet det, plötsligt, det är en kick som ledare att känna det.

Betydelse 9: En blandning av praktiskt och känslomässigt flyt.

Betydelse 10: Hyfsat friska sångare och att inte människor i samma stämman flyttar samtidigt. En slags praktisk medgång.

Betydelse 11: En repertoar som känns livfull, inspirerande morötter.

Betydelse 12: Att man drar åt samma håll.

Motstånd

Betydelse 1: Är känslig för det och vill snabbt bryta ner det och ordna upp, ordna till, t.ex. bekymmer.

Betydelse 2: Körens motstånd på olika sätt: mot mig, mot musiken, ideologiska motstånd.

Betydelse 3: Motstånd som man möter hos andra och som bottnar i för dåliga kunskaper om.

Betydelse 4: Mitt personliga motstånd, av trötthet. När jag väl är i rummet och repeterar så har jag lika roligt, glömmer tid och rum, som någonsin. Det är promenaden dit som är tyngre.

Betydelse 5: Jag har aldrig kunnat bränna av en repetition. Kostar mer av personlig uppladdning.

Betydelse 6: Det finns den typen av motstånd från kören när jag hittar ett verk som jag vet passar för körens kapacitet, när det är komplicerad musik. Ingen säger att det här ska vi inte göra, men jag får heller inte spelet tillbaka. Jag liksom tuggar taggtråd, därför jag, låter kanske naivt. Kanske inte alla älskar det samtidigt, men förr eller senare kommer en insikt.

Två personer talar om att samtidigt som man känner medgång så kan man uppleva en inre motgång. Den ena tillägger även: -Det kan vara en känslomässig konflikt trots medgångsår och väldigt inspirerande till det yttre. Medgång och motstånd kan vara konfliktfyllt som följer längs positiva resultat, utåt, kan vandra jämsides.

Demokrati

Betydelse 1: Jag tycker inte det ska vara demokrati.

Betydelse 2: Folk vill inte ha demokrati, de vill komma för att: sjunga, ha noterna, äta gott, inte tänka, bara vara.

Betydelse 3: Att så många som möjligt kan ha någonting att säga till om. Kunna ha diskussion om t.ex. ett textinnehåll som någon inte kan ställa upp på, som inkräktar.

Betydelse 4: Kör är en form där man ska komma fram till någon slags konsensus i uttrycket och för en gemensam uppfattning och på det sättet hitta en demokrati.

Hitta balans mellan körens uppfattningar och körledarens.

Betydelse 5: Som korist försöker man ta till sig uppfattningar som körledaren har, som leder till gemensam uppfattning.

Betydelse 6: Demokrati både finns och inte finns i kören.

Betydelse 7: Praktiskt finns den så att nästan alla ingår i en grupp. Programråd, klädgrupp, resegrupp, styrelse, festgrupp.

Betydelse 8: Kören är ett bollplank, vad gäller repertoar. Det är jag som tar fram det mesta. Det är en slags levande demokrati även om jag gör mycket som ledare.

En person säger: I en kör finns ett mer eller mindre mått av diktatur, där körledaren måste ta konstnärliga beslut, men det är viktigt att körledaren är känslig och registrerar. Det är en balansgång. Ibland måste diktatorn, körledaren, vara starkare än gruppen så att säga. T.ex. det konstnärliga beslutet kring att sätta slutkonsonanter och fraseringar, dynamik, nyanser. I en professionell kör viker man sig snabbare för körledarens konstnärliga ledarskap.

Prestationsångest

Betydelse 1: Den finns. Ingen människa går fri från det. Det är någonting som hämmar.

Betydelse 2: Jag har det, anstränger mig lite mera, gör en extra repetition.

Betydelse 3: Den är mest negativ, när man lyssnar på och ser hur andra gör, det där kan inte jag.

Betydelse 4: Förnekar att den finns.

Betydelse 5: Har med för stort ego att göra.

Betydelse 6: Ordet klingar negativt. Både ångest och prestation är negativt.

Betydelse 6: Jag arbetar mycket med det i kören genom att tala om, bort med all prestation, det finns bara utgjutelse, när det blir dags för konsertsituationen.

Betydelse 7: Det kan i positivare bemärkelse göra så att alla anstränger sig lite extra.

Betydelse 8: Det är en kravsituation som det både finns plus och minus i och om man inte bryr sig alls så kanske man slarvar med uppgiften. Inspirerande för att

jobba hårt och sedan släppa det, så mycket som möjligt när det är nu, konserttillfället.

Ordet skapade en lång tystnad för en respondent.

Måla egna scenarier i förväg

Betydelse 1: Man ser i förväg hur man går in på scenen, ser konserten, hör ljudet, hör hur olika publikgrupper applåderar, lång tid i förväg, ser hur kören reagerar, ser resultatet i förväg.

Betydelse 2: Varenda tid, klockslag, ska finnas vid turneér.

Betydelse 3: Jag har ett mål att dit jag vill komma rent konstnärligt som slutresultat, även om man får tumma lite på målet och inte kommer riktigt dit, man är inte så där hundra procentigt i mål.

Betydelse 4: Om man har nått det absoluta målet så varför ska man då fortsätta sedan? Då lägger man av. Jag målar inte upp bekymmer i förväg utan löser de om och när de kommer.

Betydelse 5: Konsertmässigt växer det fram mer abstrakta bilder, tematan.

Betydelse 6: Några veckor före konserten pratar jag med ljudtekniker, då dras förhänget av, det finns bilder. Inte i form av en fullsatt kyrka och att kören ser ut på det sättet.

Motivationsklyftan

Betydelse 1: Ser det i ögonen direkt om något uppstår mellan mig och gruppen/individerna.

Betydelse 2: Att man som ledare har en oerhört stark motivation för det man gör.

Betydelse 3: Självklart att varje korist har den starka motivation man har som ledare, att man prioriterar det lika högt som man själv.

Betydelse 4: Som ledare ha förståelse för att koristerna inte kanske har den motivation på samma höga nivå som man själv.

Betydelse 5: Kunna arbeta med att stärka motivationen hos koristerna.

Betydelse 6: Alla har inte samma mål, vet inte målet, olika uppfattningar. Är det för stor spridning på motivationen mellan korister så får man säga: tyvärr, du kan inte vara med i denna gruppen för din motivation är inte tillräckligt stor. Gapet får inte bli för stort i gruppen.

Betydelse 7: Man måste som ledare hela tiden pusha på.

Betydelse 8: Klyftan mellan mig och mig. Det är utgivande att vara fullständigt motiverad att arbeta. Jag kan motivera mig att göra det, men att orka. Det kan vara bra att ställa in några repetitioner, ta det lugnare, släppa på kontrollen.

Betydelse 9: Klyftan mellan fantastiska konsertsituationer, stora klimax i arbetet och sedan att börja om igen.

Betydelse 10: Klyftan mellan mig och körsångarna, olika ambitionsnivåer.

Kritik

Betydelse 1: Vänder kritiken inåt.

Betydelse 2: Tar emot, lyssnar. T.ex från korister, recensioner.

Betydelse 3: Ingen rök utan eld. Det ligger alltid något i kritik.

Betydelse 4: Kritik som man själv ger till andra.

Betydelse 5: Det beror på hur den ges om den upplevs positiv eller negativ.

Betydelse 6: Man behöver inte alltid gå i svaromål direkt utan kan fundera i tanken.

Betydelse 7: Bra med samtal när samtalstonen finns och kunna gå på djupet i samtal, slänga käft när det behövs, få svar på tal.

Egen ilska

Betydelse 1: Är för snäll.

Betydelse 2: Blir inte arg.

Betydelse 3: Tar sällan ut det i en körrepetition/-lektion.

Betydelse 4: Det är sällan jag är arg. Hanterar de gångerna med en diskussion. Tar reda på om det är mitt fel eller körens.

Betydelse 5: Det kan vara en besvikelse man känner. Resultatet har inte blivit som man ville.

Betydelse 6: Använder gärna ironin för att försöka komma åt ett problem.

Budskapet kan gå om intet med ironin också.

Betydelse 7: Jag pratar ofta med ensemblen och försöker få dem att mer kollegialt att förstå det väsentliga i att vara snabbt på plats, kunskapsmässigt, kunna stämmor.

Man har högre förväntningar på dem kanske.

Betydelse 8: Det är svårt att hantera för jag vet ju att folk satsar jättemycket tid och alla körsångarna är i princip väldeliga kapaciteter och jag känner varje människa.

Hon lämnar sina barn varje gång och det får man ha en väldig respekt och ödmjukhet för. Det biter inte med att slå näven i bordet, åtminstone inte mer än en gång per år.

Betydelse 9: Det biter mer att visa ett stort allvar för situationen. En slag mänsklig besvikelse.

Betydelse 10: Jag kan vara väldigt fast i några minuter.