



Jānis Lubāns

Citāda vadīšana. Orķestris bez diriģenta

Kamerorķestris "Orfejs" izpilda Johanna Brāmsa 2.serenādi La mažorā Ņujorkas Kārnegi zālē (Tristana Kuka (Tristan Cook) foto, publicēts ar kamerorķestra "Orfejs" atļauju)



Lai gan profesionāļi labi pārzina inovatīvās vadīšanas teorijas, pārsvarā tiek izmantots tradicionālais hierarhijas mehānisms, kas kavē daudzu bibliotēku izveidošanos par proaktīvām struktūrām. Kā bibliotēkām kļūt radošākām lēmumu pieņemšanā un uzdevumu veikšanā, ar skaidru organizācijas misijas un mērķu izpratni un katra darbinieka labāko spēju un talanta atraisīšanu? Grāmatā "Vadīšana no vidus" un citas netradicionālas esejas par bibliotēku vadību ("Leading from the Middle" and other Contrarian Essays on Library Leadership") bibliotēku vadības eksperts un pedagogs Jānis Lubāns juniors cenšas pamatot demokrātisku bibliotēku struktūru veidošanu, kopīgu vadīšanu un darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā. Grāmatā apkopots autora 15 gadu veikums uz sadarbību orientētas vadības popularizēšanā — 36 esejas atspoguļo jaunas un vērtīgas atziņas par vadīšanu, kas pārņemtas no dažādām nozarēm: uzņēmējdarbība, sports, mūzika, aviācija. Autors ir pārliecināts, ka bibliotekāriem jāpamet komforta zona un jāuzdrošinās izmantot citu

nozaru profesionāļu labākā pieredze. Visas esejas ir pārstrādātas un papildinātas speciāli šai grāmatai. Atklāsmes un ierosinājumi izteikti, godīgi atspoguļojot gan sasniegumus, gan kļūdas. Pēc autora ieteikuma žurnāla "Bibliotēku Pasaule" lasītājiem piedāvājam saīsinātu esejas "The Invisible Leader: Lessons for Leaders from the Orpheus Chamber Orchestra" tulkojumu.

Jau 40 gadus kamerorķestris "Orfejs" spēlē bez diriģenta, bez vadītāja. Viņi muzicē vienā no pasaules ievērojamākajām koncertvietām — Ņujorkas Kārnegi zālē (Carnegie Hall). Savus ceļojumus no mājām Daremā (Durham), Ziemeļkarolīnas štatā, uz Ņujorku vienmēr cenšos ielānot "Orfeja" koncertu laikā. "Orfejs" ir viena no nedaudzajām organizācijām ASV, kas balstās uz pašpārvaldi un komandas darbu. "Orfejs" lieliski pierāda, kādus rezultātus iespējams panākt, ja augsta līmeņa profesionāļi sanāk kopā un uzņemas atbildību. "Orfeju" darbībā iespējams vērot un klausīties viņu tīmekļa vietnē <http://www.orpheusnyc.com/listen.html>. Esmu pētījis

Kamerorķestra "Orfejs" čellisti (no kreisās): Džūlija Lihtena (Julia Lichten), Melisa Mīla (Melissa Meell), Džeimss Vilsons (James Wilson) un Džonatans Spics (Jonathan Spitz) (Tristana Kuka (Tristan Cook) foto, publicēts ar kamerorķestra "Orfejs" atļauju)



Čellisti Dž.Vilsons (no kreisās), Dž.Spics un M.Mīla (Tristana Kuka (Tristan Cook) foto, publicēts ar kamerorķestra "Orfejs" atļauju)

"Orfeja" demokrātijas principus kopš 1990.gadu beigām un turpinu darīt to arī šodien. Viņu metodes, apmācot divus studentu orķestrus (Džuljarda skolā un Manhetenas mūzikas skolā) darboties bez vadītāja, iedvesmoja mani izmantot tās studiju kursa "Informācijas institūciju pārvaldība" vadišanā Latvijas Universitātē 2011.gada pavasarī. Es vēlējos, lai Rīgas studenti gūst priekšstatu par pašvadības principiem un iemācās uzņemties pilnu atbildību par savu darbu, kā tas notiek "Orfejā". Mani Latvijas studenti to veica lieliski!

Orfejs spēlē bez diriģenta — orķestra mūzikas sirds. Nav paaugstinājuma, neviens nevēcina diriģenta zizli, vēršot mūziķu uzmanību uz to, kā noturēt ritmu vai veidot skanējumu. Diriģenta neesamība ir pretrunā ar mūzikas pasaules autokrātismu, kā arī korporatīvajā jomā valdošajiem paraugprakses principiem — ir jābūt kādam atbildīgajam, citādi sākas anarhija, rodas kakofonija. Orfeja citādā pieeja konsekventi pierāda to, ko uzskatīja par īstenojamo jau 6.gadsimtā pirms mūsu ēras, domātāja, daoisma dibinātāja Laodzi laikā: pašvadība un augsti sasniegumi — tas ir iespējams.

Priekšnieka neesamība diez vai ir Orfeja pastāvēšanas pašmērķis. Galvenais uzdevums — atskaņot skaistu mūziku... pēc saviem noteikumiem. Tas ir veids, kā Orfejs no idejas izveido produktu, veids, kā mūziķi kopā strādā, lai sasniegtu perfektu skanējumu. Šis modelis piedāvā ierosmi arī uzņēmējiem, īpaši profesionāļiem, kuri vēlas uzturēt savas organizācijas struktūrvienības vienotas, enerģiskas, radošas un orientētas uz sadarbību.

Orfejs nav bez vadītāja. Kā apgalvo paši orķestra dalībnieki: "Ikviena mūzikas skaņdarba apgūšanai nepieciešama vadība." Atšķirība ir tā, ka Orfejā, lai saglabātu attīstības perspektīvu un mūzikas svaigumu, vadītāja



Orfeja ilggadējie dalībnieki Ronijs Bošs (no kreisās) un Sūzana Palma-Nidela (Susan Palma-Nidel) (Tristana Kuka (Tristan Cook) foto, publicēts ar kamerorķestra "Orfejs" atļauju)

(koncertmeistars, atbildīgais par procesu, par katru skaņdarbu) un mūziķu lomas bieži un apzināti tiek ro-tētas. Aptuveni trešā daļa orķestra mūziķu regulāri pil-da koncertmeistara lomu. Koncertmeistars un orķestra sekciju vadītāji veido tā saukto kodolu, kurā parasti ir seši mūziķi. Kodola spēlētāji uzņemas atbildību par sākotnēji pieņemtā lēmuma īstenošanu. Viņiem jāidentificē orķestra "balsis", vienojoties par to, kā interpretēt komponista partitūru. Tieši kodolā integrācijas process uzplaisnī vispirms — virtuozu mūziķu labākās idejas izveidojas par kaut ko vairāk, nekā viens cilvēks varētu izdomāt. Kodols nodrošina Orfeja darbības efektivitāti, jo ļauj ātrāk atlasīt un pielāgot partitūras, nekā — ja to darītu viss orķestris. Pirms radās ideja par kodola izveidošanu, orķestris rīkoja mēģinājumu maratonus līdz vēlai naktij, tādā veidā pārslogojot pat visenerģiskākos Orfeja dalībniekus. Ievērojamā vadības teorētiķe Mērija Pārkere Foleta (Mary Parker Follett, 1868–1933) droši vien uzskatītu kodolu par vislabāko vadības paraugu: "Gan vadītājs, gan kolektīvs seko neredzamajam līderim — kopīgajam mērķim." Kodolā pastāv vārdos neizteikta vienošanās par galveno runāt godīgi, nesamierināties ar "ir jau gana labi". Šī vienošanās pilnībā izpaužas orķestra mēģinājumos, kad arī pārējie mūziķi piebalso ar pamatotiem komentāriem, vienlaikus demonstrējot izsmalcinātu atskaņošanas nianšu un interpretāciju spektru.

Izpildīt komponista partitūru nenozīmē to "izkrāsot pēc cipariem". Labākajā gadījumā komponista partitūra ir kā nepilnīga ceļu karte — iespējami dažādi, pat pilnīgi atšķirīgi pagriezieni un interpretējumi: gaisma,

tumsa, saspringums, atslābums, sapņainums, kaprīzes, prieks. Diriģente Simona Janga (*Simone Young*) par orķestra vadīšanu saka: "Esmu komponista advokāte — mans uzdevums ir aizvadīt komponista vēlmi (tik neveltoti, cik vien to spēju) līdz mūziķu prātiem un auditorijas sirdīm." Atkarībā no tā, cik veiksmīgi izdodas veikt šo misiju, diriģenti (vai *Orfejs*) tiek pasludināti vai nu par ģēniņiem, vai arī tiek nonievāti.

Jebkurš mūziķis, kurš uzskata, ka interpretācijā nepieciešama cita nianse, drīkst apturēt spēli, lai pavēstītu citiem, kas viņa ausij liekas netikams. Balstoties uz maniem novērojumiem mēģinājumos, apmēram puse orķestra dalībnieku (katrā mēģinājumā citi cilvēki) aktīvi iesaistās iestudējamās kompozīcijas uzlabošanā. *Orfeja* mēģinājums "Pasaki, nodziedi, nospēlē!" ir *top* frāzes dalībnieku iekšējā komunikācijas sistēmā. Ir galvenie kritēriji, par kuriem, ievērojot nerakstītu vienošanos, katrs mūziķis drīkst izteikt viedokli. Visas šīs normas var izmantot arī ārpus mūzikas jomas (sk. "Replikas, noklausītas mēģinājumos").

Orfeja mēģinājums ir ekspertu sadarbība, domstarpības tiek risinātas savstarpējas cieņas robežās. Divi vai vairāki pretrunīgi viedokļi tiek izanalizēti un sapludināti, reizēm radot pirmšķirīgu trešo interpretāciju, citreiz risinājums tiek panākts, izvēloties labāko no divām idejām. Visas idejas — arī ne tik veiksmīgas — tiek apspriestas. Stingri noteikts laika limits saglabā diskusijas produktivitāti un konstruktivitāti.

Orfeja augstais mākslinieciskais līmenis, tiekšanās uz izcilību prasa lielu personīgu atdevi. Orķestra mūziķi apgūst visu partitūru, ne tikai savu instrumentu partijas; viņi klausās kompozīcijas ierakstus kopumā un lielāko dienas daļu vingrinās individuāli. Lai viens orķestra dalībnieks par 10% uzlabotu sniegumu, viņam jāstrādā par 30% centīgāk

Replikas, noklausītas mēģinājumos

Tas ir OK, pateikt: "Es nezinu":

"Es neizprotu šo vietu, vai varat nospēlēt to man?"

Ja jūs nepiekrītat citu viedoklim, pasakiet to un paskaidrojiet savu domu:

"Te nepieciešams saspēlēties"

"Šeit mums vajadzētu spēlēt nedaudz lēnāk, daži netiek līdzī"

Galvenais, saglabājiet humora izjūtu:

Pēc garas, neauglīgas diskusijas mūziķis apmulsis saka grupai: "Man tas jānospēlē." Grupa atbild: "Mums tas jānoklausās" (visi smejas)

Jautā, līdz patiešām saproti:

"Vai ir kāds veids, kā kāpināt, paaugstināt tempu?"

Pūšamā instrumenta spēlētājs uzrunā grupu: "Vai vēlaties ērģeļu vai korāļu skaņas atveidojumu — kurš labāks?"

Kritizē spēli, nevis spēlētāju:

"Mēs cenšamies palikt ar jums" (rāda uz ausi — nevar dzirdēt)

"Tur ir "pārāk daudz" (skaņas)", "esam mežā"

"Laujiet brīvi skanēt, nesamokiet!"

cijā grib iesaistīties visi orķestra mūziķi. Tāpat kā jebkurš cilvēks, viņi vēlas iespēju ietekmēt lēmumus, kas attiecas uz viņu darbu. Un lai viņu kā ekspertu balsis tiktu sadzirdētas. Patiesībā *Orfejs* izveidojies par savdabīgu apmācību vietu diriģentiem — diviem kārtējiem spēlētājiem, kas ik pa laikam pārņem zizli, un trīs goda diriģentiem uz visu spēles laiku.

Kontrasts starp diriģenta vadītu mēģinājumu un *Orfeja* mēģinājumu ir iespaidīgs. Pakļaujoties zizlim, gandrīz vienmēr valda vienvirziena komunikācija. Čellists Ēriks Bārtlets (*Eric Bartlett*) atzīst, ka *Orfejā* īstenotais kompromiss un savstarpējā piekāpšanās nebūtu iespējama lielā orķestrī. "Vienkārši nav iespējams šādā veidā izteikt savas domas simfoniskā orķestra diriģentam," atzīst mūziķis.

Un piebilst: "Par lielu orķestri ir priekšstats, ka diriģenta autoritāte ir absolūta. Ja viņam/ viņai vienmēr būtu jāpieņem kāda orķestra locekļa padoms vai ierosinājums, tas būtu jādara privāti... Jebkurš cits scenārijs liecinātu par diriģenta vājumu." Altiste Dženija Duglasa (*Jenny Douglass*) uzsver: "Atšķirība starp spēlēšanu *Orfejā* un diriģenta vadībā ir tā, ka mēs esam pilnībā iesaisti-

Orfeja ieteikumi vadītājiem ārpus mūzikas jomas

Ieņemiet vadošos amatus pēc kārtas, izmantojiet amatu rotāciju.

Iedrošiniet neatkarīgu domāšanu un skaidri formulējiet kritiku.

Esiet savaldīgi, oponenti toleranti.

Uzklausiet no visas sirds.

Esiet atbildīgi par organizāciju.

Demonstrējiet darbiniekus un vadītājus cenošu darba filozofiju.



J.Lubāna vadītajā personālvadības kursā Latvijas Universitātē 2011.gada pavasarī studenti klausījās ne tikai lekcijas, bet arī veica daudz grupu darba (J.Lubāna foto)



jušies orķestra darbā, nevis tikai izpildām vadītāja norādījumus." Ja diviem cilvēkiem ir atšķirīgi priekšstati par labāko interpretāciju, tiek izmēģinātas abas, un tad kopīgi izlemts par galīgo variantu. Atklātās diskusijas *Orfeja* mēģinājumos savā ziņā ir riskantas, tomēr Dž.Duglasai šķiet, ka "ieguldītais papildu darbs un pašatdeve padara atskaņojumu pilnīgāku".

"Par diriģēšanu es vairāk iemācījos jūsu mēģinājumā, nekā savās studiju nodarbībās," tā pēc *Orfeja* mēģinājuma noskatīšanās izteicās kāds Džuljarda (*Juilliard*) skolas diriģēšanas nodaļas students. Kaut arī pats kādu dienu būs diriģents, viņš tagad labāk izprot procesu un tā nozīmību, lūdzot idejas mūziķiem

— sava darba profesionāļiem. Un, lai gan tas var likties pašsaprotams lielākajai daļai vadītāju, tā ir mācība, ko vērts atkal un atkal apliecināt un praktizēt.

Ne visi atzīst *Orfeja* darbības veidu. Kāds kritiķis dod priekšroku tradicionālajam modelim: "Diriģents to izdarītu labāk, bet ar diriģentu tas nebūtu *Orfejs*." Paradoksāli, bet kritiķis, šķiet, domā, ka līderis varētu uzlabot *Orfeja* skanējumu. Un viņš nav vienīgais, kam piemīt savā ziņā iedzimta nosliece uz sociālās hierarhijas, sociālā darvinisma atbalstīšanu. Jābūt vienam, kas atbild, ka lietas patiešām notiek. Šim kritiķim *Orfeja* skanējums neliekas tik rafinēts vai precīzs, cik tas varētu būt, bezgalīgo nenoteiktību dēļ, kas raksturīgas

dabīgi tīrām demokrātijām. Ir cilvēki, kas vienkārši nespēj uzticēties šim modelim — viņuprāt, obligāti kaut kur jābūt vadītājam!

Diemžēl arī *Orfeja* modeli ir nepilnības un ierobežojumi. Kādā mēģinājumā bundzinieks nespēja atrauties no futbola žurnāla, tāpat viens raga spēlētājs centās apvienot partitūras un "Daily News" lasīšanu. Kas ir vēl būtiskāk, reizēm *Orfejā* var atļauties "nedarīt lietas, kas nepatīk, piemēram, būt atbildīgiem par augstāko mūzikas standartu ievērošanu vai konfrontēt mūziķus, kas neveic uzdevumu pietiekami labi". *Orfeja* dalībnieki vēl joprojām runā par vijolnieci, kura pārvērtās tīrānā, kad bija viņas kārta būt par koncertmeistari. Pagāja pieci vai seši gadi, līdz viņa beidzot tika konfrontēta. Visiem par atvieglojumu viņa pameta organizāciju. Jāatzīst,

orķestra saistību ar darījumu pasauli. Viņa ir aizrautīga *Orfeja* līdzjutēja kopš 1987.gada. Sākotnēji Koniju aizrāva mūzikas skaistums — "tās ir manas rokzvaigznes", viņa teica. Agrīnos deviņdesmitajos kā konsultāciju uzņēmuma "The Accel Group" prezidenti viņu piesaistīja veids, kā *Orfejs* strādāja: kopīga vadība, individuāla atbildība un precīza mūziķu sadarbība mūzikas atskaņošanā. Viņai radās doma, ka *Orfeja* darba stilu varētu izmantot arī biznesa pasaulē. Kad Konijai darba uzdevumā nācās piedalīties divu korporatīvās informācijas tehnoloģiju departamentu apvienošanā, viņa izmantoja vairākas no *Orfeja* aizgūtas idejas. Viņa izvēlējās vadošo IT amatpersonu rotāciju un miksēja vadītāju un darbinieku līmeņus. *Orfeja* ietekmē un, svarīgākais, pateicoties iesaistīto IT darbinie-

Raksta autors kopā ar studentiem un kolēģiem Latvijas Universitātē 2011.gada pavasarī (2.rindā no labās: Sociālo zinātņu fakultātes Informācijas un bibliotēku studiju nodaļas (SZF IBSN) vadītāja Baiba Holma un docente Līga Krūmiņa, SZF dekāns Juris Rozenvalds un J.Lubāns; foto no SZF IBSN arhīva)



ku hierarhijas izmantošana tādu procesu, "ko nepatīk darīt", veikšanā diez vai līdzēs — drīzāk otrādi vai pat vēl mazāk.

Orfeja mūziķi atzīst, ka orķestrim, kura mūziķu skaits pārsniedz 40 vai 50, *Orfeja* modelis var būt pārāk sarežģīts: attālums starp 120 spēlētāju vietām izjauc nepieciešamo intimitāti un pārblīvē skata līniju. Lai gan *Orfeja* modelis nederēs visām organizācijām vai situācijām, daži *Orfejā* izmantotie vadības elementi ir svarīgi lielākajā daļā organizāciju. *Orfeja* idejas var būt lielā mērā piemērojamas veselīgas vadības veidošanā organizācijās ar noteiktu darbības virzienu. Prātā nāk dažādas bezpeļņas organizācijas, tajā skaitā pakalpojumu aģentūras un izglītības uzņēmumi. Konija Stīnsma (*Connie Steensma*), kas jau otro reizi ir *Orfeja* Valdes priekšsēdētāja, apliecina

ku augstajai profesionalitātei, kā arī viņu vēlmei gūt panākumus, apvienošanās izdevās.

Ne tik gludi viss notika pašā *Orfejā*. Kopš orķestra dibinātājs, čellists Džūljans Faifers (*Julian Fifer*), 1999. gadā aizgāja no orķestra, orķestrim ir bijuši trīs vadītāji. 2002.gadā, pēc vairākām finanšu un vadības krīzēm *Orfejs* bija uz izjukšanas sliekšņa, muzikālā darbība bija gandrīz pilnīgi apstājusī. Konija Stīnsma, būdama *Orfeja* Direktoru padomes priekšsēdētāja savā pirmajā termiņā, vadīja *Orfeju* caur karstajām šķīstīšanās ugunīm tā trīsdesmitajā pastāvēšanas gadā. Viņa atsaucās uz mūziķu lūgumiem: "Jums jāglābj *Orfejs*" un, izmantojot savas zināšanas, ne tikai palīdzēja mūziķiem pārvarēt kārtējo krīzi, bet arī izlemēt, kas viņi vēlas būt. Kolektīvs pārstrukturējās un secināja, ka vēlas būt dzīvotspējīgs un ilglaicīgs. Ka-

mēr viņu mūzika pēc katra koncerta silda klausītāju sirdis, *Orfeja* dalībnieki uzskata, ka viņu darba stils — šis "Kā" — ir liela daļa no viņu mantojuma. Pēc Konijas un vairāku mūziķu domām, *Orfejs* tagad veras nākotnē ar vienotu viedokli. Tā ir kopīga nākotnes vīzija, kas tiecas iemūžināt *Orfeja* unikālo vadības un mūzikas veidošanas stilu.

Būtisks uzdevums pēc viņu "gandrīz pilnīga muzikālā radošuma izsīkuma" bija pārveidot *Orfeja* administratīvo infrastruktūru, lai palīdzētu organizācijai sasniegt plānoto attīstību. Mūziķi atcerējās, kā dinamika bija mainījusies ne uz to labāko pusi, kad *Orfeja* dibinātājs, čellists Džūljans Faifers, pārtrauca spēlēt un kļuva par pilna laika izpilddirektoru. Arī abi nākamie izpilddirektori nespēja orķestrī. Un uz vienu no pēdējiem izpilddirektoriem daudzi no mūziķiem starp asām un vētrainām vārdu pārmaiņām un negatīvām emocijām vairāk raudzījās kā uz *bosu* nevis kolēģi, kādu, kurš uzspieda savu gribu ne tikai biznesā, bet, pārkāpjot robežas, iejaucās arī uz mūzikas izpildījumu attiecināmu lēmumu pieņemšanā. Organizācija izvēlējās paaugstināta riska modeli — atgriezties pie savām saknēm, aizstājot izpilddirektora posteni ar mūziķi-vadītāju, līdzīgi kā tas notiek advokātu firmās. 2002.gadā Konija pierunāja ilggadēju *Orfeja* vijolnieku Roniju Bošu (*Ronnie Bauch*) vadīt kolektīvu un turpināt spēlēt. Lai līdzsvarotu abas lomas, Ronijs apņēmas par organizācijas biznesa pusi rūpēties tikpat radoši, kā viņš to darīja mākslas laukā. Biznesa pusē atrodas arī ģenerāldirektors Greiems Pārkers (*Graham Parker*), kam uzticētas daudzas ikdienas darbības. Viņš, Ronijs un trīs ievēlēti vecākie mūziķi-kordinatori daļa administratīvos pienākumus organizācijā ar apgrozījumu 4 000 000 ASV dolāru gadā. Ronijs, būdams vienkāršs un nepretenciozs, ātri atbrīvojās no izpilddirektora nosaukuma un pārveidoja bijušo izpilddirektora biroju par sanāksmju telpu — viņš šķīta ideāls *neboss*. Viņa atturīgā, pārdomātā pieeja bija tieši tas, kas *Orfejam* nepieciešams. Trīs gadus vēlāk *Orfejs* jau bija lieliskā radošā pacēlumā un maksātspējīgs. Jauna iniciatīva ir *Orfeja* institūts Džuljardā (*Juilliard*) — platforma *Orfeja* mūzikas interpretācijas popularizēšanai. Un tad vēl aizraujošā sadarbība ar Manhetenas mūzikas skolu, kur *Orfeja* mūziķi māca studentu orķestri spēlēt bez diriģenta.

Cik gādīgs un sargājošs Ronijs ir saskarsmē ar kolēģiem, tāpat viņi rūpējas arī par savu vadītāju. Viens no mūziķiem — Ēriks Bārtlets (*Eric Bartlett*) — bažījās par iespējamo Ronija profesionālo izdegšanu, darbojoties divās lomās. Viņš pats cer, ka dažādās iniciatīvas *Orfeja* ilgtermiņa stabilitātes nodrošināšanai arvien pieaugs un mazinās finansiālo stresu un raizes, kas *Orfejam* (un lielākajai daļai mākslas kolektīvu šajā valstī) bieži vien liek padoties. Lieliski palīdzētu dotā-

cijas. *Orfeja* mūziķi atceras, ka nesenā pagātnē viņu dotācijas bija Mr ... (valdes loceklis) *American Express* kartel! Šis mecenāts ik gadu ar dāsnu roku burtiski izrāva organizāciju no budžeta deficīta. Dotācijas ievērojami stiprinātu *Orfeju* un mazinātu paredzamo administratīvo izmaksu pārsvaru pār budžeta deficītu.

Vēl viens pozitīvs fakts ir tas, ka Ronijs labprātīgi dalās vadības slodzē ar Greiemu, kā arī mākslinieciskajiem, programmu un personāla koordinatoriem, tādējādi veidojot daļēji patstāvīgu administratīvo *Orfeja* sastāvdaļu. 2008.gada oktobrī sezonas atklāšanas koncertā Ņujorkas Kārnegi zālē Ronijs Bošs tika pagodināts ar pirmo *Orfeja Vadības balvu* un jaunu titulu — vecākais padomnieks un goda rīkotājdirektors. Viņš



Leskats Latvijas Universitātes studentu darbos projektā "Books2Eat" — kulināra pazīstamu latviešu bērnu literatūras darbu prezentācija (J.Lubāna foto)

turpina spēlēt orķestrī un ir attālinājies no direktora atbildības nastas, lai vairāk koncentrētos uz mūziku.

Epilogs

Notiek sezonas atklāšanas koncerts Ņujorkas Kārnegi zālē. Šovakar *Orfejs* muzicē kopā ar leģendāro pianistu Ričardu Gudu (*Richard Goode*) un izpilda Volfganga Amadeja Mocarta un Johana Sebastiana Baha skaņdarbus. Programmā paredzēti arī divi *Orfeja* "solo" atskaņojumi, viens no tiem — Luidži Kerubīni (*Luigi Cherubini*, 1760–1842) uvertīra operai "Faniska". Orķestra jaunpienācēja — 23 gadus vecā vijolniece Harumi Rouda (*Harumi Rhodes*) — ir Kerubīni skaņdarba izpildījuma koncertmeistare. Viņas muzikālais mērķis ir, no jauna pievērsties mītiskajam *Orfeja* — orķestra vārdabrajā — tēlam, "radīt kaut tikai vienu maģisku mirkli kādam, kas patiesi klausās".

Nemanāms žests... un mūzika sāk savu kluso skaņējumu — pamošanās, harmonē maigais un spēcīgais, tad kopā saplūst visi muzikālie spēki, savīļņojot auditoriju. Galvas paceļas, uzacis saraucas. Kerubīni liriskā mūzika paceļas Kārnegi zāles augstumos, maģiski caurvij halles zeltaino gaismu, un pieskaras klausītāju sirdīm...

No angļu valodas tulkojusi Inese Kazāka