

李恩杰： “魅力春天”推动剧院机制改革

记者：从2011年开始，这已经是第5年举办“魅力春天”活动了。“魅力春天”已经成为北京京剧院的一大品牌，许多青年演员通过这个平台成长起来。请您谈谈创立“魅力春天”活动的初衷。

李恩杰：“魅力春天”这个名字有两个寓意，一是该活动安排在春天举行，更重要的是喻示青年演员是京剧的春天。

5年中，北京京剧院的擂台赛举办了三届，有兄弟院团参与的擂台邀请赛也已经是第三届了。2011年的擂台赛文武戏分开，第二年的擂台赛和擂台邀请赛同时举办，之后擂台赛和擂台邀请赛隔年交替举办。可以说，“魅力春天”擂台赛已经成为北京京剧院以及全国兄弟院团的青年演员每年都非常期盼的活动。

“魅力春天”的持续开展，使得青年演员日常的训练有了更为明确的近期目标。所以说，“魅力春天”活动的初衷就是为了培养青年京剧人才，如今已经成为清晰的、按照节奏来推动的青年演员成长平台。

记者：今年魅力春天擂台邀请赛的亮点有哪些？

李恩杰：我明显感觉青年演员的成熟度提高了，举办第一届“魅力春天”擂台赛时，青年演员在舞台上的表现还比较青涩。如今的青年演员越来越成熟和老练，显然是经过了充分的准备。我们遴选出的参赛者都是新一茬演员的优秀代表。擂台赛已连续举办了5年，青

年演员平时学习的情况有了显著进步，这一点大家有目共睹。无论是北京京剧院还是兄弟院团，青年演员的水准都在共同提高。“魅力春天”擂台赛已经形成品牌，在社会上产生了一定的影响力。全国的青年演员对此非常重视，全心排练、提前备战。可以说，“魅力春天”带动了青年演员的成长。

这一届我们跟大兴区委宣传部全面合作，将京剧艺术专业院团、地方文化活动和戏迷票友结合成一个有机整体。我们更多地负责舞台上方的事，大兴剧院则负责舞台下边的事。对青年演员而言，连续20场大规模的演出是一个广阔的展示平台；对大兴而言，得到了北京京剧院这样一个高水平院团的支持，便拥有了成规模的演出文化资源；对北京京剧院而言，在有着良好京剧观众基础的大兴举办活动，票房便有了保证。总之，将我们的资源镶嵌入地方文化品牌活动，绝对是双赢之举。

记者：选拔演员时，人数和标准有何要求？

李恩杰：擂台邀请赛的规模控制在20场戏左右，选拔演员人数大约30人。有的演员演对戏，一场戏下来相当于两个演员参赛，一场武戏能容纳4~5名演员。主要原则是根据演员的水平进行选拔，同时兼顾行当。人数上，北京京剧院与兄弟院团各占一半。

选手可自由选择4~5名最主要合作的伙伴一同来北京参赛，费用由北京京剧院承担。配

第三届“魅力春天”青年
京剧演员擂台邀请赛——《捉放
曹》马博通饰陈宫



角、龙套、乐队均由北京京剧院提供。外地演员会提前来京，跟其他演员和乐队一起排练、磨合。

记者：经历了5年“魅力春天”，您最大的感受是什么？

李恩杰：青年演员的培养工作是一个持之以恒的过程，不是一朝一夕，不是心血来潮。正是由于“魅力春天”的持续开展，北京京剧院的人才梯队得到了清晰的呈现。前两届“魅力春天”擂台赛涌现出来的青年演员已经迅速成长为剧院的骨干，比如：张建锋、张馨月、姜亦珊、杨少彭、常秋月等，其中一些演员已经荣获了中国戏剧表演艺术最高奖“梅花奖”。紧随其后，郑潇、窦晓璇、张茜、白金、侯宇、马博通等，又形成了一个行当齐全的青年演员梯队。50多岁的知名演员、40多岁的中坚力量、30多岁的骨干、20多岁的新生代，北京京剧院形成了一个非常合理的人才梯队，每一个梯队的配置都很丰满。

此外，经过5年的摸索，我们在人才培养理念上进行了适当的调整。培养人才一直是一

项相当紧迫的任务，但始终处在非常纠结的状态之下。都说培养人才重要，但就是培养起来难上加难。到底应该培养谁？在这个问题上大家无法达成共识。大家普遍认为应该看准了再去培养，并为此争论不休。主观判断成为培养人才的标准，一个人一个看法，众说纷纭，到头来人才培养成了一项难以完成的任务。

还有一个约定俗成的观点——每个团的领衔主演只要一个青衣、一个老生就够了，人才不能多。如今，我们需要对这样的理念进行调整。先给演员机会唱，行不行暂且不讨论，用事实来说话。如此一来，演员也摆脱了困扰，自己凭实力在舞台上争取到大家的认可。通过这样的改革，更多的优秀演员同时获得了机会和发展。由此可见，培养青年演员和体制的变化是密切相关的。

北京京剧院有这么多青年演员，每个人都有戏可演，每个人都在发挥作用。关键就在于我们如何去调动资源，如何让他们选准自己的角度和方位。这就配合着项目制，每一个演员去运作自己的项目，集体资源统筹分配。如今，北京京剧院已经形成了整体性的配套运行

机制。可以说，北京京剧院整体的机制改革，其实就是从抓青年演员的培养开始的。从改变培养人才的思维模式、运作模式，一步步带动了项目制和剧院的机制改革。“魅力春天”是一个很好的起点，是北京京剧院从思想方法到工作方法转变的切入点。值得强调的是，这种对旧有模式的打破是渐进式的，大家更易于接受。

在培养青年演员的同时，我们还着手培养了一批年轻的舞台监督，这样演员和排戏人才才能同时得到锻炼发展。我们让已达退休年龄

但仍在一线的权威舞台监督撤到二线，去辅助青年演员完成舞台监督任务。这个做法最初也曾让一些人担心，认为年轻人尚不成熟，难堪重任，会影响到剧团的业务。但培养青年人才是刻不容缓的，否则会出现人才断层。如今，所有的“老人”都撤了出来，年轻人顶上，在实践中锻炼。当然，他们必须通过严格的考试和筛选，才能获得舞台监督的资格。错误在所难免，但有老舞台监督在后头把关，及时纠错。只有这样，年轻人才能逐渐独挑大梁。剧院规定，业务部门的负责人必须是舞台监督，采取了带有强制性的措施。现在，北京京剧院的舞台监督队伍也日趋完善。

记者：5年来，“魅力春天”进行了哪些改进？未来有何新的调整？

李恩杰：首先一定要坚持下去，不让年轻人失望。演员们从在乎成绩，到更在乎从比赛中学到了什么、成长了多少，比赛的纯洁度在提升。比赛不是为了哗众取宠，而是一种自我超越。

今年的擂台邀请赛我们也做了一些微调，专家评委由过去的10人减少到5人。过去几届比赛，我们会将10位评委的意见综合成一段评语在媒体上发表。而这一届，我们原原本本地把每位老师对演员的点评都公之于众。如此一来，评委对青年演员的评判必将更准确，而且出于公心。尽管是匿名的，但青年演员也能从中更全面地了解自己的优缺点。

以后的“魅力春天”仍然会保持现有的风格，并且长期开展下去。我们会以对青年演员的成长有利为原则，不断进行更新和调整。☞



第三届“魅力春天”青年京剧演员擂台邀请赛——《扈家庄》陈宇饰扈三娘