

Воспитание творческой смены

Каждый театр, какое бы ни было у него блестящее положение с творческим составом сегодня, должен заботиться о своем завтрашнем дне. Меняется возраст актеров, десятки лет исполняющих однородные по характеру роли, а то, что было хорошо, слажено, десять лет назад, сегодня уже не может удовлетворить ни зрителя, ни коллектива. Заменить своих «героев» путем привнесения артистов со стороны — дело непростое, чреватое ошибками, опасностью утратить в театре ансамбль. Единственный, как нам кажется, верный путь решения этой проблемы — воспитание творческой смены внутри коллектива, слажен, но обособленное выделение молодежи.

Мудрые указания товарища И. В. Сталина о правильной расстановке кадров, о курсе на сочетание, соединение старых и молодых кадров в одном общем оркестре открывают единственно правильный путь решения проблемы юных и в театре. Наша задача состоит в том, чтобы правильно сочетать в каждом отдельном спектакле и в деятельности театра в целом мастерство зрелых актеров с творчеством молодежи. К этому стремятся все театры.

У нас, в Калининском театре, сложились определенные системы воспитания молодых творческих кадров. Мы убедились, что ключ к успеху — в тщательном изучении творческого роста каждого молодого актера, в индивидуальном подходе к каждому исполнителю.

Наско можно сказать, что начинающие артисты находятся в смысле оценки своей работы в неблагоприятном положении: ни в прессе, ни в устных выступлениях критиков ИТО, ни даже на производственных совещаниях в театре не говорится ничего о небольших ролях, если они не сыграны либо очень плохо, либо блестяще. Молодой актер, подтянувший на небольшую роль не меньше труду, чем опытный мастер на значительную работу, часто не имеет результатов своих творческих усилий. Постепенно он привыкает считать свои работы незаметной и, следовательно, неинтересной. А какой серьезный вред наносит это начинающему артисту! Как важно для молодой биографии актера во время поддержать его, детально разобрать и спелить первые по-

пытки создания образа, отметить достоинства ему недостатки, возбудить его творческую энергию. Понюхав свою ответственность при подготовке малых ролей, он будет с тем большей ответственностью относиться к ролям значительным.

Отслеживая индивидуально изучать творческий рост каждого молодого артиста вылилось в нашем Калининском театре в конкретную форму. На каждого молодого актера мы завели «творческое дело», в котором фиксируется каждая его работа, куда то участие в массовке, ввод или большая роль. Записывается песня, в которой сыгран молодой актер, исполненная им роль, количество репетиций, коротко говорится о результатах работы и дается конкретная оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно или плохо (при плохой оценке исполнитель с роли снимается). Тут же отмечаются присущие артисту недостатки профессиональной техники, расматриваются жестикуляция, движение, грим и т. д. Оценка предварительно дается режиссером-постановщиком, который внимательно наблюдал за молодыми исполнителями в ходе подготовки спектакля, а затем проверяется и уточняется руководителем театра.

Таким образом молодые актеры имеют мнение руководства о каждой своей работе, видят свои сильные и слабые стороны, могут сделать вывод о своем росте и росте своих товарищей, понимают логику движения одна и причины более медленного продвижения других. Руководству и режиссуре театра эти накопленные данные помогают анализировать творческий рост молодых актеров, делать практические выводы. Обсуждения работы молодежи, которые мы организуем после каждого спектакля на спонсиальных собраниях, мобилируют молодых исполнителей на преодоление присущих им недостатков, на совершенствование мастерства.

В 1952 году наша молодежь сыграла более двадцати значительных ролей, шестьдесят эпизодов, не считая участия в молодежных спектаклях. Среди основных ролей, сыгранных молодыми артистами, такие ответственные, как роль Володи Ульянова в пьесе «Семья» (артист Б. Довня), Маша в «Трех сестрах» и Ванюша в «Жи-

вов Ивовой» (артистка Л. Борисова), Давид Гракха в «Триплати серебряных» (артист М. Обуховский), Кайша в «Ваме-сианской вдове» (артист В. Серебряков).

Недостатком нашей работы надо считать то, что все-таки большинство удовлетворительных оценок падает на незначительные роли в участие в массовых сценах. Это значит, что мы еще не сумели воспитать в молодых товарищах чувство ответственности за работу всего театра в целом, еще не привили им необходимое чувство ответственности, высокой ответственности перед собой как актерами, перед зрителем, товарищами по работе. Есть в этом и элемент завышения, столь губительного для актера. С завышением среди молодежи надо бороться самым решительным образом. Важной формой работы с молодыми актерами в 1952 году были у нас молодежные спектакли. Спектакль «Мещанин из Андригоны» был задуман как ступень, целью этой постановки было повышение творческого мастерства молодых артистов и практическое овладение наследием Станиславского. Все молодежи, театре была разделена на два состава. Один вел режиссер А. Сабронов, другой — режиссер М. Скворцов. Они были переименованы в «Юный» и «Взрослый» спектакли. Оба состава работали самостоятельно около семи месяцев. Сначала работа шла по регулярной четной раз в неделю с 9 до 11 часов утра, кроме того, выискивалась возможность и вечерних репетиций, а в последний месяц спектакль вошел в расписание театра и репетировался в обычное время.

Работа над учебными спектаклями была окружена особым вниманием. Каждый сделанный акт в том и другом составе показывался и обсуждался всем коллективом театра. Местком провел шесть производственных совещаний по обсуждению спектаклей.

Результат получился положительный. Мы подготовили два различных по стилистике и жанру спектакля. Оба были хорошо приняты зрителем и прессой: в первом 86 раз за один только прошлый год.

Ступенчатая работа совершенно по-новому раскрыла хорошо, как нам казалось, зна-

емые положения, коллектив обогатился новыми авторскими индивидуальностями, а это позволило второй молодежной спектакль — «Девушка-красавица» — поставить уже в нормальные производственные сроки.

Мы широко практикуем и дублирование: за одну и ту же роль назначается два исполнителя, один из них — молодой актер или актриса. Развитие этой формы работы лихитирует, однако, короткий срок подготовки спектаклей. Учитывая это, мы делаем попытки ввести молодых актеров в спектакль после премьеры с добавлением сроком работы, но метод этот не оправдал себя — «послепремьерный» репетиция уже не имеет полноты творческой атмосферы, не создает условий для углубленной работы над ролью.

Таким образом, мы пришли к выводу, что в работе с молодыми актерами наиболее целесообразны спектакли ступенчатого типа и выделение молодежи в основной состав.

В дублировании и последующих аволах, как показывает опыт, большую пользу может принести индивидуальное шефство актеров старшего поколения над ролью молодого актера. Мы возражаем против постоянного шефства: это приводит к несоразмерным явлениям (элементы подхалимства, перефраз, артефакты «покровительского» поведения). Но шефство над ролью — дело, несомненно, полезное.

Необходимо, чтобы молодые актеры продолжали учиться и в стенах театра. К сожалению, мы смогли организовать занятия только по технике речи — их ведет опытный артист РСФСР И. Лобанов. Отсутствие ассигнований на учебную работу лишает нас возможности организовать другие виды тренажа: своих специалистов, могущих вести занятия в порядке общественного поручения, у нас нет. Занятия без опытного руководителя скорее вредны, чем полезны.

* * *

Творческий рост театральной молодежи находится в неразрывной связи с ее политическим ростом, расширением идейного кругозора. Воспитывать видяно полустепенчатых, принятых духом коллективизма, сознательных участников коммунистического строительства — задача каждого театра, если он хочет с честью трудиться на современном ему важном участке идеологического фронта.

В этом направлении нами сделано еще не много. Но все же из 22 человек, составивших молодежную группу, 9 окончили вечерний университет марксизма-ленинизма и в нынешнем учебном году занимаются в кружке по философии, остальные товарищи участв в первом курсе университета марксизма-ленинизма.

Очень важно, чтобы молодежь принимала активное участие в общественной работе как в театре, так и за его пределами — на избирательных участках, в клубах, на подпольных предпринятиях и т. д. Мы рассматриваем участие актеров в общественной работе не только как гражданский долг советского человека, как естественную потребность строителя коммунизма, но и как необходимое условие познания жизни для творческого работника. Актер, чуждый общественной работы, — это человек, лишающий себя конкретных жизненных впечатлений. Никакие книги и статьи, никакие экскурсии при всем их значении не могут заменить работы в ту же массу, активного общения с жизнью, непосредственного участия в жизни.

В работе с молодежью, в ее дальнейшем воспитании и выдвижении — немало нерешенных вопросов, разрешить которые мы сами не в состоянии.

Среди нашей молодежи есть товарищи, могущие занимать в уже фактически занимающие в театре значительное положение. Сравниваются, как сказать, чтобы их творческий рост закреплялся соответствующим повышением их материального уровня, чтобы их труд оплачивался по достоинству? У нас, руководителей театра, нет на это ни прав, ни ставок. Мы могли бы вычитать молодежи за счет некоторых актеров, имеющих солидный стаж, но остановившись в своем творческом росте, однако законных возможностей для этого нет. Равно нам поздно это привнес к тому, что мы будем вынуждены отпустить наиболее способных молодых артистов в другие театры, где мы обеспечат ставку, соответствующую их квалификации.

Есть у нас и молодые товарищи, пребывание которых в театре совершенно неизбежно и которые, вероятно, с успехом могли бы применять свои силы на другом поприще. Но мы не можем заменить их юными, талантливыми актерами, так как и этого права мы лишены.

Значительная группа молодежи находится в теоретической учебе по специ-

альным дисциплинам, в тренаже, в котором у уже товарищи. Комитет по делам искусства не должен упускать себя тем, что с каждым годом советские театры получают все больше актеров с высоким образованием. Молодой актер без систематического тренажа очень быстро, а чаще-наблюдая два-три года утрачивает приобретенные навыки, теряет часть своих потенциальных возможностей.

И, наконец, рост молодежи сдерживает отсутствие постоянного вспомогательного состава. Режиссура привнуждена в ряде случаев изо дня в день занимать в массовых молодых артистов, лишая их интеллектуальной творческой работы. Из вспомогательного состава раньше выделялись актеры третьего и четвертого положительных, ставки которых у нас свободны. Теперь же, когда к нам приходят из учебных заведений актеры второго положительного, они нередко назначаются на роли третьего и четвертого планов, что и нерасположительно к их развитию. Вопрос о вспомогательном составе — это вопрос о правильной выделенности всей труппы, о здоровом росте молодежи.

Необходимо, как нам кажется, предоставить руководству театров законное право хотя бы минимальной ежегодной смены актерского состава — в пределах, скажем, трех-пяти человек. Это позволит по-настоящему укрепить коллектив, выдвигать способную молодежь. Театрам, выполняющим производственно-финансовый план, надо дать возможность тратить некоторые средства на учебную работу. Необходимо иметь в театре постоянный вспомогательный состав, чтобы упорядочить работу артистов всех категорий.

Следовало бы, наконец, вновь провести список молодых сил наших театров, но не только с целью выявления наиболее одаренных артистов, как это было на предыдущем смотре, а для ознакомления со всей театральной молодежью и определения наилучших методов работы с ней.

Таким, на наш взгляд, разрешено вопросы работы с молодежью — вопросы, глубоко связанные со всей творческой практикой советского театра.

Г. ГЕОРГИЕВСКИЙ.

Заслуженный деятель искусств РСФСР, главный режиссер Общественного театра драмы.

Г. КАЛИНИН.