

Проблемы коллектива хора. И не только

Круг вопросов, которые я хочу очертить в данной статье, казалось бы, носит глубоко внутренний характер и отражает специфику повседневной работы только одного из коллективов Большого театра, а именно — хора. Но, во-первых, хор — коллектив массовый и только в силу этого уже не простой, а вторых, хор — постоянный действующий компонент практически всех оперных спектаклей. Отсюда его тотальная занятость в насыщенном оперном репертуаре театра. Здесь и золотой фонд, и премьеры последних лет, и новые постановки.

Исходя из этой, на первый взгляд, очевидной данности, перейду к той специфике нашей работы и жизни, за которой возникают проблемы, на мой взгляд, стоящие общими для Большого театра в целом.

Работа коллектива хора складывается из нескольких составляющих. Назову их.

1. Работа в хоровом зале: разучивание новых напеваний; повторение текущего репертуара; уроки для молодых артистов, входящих в репертуар.

2. Работа на сцене: ролевые репетиции новых постановок; оркестровые репетиции новых постановок; оркестрово-сценические репетиции текущего репертуара; повторение музыки и мизансцен; входы новых артистов в мизансцены, распределение по ролям.

3. Спектакли.

Это привычный для нашего коллектива объем работы. Но специфика хора как массового коллектива такова, что любая мелочь, деталь должны быть освоены и ясны каждому: и грамотному, хорошо подготовленному профессионалу, и не очень, всем — от вновь пришедшего артиста до певца со стажем. И этот путь освоения, разучивания оперы нужно пройти коллективно. Потому что если один артист с высшим образованием, с прекрасными данными может все усвоить за 5–8 занятий, то это его достоинство. Но для коллектива хора результат тогда становится очевидным, когда идеально поют все: и те, кто болел, и те, кто не имеет высшего образования, и те, кто только поступил в хор и лишь начинает понимать, что это такое — хор Большого театра России. И если подобные вещи не учитывать при планировании текущего репертуара и плана новых постановок, то хор, который одним-единственным составом исполняет «Бориса Годунова», «Аиду», «Хованшину», «Трубадура», «Пиковую даму», «Князя Игоря» и «Царскую невесту»... а плюс к этому еще имеет каждодневные голосовые нагрузки в виде репетиций, такого напряжения может не выдержать.

Неудовольствие и огорчение вызывает немалая гонка в постановке новых спектаклей, приводящая к снижению качества работы. Многие этапы повседневной работы хора, перечисленные мною выше, сжаты до предельно коротких сроков. Не говоря уже о том, что входы молодых артистов в мизансцены даже не фигурируют в декадных планах репетиционной работы театра. Страдает, если можно так выразиться, глубинное качество.

Что я имею в виду? К выпуску спектакля все вроде бы готово, в смысле — сделано, но «на живую нитку». И достаточно небольшого перебежка между показом спектакля, всего 2–3 месяца, как этот картонный домик рассыпается, обнажая сразу все проблемы-недостатки.

Далее. Большой театр активно обращается к западноевропейскому репертуару, исполняя его на языке оригинала. Для качественного усвоения текста всеми артистами, включая и тех, чей языковой опыт крайне мал, если не сказать просто отсутствует, необходимо время для дополнительной работы, а отсюда — еще более продуманное внутреннее планирование повседневной работы. Что я имею в виду? Если мы, например, в сжатые сроки учим «Бал-маскарад» на итальянском языке, далее еще быстрее осваиваем «Трубадура» — то-

же на итальянском, а в этот же момент возникает репетиция по «Травиате» на итальянском, потом полгода ничего не исполняем на итальянском — идут другие спектакли, русские, а затем по одной всплывают итальянские оперы, то это ведет к неуверенности, а потому и дополнительным репетициям. А общее состояние неуверенности порождает любые непредсказуемые ситуации. Не лучше ли «языковые оперы» показывать компактно, не выпуская их из репертуара совсем: в течение полутора-двух месяцев одну, потом — другую, и так далее, чтобы язык был постоянно в работе. В свете этой проблемы хочу обратить внимание на предстоящую постановку «Кармен» на французском языке. Давайте хоть на сей раз уделим факту освоения языка должное внимание!

Теперь о другом. При начале работы над новым спектаклем во все времена существовало и существует понятие «постановочная группа». В эту группу дирижер-поставщик входит, скажем, не как последнее лицо. Он определяет, например, хормейстеров, а мы для всего коллектива хора — структуру будущей постановки: темпы, инь-онсы и т. д. Второй дирижер, участвующий в работе в процессе постановки, не самостоятелен, он должен следовать той трактовке, которую обозначил дирижер-поставщик. Так должно быть, и в этом — логика коллективного создания спектакля. В последние годы сложилась странная, я бы сказал, уже традиция, когда на один раз спектакль передается стороннему для этой постановки дирижеру, а тот за этот один раз так тщательно разрабатывает «свой личный образ», что этот образ потом долго еще окутывает изменившийся спектакль, как мрачная тень отца Гамлета. Такие эксперименты лишь разрушают спектакли, а Большой театр в этих случаях выступает как некий экспериментально-учебный комплекс.

Не могу не прибегнуть к цифрам. За последние 15 лет уменьшилось количество хора: начало 70-х гг. — в хоре примерно 170 человек, конец 90-х гг. — около 130, причем значительная часть артистов уже имеет право на пенсию. Амплитуда в 40 человек — это, чтобы было понятно, хоровой состав таких спектаклей, как «Садко» Бигаро и «Иоланта». Если в 70–80-е гг. была острая нужда в мужских голосах, то 90-е гг. выдвигают проблему и женских голосов. К нам не идут. Конкурсы последних лет вызывают тягостное ощущение, а иногда и недоумение от низкого уровня приходящих к нам выпускников музыкальных учебных заведений. В результате в силу определенных перекосов среди отдельных групп голосов складывается дисбаланс партий, что ведет к дополнительным трудностям.

Если не пытаться себя обманывать и прямо взглянуть в глаза проблеме, то ясно: в хор Большого театра с крайне насыщенным репертуаром и графиком работы, нынешней зарплатой, отсутствием гастролей и записей идти не хотят.

По этим причинам из коллектива уже уходят. Уходят лучшие, костяк!

А в итоге мы имеем общую нестабильность внутри самого коллектива.

Может быть, нам надо искать такую систему оплаты труда для коллектива хора, которая определила бы и моральную, и что однозначно важно, материальную ценность не только спектаклей, но и репетиционной работы, ее нужность и важность для повышения профессионализма нашего коллектива?.. Не знаю, какие формы здесь применимы, но искать и находить их надо...

Проблем много. Решение их — это путь к сохранению коллектива хора Большого театра как ключевого и уникального звена, а значит, и сохранения всей единой цепи под названием Большой театр России.

Станислав ЛЫКОВ,
художественный руководитель
хора Большого театра.

Восстановлено по машинописному тексту
(1991) архива ГАБТ — 8161 — 51948 (1998)