

Oponentura bakalářské práce Aleny Jelínkové : **Dirigent očima orchestrálních hráčů.**

Bakalářská práce Aleny Jelínkové s názvem "Dirigent očima orchestrálních hráčů" je po formální stránce bez vady, obsahuje veškeré náležitosti a splňuje veškerá kritéria nezbytná k přijetí práce k obhajobě.

Počtem stran tato práce vysoce převyšuje požadované minimum, (69 ! stran), a již tento fakt je dokladem o zodpovědném, důsledném a důkladném přístupu autorky ke zpracování zvoleného tématu.

Pominu-li určitou nepodstatnou jazykovou neohrabanost projevující se hned v úvodním textu Abstraktu a soustředím-li se na zásadní sdělení tohoto oddílu, musím reagovat především na závěrečnou větu, kde autorka objasňuje důvody, které jí motivovaly k tvorbě této práce. "V této práci se tedy soustředím na komunikaci mezi dirigentem a hráči a pokouším se zjistit, co kdo od koho očekává, aby bylo možné dosáhnout lepšího porozumění, větší spokojenosti na obou stranách a tím pádem i **lepšího výsledku.**" Hned se musím ptát: Ono je něco mezi dirigentem a orchestrem v nepořádku? Výsledky nejsou dobré? Vždyť si mnozí hráči orchestrů spoluprací s mnohými dirigenty nadmíru pochvalují a taktéž mnozí dirigenti chválí mnohé orchestry! Anebo má někdo problém ne proto, že je dirigent, ale že s tímto problémem chce dirigovat? Kterým dirigentům a kterým orchestrům svou práci chce autorka pomoci? A proč?

V mnohém je práce autorky zajímavá. Hned v první kapitole přináší stručný pohled do historického vývoje oboru dirigování a proměnu významu dirigentské profese v čase. Uvádí citace vybrané z odborných zdrojů od významných autorů v širokém záběru a to svědčí o autorčině pečlivosti a důslednosti. Nechci zde rozebírat a komentovat jednotlivé příspěvky, lze však konstatovat, že vlastně vše, co je zde citováno, je logické, reálné, pravdivé a poučné a nelze než souhlasit. Ze všech použitých citátů chci na tomto místě především podtrhnout slova dirigenta Jiřího Stárka, se kterými se zcela bytostně ztotožňuji. Viz str.práce 23. A touto citací by cíl práce Jelínkové mohl být naplněn a její práce by mohla skončit. Ona však pokračuje.

Následuje nejrozsáhlejší část práce, kapitola 2. nazvaná "Výzkum". Anketa. Autorka rozeslala Dotazník, (jak píše) kromě 22 manažerům profesionálních orchestrů i řadě konkrétních profesionálních hráčů. Celkem zpracovala 230! vrácených vyplněných formulářů. Datazník obsahoval celkem 34 otázek, týkajících se názorů hráčů na (jak uvádí autorka) "**vlastnosti dirigenta, atmosféru při zkoušení, komunikaci mezi dirigentem a orchestrem a na předsudky vůči dirigentům**". (Pozn. Je-li **předsudek** skutečně **předsudkem**, lze vůbec takovu otázku relevantně zodpovědět? Jsme sami u sebe vůbec schopni posoudit, že zastáváme nějaký **předsudek**? Jestliže ano, pak jej ale, zcela samozřejmě, okamžitě korigujeme a náš **předsudek** se změní v náš **názor**, tudíž náš **předsudek** přestane existovat).

Kdybych měl konkretizovat své rozpačité pocity po přečtení tohoto nejrozsáhlejšího oddílu práce (30 stran), obávám se, že bych je nejspíš musel charakterizovat takto : Autorka práce zkoumá dávno vyzkoumané, objevuje dávno objevené a hledá řešení v šupletech, zatímco ono již dávno leží na stole.

V čem tkví zásadní rozdíl v práci dirigenta ve srovnání s ostatními řídicími profesemi, jako jsou např. trenéři, režiséři, manažeři, ředitelé atp., v čem je práce dirigenta jiná, vyjímečná a jedinečná?

Samozřejmě, že ve specifických předpokladech pro vykonávání této profese, ale při samotném tvůrčím procesu především v míře a intenzitě "agrese" vysílané směrem k řízenému souboru. Dirigent na zkoušce i na koncertě nepřetržitě, bez sebemenšího přerušování a s mimořádnou intenzitou vede a "hněte" orchestr v intencích své interpretační koncepce, vytváří odpovídající atmosféru (zároveň musí samozřejmě analyzovat a opravovat technické nedostatky ve hře orchestru), sám neustále umělecky "tvoří".

Co se však týká samotné "komunikace" dirigenta s orchestrem, ta je podřízena, tak jako ve všech výše jmenovaných a i dalších oborech (kde pracuje vedoucí jedinec s kolektivem), pravidlům běžné společenské konvence a není v tomto smyslu tedy ničím výjimečným, ojedinělým, mimořádným, na co by bylo nutno hledět jako na specifikum pouze "dirigentské profese". Dirigent se nestává dirigentem prostřednictvím úrovně a způsobu (**společenské) komunikace s hudebním tělesem**, ale teprve až svým **odborným dirigentským výkonem v součinnosti s orchestrem**. Do jaké míry je pak dirigentem úspěšným a uznávaným, záleží na kvalitě jeho **odborné práce**. Ano, a to je podmíněno mírou jeho talentu, charisma, inteligence, schopnosti "přenosu sdělení" - inspirovat, jistě i síle osobnosti a psychické zdatnosti. Ani jeden z těchto, v předešlé větě jmenovaných předpokladů úspěšnosti dirigenta, se však nedá naučit! Tady jsou nám moderní věděteli a demokratičtí lektori "leadershipu" hovořící cizím jazykem a placení neziskovkami houby platní. Hovoříme-li tedy o nedostacích v komunikaci mezi dirigentem a orchestrem (neboli šéfem a podřízeným kolektivem), problém netkví ve specifčnosti profese, ale v poloze osobní, individuální, **obecně sociální!** Není tedy výsadou nebo problémem pouze dirigentského povolání!

Se způsoby komunikace s naším okolím se seznamujeme již od dětství. Nejprve v rodině, pak ve školce, škole, zájmových sdruženích, při sportu apod. V průběhu odborné výuky (Konzervatoř, Akademie) se pak sami studenti již aktivně účastní dirigentské praxe, většinou pod dohledem svých pedagogů a mají tak dostatek příležitostí k tomu, aby si návyky správné komunikace s orchestrem osvojili. Též mají možnost navštěvovat zkoušky profesionálních orchestrů a sledovat práci renomovaných dirigentů.

Ve výstupech ankety sehrává neblahou roli poměrně často nešťastný výběr, nevhodná formulace a nejednoznačná specifikace otázek Výzkumu, což umožňuje volbu více nabídnutých odpovědí na jednu otázku. Např.: Kapitola 2. Výzkum: Hned část 2.4. "Co považujete u dirigenta za nejdůležitější?" A nabídnuté odpovědi: 1. Přesvědčivé a jasné gesto., 2. Když umí skvěle pracovat s orchestrem na zkouškách., 3. Když ví co chce a umí to podat., 4. Muzikalita., 5. Charisma, 6. Preciznost a cílevědomost. Je naprosto zřejmé, že když odpovím za 2. tedy "Když umí skvěle pracovat s orch. na zkouškách", zahrnuje tato odpověď zcela samozřejmě i 1. 3., 4., 5., 6., tedy všechny ostatní odpovědi. Vždyť skvěle pracovat na zkouškách s orchestrem nelze bez VŠECH těchto schopností a dovedností. Podobně hned další otázka: "Jak vnímáte dirigenta?" A možné odpovědi: 1. Spíš vůdce., 2. Spíš průvodce., 3. Spoluautor., 4. Instruktor., 5. Interpret., 6. Pedagog. Zde je vzájemná závislost jednotlivých navrhovaných voleb odpovědí ještě těsnější. Dá se říci, že teprve dohromady tvoří celek a jedna bez druhé nedává smysl. Kam bych orchestr dovedl, kdybych byl jen Vůdce bez schopností a dovedností Průvodce, Spoluautora, Instruktora, Interpreta i Pedagoga? Část 2.5. "Jaká by měla být při zkoušení atmosféra?" Odpovědi: 1. Motivující - pozitivní motivace dirigenta., 2. Motivující, vysoké nároky dirigenta., 3. Soustředěná v absolutním tichu a pozornosti., 4. Tvořivá - může být občas i trochu šumu a odlehčující chvíle. To samé. Copak existuje seriózní odpověď bez toho, že by obsahovala prvky všech zmíněných možností? A takto

bych mohl pokračovat. Stejnou provázanost možností odpovědí nalézáme i jinde a chceme-li být důslední a poctiví, jen těžko můžeme mezi nimi jednoznačně rozlišovat. Do jaké míry pak můžeme takovému průzkumu důvěřovat? Kdyby autorka zvolila namísto 34 otázek otázek třeba jen 5, ale jasně specifikovaných, vylučujících možnost více odpovědí, měla by jistě znazší práci, popsala by méně papíru, ušetřila cenný čas a především výstup z Výzkumu mohl být přesvědčivější. Totéž platí o dalším zmíněném posuzovaném způsobu práce dirigentů. Např. "Příliš mluví., příliš mlčí., příliš přehrává celky., příliš pracuje na detailech"!!! Ale to nebo ono přece děláme někdy my všichni! Jsou skvělí dirigenti, kteří dosahují vynikajících výsledků zcela odlišnými způsoby práce i způsoby komunikace s orchestrem. Někteří jsou málomluvní, někteří více hovoří, někteří hrají dlouhé plochy, někteří propracovávají detail atp. Přitom zcela zásadní roli zde sehrává **kvalita orchestrů**, se kterými dirigenti právě pracují, protože právě podle ní musí v té chvíli dirigenti zvolit vhodnou strategii spolupráce. A ke kvalitě orchestrů ještě musíme vzít v úvahu další fakta. A těmi jsou např. charakter a obtížnost repertoáru, stadium přípravy, počet zkoušek, které máme k dispozici, délka programu, rozdílná závažnost děl v programu atp. Jinými slovy : Když potřebuji, hraji celky, když potřebuji, pracuji na detailu, když potřebuji, více mluvím, když potřebuji, říkám jen to nejnütnější. atd.

Dirigent před orchestrem musí být především **věrohodný**. Tedy přirozený. Jde mi mráz po zádech při představě dirigenta, který nabit poučkami o vhodném "dirigentském leadershipu" postupuje striktně podle nastudovaného manuálu. Kde zbyde čas na hudbu, když má plné ruce práce s kontrolou sebe samého?! A orchestr "koženost", "neupřímnost" a "strojenost" chování dirigenta záhy prokoukne a protože má "samočistící" schopnost, odpovídajícím způsobem na ně reaguje. Není divu. Kde je tvůrčí atmosféra? Hráči vidí, že dirigent mluví slova, ale jeho nitro mlčí. To je ve vzájemném rozporu. Připomíná mi to geniální zkratku mého milovaného spisovatele Marka Twaina. Ve své autobiografii "Jak jsem se protloukal" mj. popisuje setkání s hyenou během cesty dostavníkem préríí: " Byl jsem zklamán. Pověst, která předchází toto zvíře praví, že z něj jde hrůza. Ano, sice děsivě cení zuby, ale zbytkem těla se za to omlouvá."

Voláme po upřímnosti a přirozenosti ve vystupování dirigenta. Prosím, nechápejme však takový požadavek jako legalizaci chování, které je nezralé, neprofesionální a často i hloupé. Nepochybně působí zcela nešťastně, když se dirigent nebo dirigentka, (většinou ještě mladí a nezkušení adepti dirigování, ze kterých při zkoušce s orchestrem nevyzařuje žádné inspirační nadšení ani sdělení, kteří tápou v tempech, zastavují orchestr a říkají nepodstatné připomínky jen proto, aby něco řekli a prokazují další znaky své nezralosti až nekompetentnosti), dopouštějí při práci s renomovaným profesionálním orchestrem "přirozených emotivních projevů" v podobě výkřiků ve stylu např. "...supeeeér!" ., "...ty jo!" ., "...ty krásó!" "...ty brdó!" ., "...žjooooó!" atp. Orchester samozřejmě dá svou nelibost takovým dirigentům pocítit. A je to tak dobře, protože "hloupost" se neodpouští. Ale co s tím? Tady je veškerá, jistě dobře míněná snaha ankety marná a ani "Manuál správného dirigentského chování" nepomůže, protože "hloupost" se odnaučit nedá.

Něco zcela odlišného je emocionální projev skutečného Pana dirigenta, kdy ve chvílích intenzivního hudebního prožitku je vyrušen něčím nemístným, nepodařeným, hrubou chybou, neschopností hráče atp. (jistě víte) a nějaké to peprné slovo v zápalu boje z úst vyletí. Mohu vás ubezpečit, že bude-li se jednat o dirigenta, který jako první před orchestrem potí krev a hudebníky strhuje k vynikajícímu výkonu

a hlubokému muzikantskému prožitku, bude taková jeho reakce orchestrem přijata jako pohazení a orchestr mu bude hrát jak nejlépe dokáže a rád. Vzpomínám na slova proslulé dirigentské osobnosti, dirigenta Bohumíra Lišky : " Dej muzikantům poctivou a upřímnou muziku a budou ti hrát jako o život a třeba zadarmo." On byl právě jedním z těch dirigentů, přirozených vůdců, možná až despotů, dosahoval ovšem s orchestry vynikajících výsledků a byl hráči, když ne milován, tedy ctěn a dodnes se na něj s obdivem vzpomíná. Mohl bych jmenovat řadu dalších dirigentů vůdců.

Je-li dirigent posvěcen spojením s "absolutnem" a má-li to štěstí, že disponuje všemi dalšími dovednostmi a charakterovými a psychickými předpoklady pro výkon tohoto povolání, je to vždy zcela a právě přirozený "VŮDCE". Nic jiného! A řekněme si popravdě. Právě dirigent VŮDCE je hráči orchestrů instinktivně vyhledáván, protože právě jen on jim skýtá záruku nejenom motivující inspirativní špičkové profesionální práce, ale především jistoty jak na zkouškách, tak při koncertě. Je ovšem pravda, že takto vybavených dirigentů mnoho není a jen málokterý může být poprávu takto pojmenován. Proto by mě snad neměl překvapovat ostých respondentů ankety při odpovědi na otázku, vnímají-li dirigenta především jako "vůdce". Nezaměňujme však dirigenta **vůdce** s despotou nebo hulvátem! Orchester si mnohdy ani neuvědomí, jak lehce a přirozeně jím dirigent, až do nejmenších detailů, vládne laskavě a s milým úsměvem na rtech.

Už samo slovo **dirigent** je v hudbě synonymem slova **vůdce**. A opačně. Není-li dirigent vůdcem, jakoby ani nebyl dirigentem. Jinými slovy, termínus technicus "dirigent", pak ztratil svůj obsah. Ať si orchestrální hráči v anketě říkají co chtějí, realita je poněkud jiná. Je jeden další známý a moudrý citát. " V umění, tedy i v hudbě demokracie neexistuje" A je to pravda. Ovšem, taková slova může pronést pouze **vůdce**. Ale autor těchto slov vůdcem skutečně byl.

V závěru práce, na str. 60. konečně definuje autorka na základě vyhodnocení ankety, vlastnosti "Ideálního dirigenta". Tyto jsou v přehledu řazeny podle respondenty udělených preferencí. Od těch nejvíce žádaných až k těm s nejnižším počtem obdržených hlasů. Dozvídáme se, že ideální dirigent by měl být na prvním místě **pokorný a lidský, schopný komunikovat a pracovat s lidmi**, následuje, že měl by být **vzděláný, že by měl být dobře připraven**, dále by měl mít **hudební předpoklady**, měl by být **charismatický**, mít **přirozenou autoritu** a následně **jasná a srozumitelná gesta**. Nu, jaké to překvapení, kdo by to čekal? Až dosud jsme měli za to, že orchestry preferují shrbené protivné zrzky, kteří nemají vzdělání, neumějí dirigovat, kteří vykročí na stupínek v sandálech bez ponožek, při práci se potí a nepoužívají deodorant.. Domnívá se autorka, že tímto "objevem" dopomohla k porozumění mezi orchestrem a dirigentem, jak píše hned v Abstraktu? A jestli ano, tak jak? Je ale překvapivé, že grafy znázorňující preference v odpovědích zde řadí odborné profesionální předpoklady, odborné znalosti a dovednosti Ideálního dirigenta až **za** jeho vlastnosti v oblasti **obecně sociální**. To stojí za zamyšlení. Čím si dirigent získává respekt a uznání orchestru? Tady bych od dirigentky očekával okamžitou reakci v podobě kardinální otázky položené respondentům. A tou je : " Co u Ideálního dirigenta preferujete? To, aby byl charismatický sympaťák nebo vynikající dirigent?" Jen stručná přímá konfrontace těchto dvou možností. Nic víc. Žádná další příležitost sklouznout do jiné odpovědi. A hned by bylo jasno. Ale tato otázka zde chybí. A kdyby autorka položila respondentům tuto otázku ještě před rozsáhlou kapitolou č.2 Výzkum (30 stran textu), možná by zjistila, že je zbytečné v anketě pokračovat. Ona totiž umělecká spolupráce dirigenta s orchestrem není vandr skautského oddílu s prima předákem osady, ale vysoce profesionální,

vážná, náročná a zodpovědná činnost, která, má-li být smysluplná, vyžaduje na obou stranách vysokou míru profesionality a sebereflexe.

Pro pečlivost a důslednost zpracování námětu práce, pro její rozsah, pro evidentní snahu autorky prozkoumat zvolené téma ze všech možných relevantních hledisek až do nejmenších podrobností a najít řešení, si tato studie i přes řadu nedostatků zaslouží uznání. Ponechávám na Jelínkové samotné aby zvážila, do jaké míry odpovídají výstupy této studie míře úsilí a času jí vynaložených na realizaci tohoto projektu. Práci nelze, z již zmíněných důvodů, hodnotit jako objevnou ani jako špičkovou, studie je to však nepochybně původní a originální. Její pozitiva spatřuji jednak v uvedených citacích mnohdy zajímavých a poučných názorů významných hudebníků či významných hudebních teoretiků (především v kapitolách 1 a 3) a dále v tom, že práce může čtenáře inspirovat k úvahám o zkoumané problematice a tak přispět ke krystalizaci jeho názorů s touto tematikou souvisejících. Navrhuji hodnocení stupněm "C"

Doc. MgA. Hynek Farkač