Тема 11. Режиссёр любительского коллектива – руководитель и педагог.

В современной России руководителей любительского театра готовят специально на кафедрах режиссуры вузов культуры и искусств, в колледжах культуры. Готовили их и в эпоху СССР. Так и 80-е годы в СССР работало 17 вузов культуры и искусств, 5 их филиалов, 11 культурно-просветительных факультетов в вузах искусств и педагогических институтах, 141 культурно-просветительное училище, и везде были режиссёрские кафедры, выпускающие руководителей самодеятельных театральных коллективов.

У каждого режиссёра-педагога есть свой индивидуальный стиль работы, своя харизма. «Влюблённость» в педагога-режиссёра чуть ли не обязательное условие для формирования театрального коллектива, тем более любительского, в деятельности которого принимаю! участие «по любви», где не получают зарплату, а только удовлетворяют свои насущные потребности в художественном творчестве, самовыражении, в общении. Личное общение с педагогом в любительском коллективе очень важно для его участника, это и общение с мастером, и с другом, и с наставником. Это общение часто происходит во время индивидуальных репетиций с исполнителем роли. «Индивидуальная репетиция, – писал З. Я. Корогодский, – это, по существу, разговор с актёром по душам».

Руководитель Должен постоянно вести беседы, которые выходят за тематические рамки репетиционного процесса. Вызывать на непосредственный диалог-обсуждение произведений искусства, актуальных проблем современности, нравственных тем повседневной жизни.

Режиссерское искусство заключается в творческой организации всех элементов спектакля с целью создания единого, гармонически целостного художественного произведения.

Этой цели режиссер достигает на основе своего творческого замысла, осуществляя руководство творческой деятельностью всех участников коллективной работы над сценическим воплощением пьесы.

Активность актера зависит от того, в каком состоянии находится режиссер во время репетиции. Режиссер — это источник энергии, он передает актерам импульс, настраивает на определённую, нужную атмосферу. Режиссерская «дрожь» должна перейти к актерам. Музыканты не смотрят на дирижера, а все равно чувствуют его, особенно такого, у которого есть этот ток.

Роль режиссера - педагога, как руководителя в формировании психологического климата в театральном коллективе, напрямую связана с педагогической деятельностью т. к., межличностные отношения общения и ролевые отношения деятельности в их органическом синтезе — это не спонтанный, не стихийный, а регулируемый, управляемый процесс взаимоотношения индивидов с социальной средой обитания.

В социальной психологии регуляция взаимоотношений индивидов рассматривается в двух аспектах:

1) связанный с управлением в формализованных социальных структурах — руководство.

2) связанный с управлением в неформальных структурах — лидерство.

Нет человека, — говорил Сократ, — который не считал бы в чем-то себя мудрее других, а в чем-то других мудрее себя. Руководитель непременно выступает и организатором. Организатор — центр приема, переработки, трансформации и генерализации многосторонней информации, поступающей к нему от объекта, определяющего общую цель деятельности,

от условий ее выполнения (материальные средства, время, место, обстоятельства), от организуемых, от результатов деятельности, от взаимодействующих соседей, но особенно важной для организаторской деятельности является психологическая информация.

Выделяется ряд необходимых для режиссёра любительского театра качеств, позволяющих ему довольно длительное время "управлять" групповой динамикой в условиях гиперустойчивой ситуации:

а) руководитель должен быть своим человеком в труппе. Общие установки, реакции, принятые в группе. Должен представлять собой наивысшую потенцию данного социального поля, чтобы заработал механизм идентификации.

б) режиссёр - любитель должен легко приспосабливаться к изменениям ситуации. Он должен создавать и поддерживать моральный дух группы, а для этого постоянно указывать на цели коллектива, предвидеть опасность, даже если ее нет, изыскивать ее, уметь найти козла отпущения, а если его нет, то взять на себя эту роль, чтобы сплотить актёрскую группу.

в) режиссёр должен быть хорошим администратором или иметь хороших помощников. Отсюда известный афоризм: "Ничего не делай сам, если есть хороший зам".

г) руководитель должен понимать и чувствовать своих последователей, их установки, цели, идеалы и т.д. Этакое бессознательное понимание, прочувствование.

Он должен планировать политику и программу так, чтобы это соответствовало желаниям последователей. Он должен сочетать желаемое последователей с требованиями ситуации. д) режиссёр должен учитывать личные интересы студийцев, должен быть в состоянии их награждать и наказывать, но делать это, учитывая мнения труппы о так называемой "справедливости".

Методы и приемы воспитательного воздействия.

Метод воспитания (от греч. «методос» путь) это путь достижения заданной цели воспитания. Применительно к школьной практике можно сказать также, что методы - это способы воздействия на дознание, волю, чувства, поведение воспитанников с целью выработки у них заданных целью воспитания качеств.

Методы и приёмы воспитательной работы режиссёра с любительским театральным коллективом, напрямую связаны с педагогической деятельностью. Уровень соответствует достигнутому на данный момент результату воспитания. Ставится новая цель, достижение которой выводит воспитанника на новый, более высокий уровень воспитанности.

Процесс перевода актёра с более низкого уровня на более высокий называется процессом воспитания. Цели воспитания можно достичь различными путями. Сколько же их всего? В принципе столько, сколько может найти руководитель, сотрудничая со своими воспитанниками, опираясь на их силы, возможности и желания. Однако во многих случаях общие методы воспитания могут оказаться малоэффективными, поэтому перед режиссером любительского театра всегда стоит задача найти новые неизведанные пути, которые максимально соответствуют конкретным условиям воспитания, позволяют быстрее и с меньшими усилиями добиваться намеченного результата.

Конструирование, выбор и правильное применение методов воспитания - вершина педагогического профессионализма режиссера. Отыскать правильные пути, максимально соответствующие условиям конкретного процесса воспитания, очень сложно.

Прием воспитания - часть общего метода, отдельное действие (воздействие), конкретное улучшение. Образно говоря, приемы это неизведанные тропинки, которые прокладывает режиссер вместе со своими воспитанниками, чтобы быстрее достичь цели. Если ими начинают

пользоваться и другие режиссеры, то постепенно приемы могут превратиться в широкие столбовые пути - методы. Знание методов и приемов воспитания, умение правильно их применять в работе с любительском театральным коллективом - это одна из важнейших характеристик уровня педагогического мастерства режиссера.

Испытанный веками опытный путь решения проблем, основанный на педагогическом чутье, интуиции, глубоком знании особенностей методов и причин, вызывающих определенные последствия. Тот режиссёр, который лучше учел конкретные условия, использовал адекватное им педагогическое действие и предвидел его последствия, всегда достигнет более высоких результатов воспитания. Выбор методов воспитания - высокое искусство.

Рассмотрим общие условия, определяющие выбор методов воспитания, которые так же являются спецификой режиссерского искусства.

Общие условия в выборе методов воспитания режиссера:

1. Индивидуальные и личностные особенности актеров.

2. Условия воспитания и отношения, складывающиеся в коллективе, стиль педагогического руководства и др.

3. Уровень педагогической квалификации.

4. Время воспитания.

5. Ожидаемые последствия.

Правила выбора методов воспитания. Общий принцип выбора методов воспитания отношение режиссера к актеру. Методы воспитания в свете гуманистического подхода - это не набор чисто профессиональных средств в руках режиссёров, равнодушных к судьбе своих актеров.

Метод требует эластичности, гибкости, даже нежности - эти качества придает ему режиссёр. Рассмотренные выше общие условия выбора методов определяют крупные зависимости, между тем в воспитательном процессе приходится учитывать и множество тончайших нюансов.

Любое разумное и подготовленное действие режиссера должно быть доведено до конца, метод требует логического завершения. Выполнять это правило важно потому, что только в этом случае актёры обретают полезную привычку доводить дело до конца, а режиссер укрепляет свой авторитет организатора.

Выбор метода зависит от стиля педагогических отношений. При товарищеских отношениях будет действенным один метод, при отношениях нейтральных или отрицательных приходится выбирать другие пути взаимодействия.

Проектируя методы воспитания, надо предвидеть психическое состояние членов творческого коллектива время, когда методы будут применяться. По характеру методы воспитания делятся на убеждение, упражнение, поощрение и наказание (Н.И. Болдырев, Н.К. Гончаров, Ф.Ф. Королев и др.). В данном случае общий признак «характер метода» включает в себя направленность, применимость, особенность и некоторые другие стороны методов. К этой классификации тесно примыкает другая система общих методов воспитания, трактующая характер методов более обобщенно.

Она включает в себя методы убеждения, организации деятельности, стимулирования поведения актёров.

Таким образом, режиссер, несомненно, влияет на создание особой атмосферы в любительском театральном коллективе.

В идеале создание творческого коллектива — это создание союза единомышленников. Но практически эта проблема представляет огромные трудности, так как каждый режиссер имеет перед собой по-разному творчески и методологически воспитанных людей. Обычно их делят на одаренных, менее одаренных и совсем неодаренных. Это, пожалуй, единственный критерий отбора актеров.

Когда говорят о единомышленниках, это не значит, что амнистируют недостатки друг друга. Ведь легче всего объединяться

против других. Надо внутри собственного коллектива научиться говорить друг другу правду.

Нельзя воспитывать в артисте страх, нельзя держать его в ощущении, что критическое замечание может поставить его в положение оппозиции по отношению к руководителю театра.

Наоборот, артист должен постоянно чувствовать, что он имеет право говорить о том, что не удалось, что плохо, если только он делает это с позиций искренних и честных.

Смелость, откровенность, принципиальность никогда не разрушат творческий коллектив, как это кажется некоторым руководителям, а, напротив, будут способствовать его объединению.

Иногда режиссеры обеспечивают себе в коллективе довольно спокойную жизнь тем, что дают работу людям, готовым вступить с ними по поводу любой роли в конфликт. Всех ртов все равно не заткнуть, и не успеет такой режиссер оглянуться, как его разорвут на части. Как только артисты почувствуют, что какая-то пьеса выбрана режиссером только для того, чтобы кого-то «ублажить», режиссер станет жертвой своей недопустимой беспринципности.

Все эти проблемы существуют в театре и требуют своего решения. При всех трудностях и насыщенности нашей повседневной жизни можно, вероятно, найти какие-то новые формы работы, мобилизующие нашу творческую активность.

Воспитание любительского коллектива — сложнейшая, тончайшая, требующая знания актерской души область работы режиссера. И очень важная, если речь идет о строительстве коллектива, а не просто о постановке очередного спектакля. Здесь вопросы чисто художественные переплетаются с вопросами этическими.

«Для режиссёра самодеятельного театра важнее всего умение организовать коллективное творчество, разбудить инициативу, включить в работу всех участников, каждому найти дело, «завлечь» людей в коллективную игру.

Руководитель самодеятельного коллектива всегда, по крайней мере, «на пол-уха» впереди своих учеников. Он, как опытный психолог, должен находить разные манки, чтобы поддерживать в труппе «температуру горения». Есть множество способов для этого, но принцип один: коллектив должен верить, что сегодня, сейчас он создаёт нечто истинное, высокое, своё».

А. С. Каргин сформулировал некоторые важнейшие нравственные положения и принципы, которым должен следовать руководитель самодеятельного, художественного коллектива в своей повседневной практике:

• «не повторять критические замечания участнику о допущенных промахах, которые он исправил;

• без нужды не вмешиваться в действия участников, предоставлять им возможность проявить себя, самостоятельность в решении задач коллектива;

• соблюдать в разговоре, объяснениях краткость, не подавлять своими знаниями и опытом, чаще говорить «мы», нежели «я», «наше», чем «моё»;

• согласовывать интересы каждого и всех, сегодняшнее и на отдалённую перспективу;

• не игнорировать знания о жизни, интересах отдельного участника, но не выставлять их напоказ и не использовать в личных интересах;

• помнить о том, что изъяны, несовершенство руководителя отражаются на участниках. Заметив в них недостатки, посмотреть, не проявление ли это твоего влияния;

• уметь выслушивать, говорить;

• воспитывать в себе терпение и терпимость к слабостям и несовершенству человека;

• быть всегда ровным, дружелюбным;

• руководитель не имеет права обижаться, обижать, пользоваться преимуществом своего положения;

• научиться благодарить участников не только за хорошую работу, но и за хорошее отношение к занятиям, за желание выполнить порученное, не забывая, что для этого они тратят личное время;

• уметь поощрить, убеждать, помогать, наказывать;

• помнить: чтобы участник оставался в коллективе, есть одно средство – уважать его; чтобы он покинул коллектив – сотни причин».

Роль художественного руководителя коллектива в процессе формирования коллектива огромна. Он должен, прежде всего, установить атмосферу взаимного уважения и доверия, то есть совместный с коллективом способ существования. Он должен воспитать уважение к слову, к точному смыслу сказанного. Это одно из самых важных условий для создания атмосферы взаимного доверия и уважения. Уважение к слову в жизни переходит в отношение к слову на сцене, то есть к словесному действию.

Свойство слова-действия – одно из коренных свойств природы актерского искусства. Он должен обеспечить индивидуальный подход к каждому и вместе с тем равенство всех перед художественным руководителем, перед искусством. Не надо забывать о педагогическом такте

при оценке игры и поступков участников, развивать и укреплять в каждом чувство подлинного человеческого достоинства.

Он должен проявлять ровное и равное отношение к своим питомцам в сочетании с подлинной заинтересованностью их человеческой и творческой личностью. Вряд ли при этом следует быть на короткой ноге с кем-нибудь из членов коллектива или с отдельной группой участников. Это порождает обиды, отчужденность, ведет к разобщенности в коллективе.

Руководитель любительского театра должен проявлять страстное отношение к делу, увлеченность работой, влюбленность в выбранную пьесу. Это сразу заражает коллектив. Он должен добиться четкого расписания и столь же четкого его выполнения. Руководитель должен учитывать особенности коллектива, находить индивидуальный подход к каждому, иметь план работы не только на текущее время, но и план работы стратегического характера.

Современный русский театр, даже в своих самых авангардных проявлениях, опирается на творческие открытия К. С. Станиславского. Не понимая их, отталкиваясь, противоборствуя с ними, русские актеры, режиссеры, театральные педагоги все равно невольно опираются на открытия гения, как на точку отсчета. Не составляет исключения и детское театральное движение. К сожалению, нередко бывает, что, работая с детьми, театральные педагоги выхватывают из всей сокровищницы, оставленной великим режиссером и педагогом одну грань, один прием, отдельные упражнения.

Поступая так, они руководствуются той мыслью, что вся система воспитания актера, предложенная Константином Сергеевичем, слишком сложна для маленького человека. Вспоминают и проблемы начала творческого пути мастера, когда в поисках тайны перевоплощения, и он сам и актеры едва не выходили за рамки здорового сознания. Спора нет – “перевоплощение” в том смысле, как понимали его сторонники МХТ в конце

19 века, - временная утрата собственной личности и замещение ее личностью героя, - для ребенка опасно.

Впрочем, опасно оно и для взрослого. Трудно не согласиться и с тем, что “система Станиславского”, какой она предстала в середине творческого пути мастера – “система” бесчисленного количества элементов – слишком объемна для использования ее в детском театральном коллективе. Ведь тут нет речи о сознательном и окончательном выборе жизненного пути, у участников театральной игры нет цели – посвятить себя актерской профессии. Педагогические и режиссерские открытия К. С. Станиславского во всей их целостности и объемности – именно тот фундамент, на котором единственно продуктивно может строиться режиссура и педагогика театра, где играют дети.

Нужно лишь понимание “системы” в динамике её развития на протяжении почти полувека. При таком понимании система упрощается до одной простой формулы “я действую в предлагаемых обстоятельствах”. Наиболее наглядно этот качественный скачок в “системе” проявился в 1935 – годах в “методе физических действий”, ставшем основой работы К. С. Станиславского в “Оперно-драматической студии”.

Формулу метода можно развернуть в несколько ключевых принципов:

- Действие – язык театрального искусства;

- Внимание, воображение, свобода и действие – важнейшие элементы “Системы”;

- Действие всегда целенаправленно и результативно;

- Действие – единый психофизический процесс, следовательно, действие – путь к чувству;

- Действие может совершаться только здесь, сейчас и впервые; - Овладение логикой действий героя – путь к перевоплощению;

- Личностный характер действия – так же путь к перевоплощению;

- Творчество артиста возможно только в предлагаемых обстоятельствах и только в сфере воображения.

Ни один из этих принципов не может быть опущен и проигнорирован в процессе педагогической и режиссерской работы по методу физических действий. Только реализация всех этих принципов единовременно в любом упражнении и любой законченной работе приведет к подлинности творчества.

Упражнения, которые предполагает методика работы с детьми, должны быть просты, доступны, наглядны и в то же время, должны иметь далекую перспективу. Они являются как бы миниатюрной моделью всего метода физических действий.

Они тренируют в актере качества, необходимые при работе по этому методу:

- умение переводить решение актерской задачи в непрерывную линию действия;
- умение выстраивать и реально осуществлять ее на сцене;
- умение не пропускать ни одного звена в цепочке логических действий; умение менять логику поведения в зависимости от изменения предлагаемых обстоятельств;
- умение выстраивать сквозное действие, направленное к сверхзадаче, умение подлинно, сиюминутно действовать на сцене и т.д.

Руководитель любительского театра сочетает в себе функции режиссёра, педагога, психолога, организатора, духовного лидера. Для того чтобы быть способным выполнять эти функции, нужно иметь не только

природные способности, но и специальные знания, которые нужно усвоить и постоянно пополнять. «Самого руководителя при этом должны отличать творческое отношение к делу, компетентность и инициативность, чувство ответственности, простота и доступность в общении с людьми, глубокое знание их интересов и запросов, честность, принципиальность, скромность. Такой руководитель способен вести за собой коллектив, ставить перед ним сложные задачи».

Литература:

1. *Станиславский К.С. Из записных книжек. В 2 т. / Сост. и автор вступ. статьи В.Н. Прокофьев. — М., 1986 г.*
2. *Мочалов, Ю. Первые уроки театра. /Просвещение, М. 1986 г.*
3. *Обозов, Н.Н.; Щепкин, Г.В. Психология работы с людьми. / Киев, 1990 г.*