

Suksesskriterier - Beholde medlemmer er den beste rekrutteringen korpset kan ha

Korpset må styre utviklingen - utviklingen må ikke styre korpset!

- «Hadde det bar ikke vært for.....»
- «Om bare vi kunne fått disse til å forstå.....»
- «Dette må på plass før vi kan.....»
- «Det har vi prøvd før.....»

Det er mer enn nok unnskyldninger, både gode og dårlige, for å komme videre. **Men korpset må bestemme seg for ønsket utvikling - det er et valg.**

Under finner du momenter korpset kan bruke.

Faglig:

Hva skal korpset oppnå?

- Sørge for at korpset leverer på det musikanten forventer: Lære å spille et instrument/drille, spille/trene sammen med andre, oppleve mestring og trygghet. Da vil og musikantene/drillerne føle seg sett og verdifull i fellesskapet. Det er en sikker vei til korpsets ønske om å bli bedre og flere.
- Til mer korpset øver til større sannsynlighet er det at medlemmene opplever god mestring. Man bygger ikke et korps ved å tilby «kan spille litt.....om du har lyst da».

Hvordan skal korpset komme seg dit?

- Ta godt vare på de medlemmene korpset har, sørg for at de mestrer og at utfordringene på hver øvelse og drilltrening er tilpasset enkeltindividet
- Øvelsene og drilltreningene er det viktigste korpset gjør
- Sammenheng mellom opplæringen og samspillet – sørg for at opplæringen er koordinert mellom aktørene. Styret må ha forventinger til musikalsk og drillteknisk progresjon hos alle medlemmene.
 - Under 30 min opplæring i uken alene eller i gruppe (utenom samspill) kan være for lite til at en musikanter oppnår det musikanten ønsker. Oppnås ikke ønsket kan det føre til skuffelse hos musikanten på at det «ikke skjer noe» og slutter.
 - For korpset er det en for stor risiko å legge ansvaret for å mestre instrumentet på øving hjemme uten hyppigere treffpunkt enn en dag i uken i korpset
 - Mer av opplæringen bør foregå i grupper (like instrumenter)/ensembler (ensemble – sammensetning med ulike instrumenter) med 3 eller flere med bedre tid. Korpset kan tenke en gruppe på 60 til 90 min gjerne fordelt på 2 ganger pr. uke i tillegg til samspill dersom det er mulig. Indre motivasjon i gruppen kan også føre til raskere progresjon.
 - Korpset må ha forventinger til progresjonen i opplæringen og samspillet, det ønsker musikanten også. Musikantene må oppleve reelle tilbakemeldinger på hva som er bra og hva som kan bli bedre. Det må samtidig følge med en oppskrift på hvordan det kan bli bedre.
 - Musikanten må oppleve trygghet før musikanten kan lære.



- Sikre overganger fra aspirant / junior / hovedkorps – overganger er kritiske faser for å beholde medlemmer i forhold til spesielt mestring og trygghet
- Skape engasjement og bygge indre motivasjon gjennom korpsets kjerneaktivitet – opplæring og samspill.
- Be dirigent og drillinstruktør lage en plan som sikrer mestring, koordinerer opplæringen, sikrer overgangene og bygger indre motivasjon. Planen legges frem for styret og vedtas, planen bør rulleres regelmessig

Hva skal vi gjøre helt konkret?

- Kortsiktige konkrete handlingen (konserter, opptredener, konkurranser etc etc) som skal skape indre motivasjon hos musikantene og drillerne (nedtegnes i årshjulet før hver sesong)
- Det må tenkes grundig gjennom hvilke situasjoner korpset setter en musikant og driller i rundt hver opptreden.
- Årshjulet bør arbeides med og vedtas i god før neste sesong, april er en god tid for årshjulsarbeid. Korpset bør endre på aktivitetene i årshjulet hvert år for å skape økt motivasjon.
- Bygg indre motivasjon hos musikantene og drillerne med de konkrete kortsiktige målsettingene på hver øvelse og drilltrening

Korpsfelleskapet:

- Korpsfelleskapet bygges gjennom hver øvelse og drilltrening
- De eldste i skolekorpset må forklare hvor viktige aspirantene er for korpsets utvikling – lære å ta omsorg og gi trygghet til aspirantene
- treffpunkt hvor alle er like viktige på et hvert fremmøte i regi korpset (opplevelsen av å være en del av en meningsfull helhet bidrar til å beholde medlemmer). Det må gjerne være med pizza og brus, men se om det går an å legge noe korpssaktivitet/oppleve korps i disse treffpunktene også.
- Det er forskjell på å tro at man driver en inkluderende aktivitet enn at alle medlemmer opplever seg inkludert.
- Bruke tid, forstå tanken og ha troen på et fellesskap i korpset – Bygge VI'et.
- Ha et sett med kjerneverdier/regler som gir tilhørighet, følges og oppleves av alle hver gang (kan f.eks. være Fellesskapsopplevelse, identitet, lojalitet, stabilitet og tillit til hverandre)
- Bygge trygghet hos alle gjennom å bli sett, hørt og forstått og tatt på alvor
- Ha som mål å gjøre hverandre gode

Kommunikasjon:

- Styret må kommunisere godt med alle medlemsgrupper på deres nivå samt foresatte
- Styret må bruke tid på å kommunisere hva det arbeides med nå og hva korpset skal fremover

Korpsfelleskapet må oppleves på hver øvelse og drilltrening i tillegg til musikalsk og drillteknisk mestring med tilpasset nivå. **Arbeidet er et styreansvar, men utøves av dirigent/instruktør, enten ansatt eller innleid.**

