

Albert Benz

Allgemeine Unterrichts- und Probengrundsätze

(2) Dirigententypologie, Umgang mit Kritik

Dirigententypologie

Der Dirigent bemitleidet sich selbst

Analysieren Sie die folgenden Aussprüche hinsichtlich ihrer Wirkung. Versuchen Sie, positive Formulierungen zu finden. Tragen Sie weitere Beispiele aus Ihrer Erfahrung zusammen!

- ▷ Ich nehme die weite Anfahrt auf mich und ihr kommt zu spät (fehlt).
- ▷ Ich bereite mich seriös vor, ihr aber übt kaum.
- ▷ Ich muß schon sagen, es ist mühsam, mit euch zu proben.
- ▷ Ich gebe mir alle Mühe, gute Programme zusammenzustellen, und ihr nehmt alles für selbstverständlich und strengt euch nicht an.
- ▷ Ich würde besser Schweine hüten, als mit euch zu proben.

Der Dirigent hat Angst

Angst gilt als unmännlich. Angst darf man nicht zugeben. So tönt es zum Teil heute noch. Aber jeder Mensch, vor allem auch jeder intelligente Mensch, hat Angst. Der Dirigent muß lernen, mit seiner Angst umzugehen. Durch Selbstbeobachtung kann man lernen, unbewußte Angst bewußt-zumachen. Begründete Angst kann man aktiv beseitigen.

Unbegründete Angst beruht auf zu geringem Selbstvertrauen. Selbstvertrauen kann man lernen.

Was tun Sie in den folgenden Fällen begründeter Angst oder Furcht?

- ▷ Sie beherrschen eine Stelle eines Stückes nicht und fürchten sich vor ihr.
- ▷ Sie bemerken, daß Ihnen ein/e Bläser/in musikalisch überlegen ist und Sie fürchten sich vor seiner/ihrer Kritik.
- ▷ Sie bemerken, daß die Probenzeit nicht ausreicht und fürchten sich vor dem Konzert.
- ▷ Sie können einen Akkord nicht kontrollieren und befürchten, daß Sie jemand in der nächsten Probe dazu auffordern wird.
- ▷ Sie fühlen sich bei diesem Ensemble überfordert.

Der Dirigent ist sarkastisch

Welche Wirkung haben die untenstehenden »Sprüche«? Welche haben Sie nicht? Versuchen Sie, Humor, Witz und Sarkasmus auseinanderzuhalten. Warum sprechen Dirigenten so?

- ▷ Das klingt ja wie an einem Froschteich.
- ▷ Du würdest besser Holz hacken gehen als musizieren.
- ▷ So tönt es bei der Müllabfuhr.

▷ Paß auf: Das Weiße ist das Papier, das Schwarze sind die Noten.

▷ Nicht spielen wie ein Feuerwehrauto.

▷ Ein richtiges Gießkannenregister.

(N.B.: Alle diese Aussagen sind belegt.)

Kritisieren heißt (positiv und negativ) beurteilen, abwägen, würdigen. Es ist Aufgabe des Dirigenten, Fehler zu erkennen und zu verbessern. Er muß also kritisieren. Verwechseln Sie Kritik nicht mit Spott. Versuchen Sie, nötige Kritiken sachlich und verständlich zu äußern. Lassen Sie durchblicken, daß Sie an Verbesserung glauben, zeigen Sie eine optimistische Haltung. Kritisieren heißt, auch das Positive zu sehen und auszusprechen. Kritisieren heißt also auch loben und anerkennen.

Zynismus ist Spott, der den Angegriffenen herunterreißt und demütigt.

Diskutieren Sie die Wirkung eines zynischen Dirigenten! Beobachten Sie!

Sadismus ist Freude am Quälen, an der Grausamkeit.

Unterscheiden Sie zwischen zurechtweisen, bloßstellen, demütigen, quälen, aggressiv anfahren, heimzahlen, beleidigen und verspotten.

Der Dirigent ist überheblich

Überheblichkeit ist nicht selten überspieltes Minderwer-

tigkeitsgefühl. Überheblichkeit kann kurzfristig (vor allem auf Jugendliche) faszinierend wirken. Auf lange Sicht ist sie von nachteiliger Wirkung.

Diskutieren Sie in Gruppen, wie sich die untenstehenden Verhaltensweisen auswirken auf ältere/jüngere, gebildete/weniger gebildete, reiche/ärmere, bescheidene/überhebliche Vereinsmitglieder!

▷ aufdringliche Demonstration der Bildung

▷ mit Fachausdrücken und Fremdwörtern um sich werfen, um Eindruck zu schinden und nicht, weil sie in der Probe etwas nützen

▷ sich herablassend gebärden

▷ snobistisch sein (vornehm tun)

▷ immer wieder auf seine Verdienste und Erfolge hinweisen

▷ nicht vergessen, immer wieder auf erworbene Diplome und Ausweise aufmerksam zu machen

▷ in sich selbst und seine eigenen Gesten verliebt sein (Narzißmus)

▷ sich zu stark distanzieren

▷ verächtlich über andere Dirigenten und Vereine sprechen

▷ sich von allen und überall zudienen lassen, die Arbeit aber delegieren

▷ sich und seine Leistungen überschätzen

▷ Starallüren zur Schau tragen

▷ durch Kleidung, auffallende Autos und andere Statussymbole Eindruck machen wollen

▷ borniert (dumm, engstirnig) sein

▷ arrogant (anmaßend) sein

Der Dirigent ist zu nachsichtig

Unausgesprochen erwarten die meisten Vereine, daß der Dirigent zu einer guten Lei-

stung motiviert, diese durchsetzt, erzwingt. Nachsicht, Weichheit, zuviel menschliches Verständnis wird ihm daher angekreidet.

Diskutieren Sie die nachfolgenden möglichen Gründe für schwaches Durchsetzungsvermögen und suchen Sie nach Mitteln, sie zu korrigieren.

- ▷ sich minderwertig fühlen
- ▷ sich zu wenig kompetent fühlen
- ▷ niemanden erbosen wollen, beliebt sein wollen
- ▷ feige sein (den unangenehmen Folgen aus dem Wege gehen)
- ▷ sich um die Aufgabe »drücken«, den gefahrlosen, bequemen Weg gehen
- ▷ vor den Großmäulern kapitulieren
- ▷ den Mut nicht aufbringen, sich unbeliebt zu machen

- ▷ zu wenig »feu sacré« haben
- ▷ seine Stellung gefährdet sehen
- ▷ die Instrumentalisten unterschätzen
- ▷ nachlässig sein
- ▷ zu wenig musikalisch sein und die Mängel nicht hören
- ▷ sich nicht mit der Blasmusik identifizieren
- ▷ sich nicht mit dem vom Verein aufgezwungenen Programm identifizieren
- ▷ sich nicht mit der Rolle des Dirigenten identifizieren
- ▷ zu wenig Lehrer, Trainer, Erzieher sein

Der Dirigent ist eifersüchtig

Ergründen Sie die Zusammenhänge zwischen unrealistischer Selbsteinschätzung, Unzufriedenheit, Mißgunst, Neid, Un-

sicherheit, Konkurrenzdenken, Eifersucht und Egoismus! Beurteilen Sie die psychologische Wirkung auf die Mitspieler bei

- ▷ Eifersucht auf andere Vereine, andere Dirigenten
- ▷ Mißgunst gegenüber Vereinsmitgliedern

Der Dirigent neigt zu Zorn, Wut, Trotz, Groll, Brutalität

Versuchen Sie, die Begriffe zu umschreiben und voneinander abzugrenzen! Welche dieser Eigenschaften oder Zustände können in der Probe nützlich eingesetzt werden, welche nicht?

Ist es gut oder schlecht, wenn die Ensemblemitglieder den Dirigenten fürchten?

Diskutieren Sie über Autorität und über die verschiedenen Formen von Autorität: natürliche Autorität, persönliche Autorität, Fachautorität, Autorität, die auf eine Position, einen Rang zurückzuführen ist. Soll der Dirigent per du oder per sie mit den Spielern sprechen?

Der Dirigent ist schüchtern

Ein schüchterner Dirigent ist nur in seltenen Fällen erfolgreich. Das könnte der Fall sein, wenn das Ensemble seine musikalischen Fähigkeiten sehr schätzt und aktiv mithilft, diesen Nachteil zu überwinden.

Suchen Sie nach den tieferen seelischen Gründen, die zu Schüchternheit führen können!

Diskutieren Sie das Problem in Gruppen! Machen Sie Vorschläge, wie Schüchternheit überwunden werden kann.

Der Dirigent ist verletzlich

Unterscheiden Sie gut:

Sensibel = empfindsam, feinfühlig. Diese Eigenschaft ist eine grundlegende Voraussetzung für einen Musiker.

Verletzlich = leicht verletzbar, wenig robust, zimmerlich, wenig belastbar. Verletzliche Menschen fühlen sich leicht angegriffen, kön-

nen Widerstand nicht verkraften, leiden, wenn etwas nicht nach ihren Plänen verläuft. Auch diese Eigenschaft kann gemildert und überwunden werden. Wer verletzlich oder überempfindlich ist, muß lernen, sich und die Mitmenschen realistisch und illusionslos zu sehen. Dirigenten müssen belastbar, robust und flexibel sein.

Der Dirigent ist farblos, fad, langweilig, arm an Temperament

Vitalität und Temperament kann man sich nur beschränkt durch Übung eignen. Wer sich durch Musik nicht anregen, in Brand stecken, begeistern, hinreißen lassen kann, der wird auch nicht motivieren, begeistern und ausstrahlen können. Er wird wohl ein fader, farbloser, vielleicht gar langweiliger Interpret bleiben.

Diskutieren Sie über Übungsmöglichkeiten!

Der perfekte Dirigent

ist ein immer besserer Musiker, der seine Musikbegeisterung auf die Instrumentalisten überträgt. Sein musikalisches und methodisches Können, sein optimistisches Naturell, sein Selbstvertrauen und seine starke Persönlichkeit erlauben ihm, motivierend zu proben. Perfekte Dirigenten fallen nicht vom Himmel.

Kritik auf zwei Ebenen

Jedes Gespräch verläuft auf zwei Ebenen: einer objektiven und einer subjektiven. Ein Bläser sagt: »Nun müssen wir schon wieder an einem Sonntag auftreten.« Diese Äußerung enthält objektive Aussagen (wir müssen an einem Sonntag auftreten, es ist noch nicht lange her, daß wir das mußten) und subjektive Mitteilungen (es ist mir unangenehm, daß wir das tun müssen).

Objektive Ebene

Der Dirigent hat den Auftrag, eine gute Wiedergabe zustande zu bringen. Er kritisiert. Kritisieren heißt würdigen, wägen, das Positive und das Negative feststellen und aussprechen.

Der Dirigent trifft eine objektive (ihm objektiv scheinende) Feststellung:

▷ *sehr negativ*: Klarinetten, das ist miserabel

Suchen Sie weitere Beispiele, auch sarkastische!

▷ *negativ*: Bemerkungen mit »nicht« (nicht schön, nicht rhythmisch, nicht rein); mit »zu« (zu laut, zu grell), auch abschätzige Ausdrücke

▷ *neutral*: Wir müssen noch die Balance überprüfen; könnt ihr noch...? wir müssen unbedingt noch...!

▷ *positiv*: sehr schön, jetzt versucht noch...; ausgezeichnet, nun aber...

Welche Kritikart, welche Mischung wirkt am motivierendsten für einen ehrgeizigen, einen bequemen, einen jugendlichen, einen überalterten Verein?

Subjektive Ebene

Der Dirigent äußert seine Kritik in einem bestimmten Gefühlszustand: gelassen, verärgert, ungeduldig, wütend, jammernd, begeistert, sich selbst bemitleidend, streng, im Befehlston.

Zählen Sie weitere Dirigentenlaunen auf!

Die Angesprochenen sind mit einem bestimmten Charakter ausgestattet und befinden sich in einem bestimmten Gemütszustand: gelangweilt, ängstlich, freudig, übermütig; sie reagieren ihrem Zustand entsprechend: verletzt, gekränkt, ermuntert, motiviert, aggressiv, sarkastisch, humorvoll, überheblich, diszipliniert, provokant.

Zudem: Jeder Mensch gibt den Wörtern und Sätzen ei-

ne etwas andere Bedeutung, je nach seinem soziokulturellen Umfeld, je nach seinem Bildungsniveau, aber auch seiner momentanen Gemütslage entsprechend. Daher versteht niemand eine Äußerung genau so, wie sie der Sprechende meint.

Erfinden Sie Probesituationen und spielen Sie diese. Geben Sie dem Dirigenten und einem Bläser abwechslungsweise folgende Eigenschaften: überheblich, arrogant, natürlich, selbstsicher, sachlich, unsicher, bescheiden, ängstlich, verletzlich, grob, ordinär, feinfühlig, intelligent, machtgerig, intolerant, freundlich, untertänig, argwöhnisch, naiv.

Zwei wichtige Aspekte wirksamer Kritik

1. Formulieren Sie positiv

Die negative Formulierung hält einen Mißstand fest. Oft

genügt das, um eine Verbesserung zu erreichen. Manchmal aber schwingt mangelndes Vertrauen, fehlender Glaube an Fortschritt, also Pessimismus mit. »Viel zu laut« ist eine Feststellung. »Das müssen wir jetzt viel leiser hinkriegen« ist eine Motivation. Hier läßt der Dirigent Vertrauen und Optimismus durchblicken.

Verwandeln Sie die folgenden »negativen« Bemerkungen in positive, optimistische, motivierende:

▷ Das wirst du nie lernen.

▷ Das tönt schrecklich.

▷ Nicht so zackig.

▷ Viel zu zahm, diese Stelle.

▷ Hier nicht schneller werden.

▷ Dein Rhythmus ist unexakt.

▷ Begleitung zu laut.

▷ Schlechte Intonation bei Takt 25.

▷ Ich höre die Melodie kaum.

▷ Kannst du nicht auf die Tonart achten?

▷ Warum schleppt ihr bei »G«?

▷ Das sind keine richtigen Synkopen.

Suchen Sie weitere Beispiele! Lassen Sie von einem vertrauten Mitspieler ihre positiven und negativen Anwendungen während einer Probe zählen! Üben Sie oft mit der obigen Liste, besonders vor und nach der Probe!

2. Formulieren Sie exakt

Allgemein gehaltene Korrekturen nützen nichts und helfen den Instrumentalisten kaum. Bemerkungen wie »besser stimmen«, »mehr Klangausgleich« oder »technisch sauberer spielen« gehen ins Leere.

Exakt formulieren heißt:

a) den Fehler beim Namen nennen,

b) das Register oder den Spieler beim Namen nennen.

Beispiele:

2. Posaune zu früh (besser als »besser zusammen«)

Flöte etwas zu tief (besser als »besser stimmen«)

Die Triolen sind hastig (besser als »schönere Triolen, bitte«)

Fritz, weniger staccato (besser als »einheitliche Artikulation«)

Anschauliche Vergleiche

Wenn Sie mit Mimik, Gestik, mit Worten, mit Vorsingen nicht ans Ziel kommen, versuchen Sie, mit guten Vergleichen zu operieren, zum Beispiel:

stolz wie...

majestätisch wie...

elegant wie...

durchsichtig wie...

derb wie...

scharf wie...

schlicht wie...

schalkhaft wie...

Bleiben Sie aber natürlich und übertreiben Sie nicht! ■