

Скажи, кто твой партнер...

Что же нового внесло в практику театров новое положение о формировании творческих коллективов?

Думается, прежде всего заставило вспомнить старую истину: театр — организм живой. Каждые десять — пятнадцать лет прорисовывается актерская смена поколений. В недрах старого театра формируется и созревает новый. Развивая лучшие традиции, нельзя не думать о современном сценическом языке, о целой связи с сегодняшним днем.

Возраст актеров измеряется не календарем, а способностью общения со зрителем, уровнем этого общения. Мы знаем и «молодых» стариков, и «старообразную» молодежь. Так что преемственность в сменах поколений сегодня, как никогда, важна в жизни театра. Но чаще всего мы становимся свидетелями затухающей ситуации, когда в том или ином коллективе идет борьба не за традиции, а за вчерашний день театра, стоящего с каждым днем все архаичнее. И происходит это чаще всего в коллективах заслуженных, завоевавших признание. В других же, главным образом небольших периферийных театрах традиции не успевают и сложиться.

Привести в соответствие творческие устремления коллектива с его организационной структурой, создать инструмент, чутко реагирующий на требования времени, позволяющий в кратчайшие сроки обрести театру свое лицо, — вот, какие кажутся, на что в первую очередь направлен этот эксперимент.

Новые принципы формирования трупп составлены продуманно, тщательно. Сделано все, чтобы обеспечить юридические права переизбираемых на новый срок актеров. На первый взгляд, поскольку при переизбрании речь идет о судьбах людей, требуется неформальный подход к каждой творческой личности. Как ни парадоксально, практика Томского театра драмы показывает, что именно скрупулезное, последовательное, формальное выполнение всех пунктов нового «Положения» создает возможность для дифференцированного, неформального отношения к каждому из переизбираемых.

Эксперимент в Томске идет третий год. Можно уже сделать первые выводы. Так, заметно возросла за это время ответственность руководства театра перед коллективом, серьезнее и глуб-

же стали осуществляться принципы демократии, возросла личная ответственность каждого за судьбу театра, активнее стало проявляться коллективное самосознание, без которого коллектив всего лишь группа людей, преследующих личные цели. Не сразу пришло понимание того, что переизбрание — не орудие, с помощью которого избываются от неугодных артистов, но действительное средство самовоспитания и саморазвития труппы в целом. Для того чтобы это произошло, театру пришлось в процессе эксперимента поднимать и решать ряд вопросов.

Художественный совет. Раньше это был исключительно совещательный орган при директоре. Им же и начался. Теперь же ему приданы новые, не свойственные ранее административные функции — тайным голосованием решать судьбы переизбираемых. Причем решение это — последняя инстанция, не подлежащая обжалованию. В этих условиях доверие коллектива к художественному совету, к его постановлению и рекомендации должно быть более полным. Тria председателя входят в состав худсовета по положению — секретари партийной и комсомольской орга-

низаций, председатель местного комитета. Руководство Томского театра, опять же в экспериментальном порядке и с разрешения вышестоящего органа культуры, сочло возможным часть остальных членов художественного совета (половину от общего числа) избрать тайным голосованием. Это позволило ввести в состав совета наиболее авторитетных артистов, способных с успехом решать как творческие, так и административные задачи жизни театра.

Серьезнее стали проходить просмотры и обсуждения премьер в театре. Помимо «за» и «против», каждый член художественного совета высказывает свое мнение о работе режиссера, художника и каждого артиста, занятого даже в небольшой роли. Повысилась весомость суждения члена художественного совета, его участие в судьбе коллектива. Процедура переизбрания расширила круг обсуждаемых тем, и судьба отдельных взятой личности невольной стала рассматриваться в кругу более общих театральных проблем.

Далее. В процессе обсуждения той или иной кандидатуры возник вопрос о более определенной оценке профессионализма актера. Уровень этот ображается, как прави-

ло, в характеристике, которая ранее составлялась по раз и навсегда заведенному плану: рядом со списком сыгранных актером ролей обычно давался торопливый набор терминов: фактура, темперамент, заразительность, обаяние и многие другие. Многолетняя театральная практика, отобравшая эти термины в сочетании с прилагательными «романтический», «социальный», «сильный», «слабый» и другими, не предусматривала в официальной характеристике оценку личности актера. Не введешь же в нее мало что говорящие значения, как «выигрышные внешние данные» (все относительно), и не предвещающие выговаривание большой части алфавита как яркую, образную сценическую речь. Да и так ли это важно для общей характеристики? В театре все равно ведь смотрят в первую очередь на уровень сыгранных ролей и образование. При переизбрании же и конкурсе, когда идет речь о судьбе артиста, когда в обсуждении этой судьбы вовлекаются художественный совет и весь творческий коллектив, необходимо исключительная точность формулировок и оценок. Однако не каждый главный режиссер обладает театральным талантом и способностью воссоздавать на

бумаге живые образы. Между тем в трудах К. С. Станиславского достаточно четко очерчен фундамент актера-профессионала. Три понятия кладутся в его основу: дар, язык и миссия. Дар — это то, что отпущено актеру природой. Способность эта во все века определялась как дар перевоплощения — лицейство. Второе — язык. Это понятие включает в себя и способ мышления, и интонационное богатство, и пластическую выразительность, и многое другое. Язык — результат воспитания, в широком смысле — жизни, в узком — театральной школы.

И, наконец, миссия. Иначе говоря, предназначение, позиция, определяемые кругом идей, которыми живет актер. То, ради чего он выходит на сцену. То, без чего немиссию понятие «сверхзадача». То есть его гражданская позиция.

В реальности все это сливается в личности актера, и большие художники театра гармонически сочетают в себе все три компонента. Подобное разделение, без претензии на универсальность, позволяет как-то ориентироваться при сопоставлении достижений отдельных артистов и помогает, на мой взгляд, более точно определить как место актера в те-

атре, так и оптимальные условия для его развития.

Наш Томский драматический относится к театрам, где творческий состав стабилен. У нас не ставится вопрос о профессиональной пригодности того или иного артиста. При проведении эксперимента учитывались, в первую очередь, потребности театра в труппе, сбалансированной по возрасту, полу, амплуа, осмысливалась возможность общности сценического языка, более широкой амплитуды индивидуальностей. Отрадно, что это становится не только заботой руководства театра, но и коллектива в целом, что понятия «хороший» или «не слишком» уступают место таким, как «необходим в труппе», «перспективен или нет». И тут критерием становится желание большинства коллектива иметь в ближайшие пять лет того или иного артиста в качестве партнера.

Но появляются вакантные места: кто-то из артистов после переизбрания остается не у дел. Как заполнить освободившиеся места при очень конкретных требованиях, которые предъявляет театр к кандидату на замещение? И как «свободному» артисту сберечь время на поиски «своего» театра, где он впишется в труппу, где ему

будет радостно дышаться? Положение предлагает конкурс. Но на практике он превращается в конкурс писем и фотографий. Ни театр, ни артист не имеют ни времени, ни средств, чтобы встретиться, побеседовать, ознакомиться с условиями, предъявляемыми той или другой стороной. Страна-то большая.

И приглашают актеров по слухам, без учета конкретных условий работы данного театра. В результате в большинстве случаев непопадание. Видимо, сегодня, как никогда, возникает необходимость организации встреч актеров с режиссерами на официальном уровне. Стоит, например, создать несколько пунктов в России (может быть, по зонам), где в официальные, достаточно сжатые сроки — в конце сезона на 3—5 дней — можно было бы просматривать актеров на сценической площадке.

Опыт Томской драмы, конечно, является во многом частным случаем, обусловленным особенностями ее работы: размерами города, уровнем заинтересованности зрителя, традициями театрального коллектива, которому в этом году исполняется 120 лет, значительной территориальной удаленностью и другими. Но частная практика нашего театра дает уверенность в успехе эксперимента в целом.

Ф. ГРИГОРЬАН,
главный режиссер Томского драматического театра.