

专业院团培养艺术人才的思考

夏文森

烟台市共有 10 个艺术团体,其中吕剧院团 5 个,京剧院团 4 个,歌舞剧院 1 个,市直就有吕剧院、京剧院、歌舞剧院三个专业艺术团体,这些专业院团长年活跃在城乡的艺术舞台上,为宣传党的方针政策、活跃全市人民的文化生活做出了积极贡献。而出人出戏一直是我们紧抓不放的重要举措,也是艺术院团发展繁荣的根本要求。烟台市吕剧院建院 58 年以来,培养了一批优秀演员,其中有的已成为表演艺术家,荣获全国戏剧“梅花奖”,在广大观众中有了较大影响。近几年来,市委市政府对文艺非常重视,解决了演职员不少实际问题,业务经费和工资都基本有了保障。在这样较好的环境下,培养有文化素养的中青年艺术拔尖人才尤为重要。目前剧院面临着青黄不接的尴尬局面,老同志逐渐退休,中青年演员存在基本功比较薄弱、文化水平偏低、艺术素养较差,学戏少、舞台实践少、掌握传统剧目不多等问题。从总体上看,中青年演员缺乏艺术创造性,所以演员尖子人才不多。现在的中青年演员优越感强,危机感差,他们的艺术创作能力和表现能力远不如老一代艺术家,他们在艺术排演实践中,排戏有导演,唱腔有作曲辅导,有时学排新戏又有录像观摩渐渐产生依赖思想。因此,自己的创造能力差了,不去动脑子想了,不能从剧本中人物出发,挖掘、塑造人物形象,用艺术表现手段来塑造栩栩如生的艺术形象,而是由老师手把手教而替代。因此,中青年演员出不来,尖子人才少,不能形成自己的特色,中青年艺术家则更少。因此,培养有创造精神、有文化素养的中青年表演人才应是我们工作的重中之重。要创造有利于人才脱颖而出的主观、客观条件,我想要做好以下几个方面的工作:

一、苦练基本功,继承好传统,夯实艺术根基

吕剧是具有鲜明的地方特色,散发着浓郁的生活气息,深受观众喜爱的剧种。而从事吕剧艺术的演员要发挥其创造性,基本功是必不可少的先决条件。唱、念、坐、打、舞,手、眼、身、法、步是演员排戏创造人物的基本要素。因此,没有扎实

的基本功便不可能创作出成功的艺术形象。当前突出的问题是中青年演员的基本功普遍不扎实,对传统的剧目、唱腔不做深入的研究,浅尝辄止。唱腔传统韵味不足,淡化了吕剧唱腔的艺术感染力,更制约了塑造人物的创造力。

要加强青年演员的基本功,首先要邀请艺术上有成就的老艺术家、老演员对青年演员进行系统地训练和辅导,尤其是要为有尖子演员素质的青年演员单独辅导、重点培养,攻克薄弱环节,根据他们的特点,有针对性地提高他们的艺术水平。要在青年演员中建立严格的练功制度和考核制度,调动他们苦练基本功的积极性,考核成绩要与职称评定、收入分配挂钩。

同时,剧院还要为优秀青年人才量身打造新剧目,有条件的剧团还可专门为其创作剧本,使他们渐渐形成以自己为主演的保留剧目,挖掘和发扬他们的潜质和优势,为他们的成长搭建施展才华的平台,帮助他们尽快脱颖而出。

二、努力提高文化素养,增强艺术人才发展后劲

提高艺术人才的文化素养最为重要,也是艺术创造力的必备条件。一般观点认为,演员只要人长得漂亮、条件好、会演戏,文化素养高低无所谓。这是片面的观点,是有害的。文化素养对于演员来说是潜移默化的,它决定着青年演员的成长后劲,决定着艺术成就的高低,从某种意义上讲,是演员与艺术家的分水岭。从我国各艺术门类的老艺术家看,他们具有丰富的专业和文化知识,他们共同的特点是喜欢琴、棋、书、画,各方面的知识都比较丰富,因此对生活与艺术都有自己的独特见解,文化素养高,是他们在艺术方面取得卓越成就的主要原因,是他们成为大师的重要标志。

我认为要解决这个问题,就要根据青年演员的实际情况,每年抽一定时间进行一次有针对性的素质教育,采取请进来、送出去的办法,邀请专家、学者进行系列讲课,并开办有优秀演员参加的研修班,可以选送尖子演员到高等艺术院校深造、进修,以开拓他们的视野,丰富他们知识。

三、建立保障机制,形成竞争风气

实践证明,首先要营造培养人才的良好环境,因为优秀尖子人才总是在竞争中脱颖而出。仅就胶东吕剧事业而言,烟台市吕剧院自成立以来一直在竞争的环境当中成长,老一代艺术家们不畏艰苦进海岛、下农村、闯京城、赴边陲,足迹踏遍祖国的大江南北。他们赴北戴河为党和国家领导人演出;原创吕剧《海盜女儿》被拍成电影戏曲片在全国放映,产生强烈反响。《青山海》拍成上下集电视戏曲片深受广大观众喜爱;《大桥故事》《海殇》《烟台山》等一大批剧目荣获全国、省级各类大奖。同时涌现了以王筱梅、贾淑华等为代表的老一辈吕剧表演艺术家,培养出了以“梅花奖”得主刘玉凤为代表的中青年表演艺术家。

现在,我们仍然要营造竞争环境,以达到培养有创造能力的中青年表演艺术家为目的。针对长期以来所形成的平均主义等观念及体制、制度的约束,就特别需要建立竞争机制、

奖励机制,创造能者上庸者下的竞争环境,并从制度上固定下来,鼓励中青年演员为事业奋斗,在艺术上鼓励冒尖,敢于冒尖,为优秀艺术人才的脱颖而出提供保障。在目前各级文化部门出台的一些奖励人才的政策的基础上,建立一整套培养优秀人才的竞争及奖励机制。在深化文化体制改革过程中,真正体现文化体制改革的好处,为中青年演员的脱颖而出建立机制保障。

现在,习近平总书记号召全国人民实现中国梦,我们文化艺术工作者在文艺战线上全力响应,实现中国梦是我们每个人的心声,作为专业艺术团体,必须在艺术创作过程中,不断开拓创新艺术领域,不断塑造新的人物形象,切实培养出一批批既有精湛艺术、又有较高文化素养的中青年艺术人才,使我们的文化艺术事业充满勃勃生机,为实现中华民族的伟大复兴做出我们应有的贡献。

(作者单位:烟台市吕剧院)

潍坊实施“百千万”公共文化人才培养工程

3月12日,潍坊市潍城区西关街道黄家庄社区活动中心热闹非凡。当日,潍城区“百千万”公共文化人才培训班——广场舞培训课在此开课,偌大的4楼活动室站满了来自潍城区的150多名广场舞爱好者。她们聚精会神地听着专业舞蹈老师的讲解,并不时跟着老师的示范动作摆手弯腰。

公共文化人才短缺一直是制约山东各地公共文化服务水平发展和提升的瓶颈。针对长期以来人才青黄不接,专家、骨干人才数量少的现状,潍坊市文广新局从2013年年底开始在全市实施“百千万”公共文化人才培养工程。该工程旨在调动广大基层文艺爱好者的积极性,引导社会力量参与文化活动,尽快培养造就一支德才兼备、锐意创新、素质优良、结构合理、适应发展的公共文化人才队伍,进而推动全市公共文化服务水平的整体全面提升。潍坊市计划用3年时间(2014年至2016年)完成“百千万”公共文化人才培养目标,即培养百名具有较高造诣、“德艺双馨”、热衷公益文化事业的专家级人才,千名有一定公共文化服务水平和业务能力的骨干级人才,万名热爱公共文化事业的从业人员、文艺爱好者和文化

志愿者。

为保证工程顺利实施,潍坊市探索实施了“双向阶梯式”的培训模式:市级以高素质骨干和专家级公共文化人才培养为主,各县市区以培养热爱公共文化的从业人员、文艺爱好者、文艺志愿者为主。同时,潍坊市文广新局每年还将从基层考核、选拔优秀人才作为骨干级人才候选人员到市级基地培养。潍坊市级培养基地在初期针对推荐的人才进行分批次集中培养,经考核后认定为骨干级人才。之后再从骨干级人才中,按业务素质水平、公共文化服务能力、服务对象评价反馈等综合指标进行评选,公示确定专家级人才名录。“各级人才均录入潍坊市公共文化人才库进行动态管理使用,并获得一定的政策和经费扶持。”市级培养并认定的骨干级、专家级人才受训后要返回到各县市区、各乡镇进行授课,反哺基层。通过从上到下、从下到上的“双向阶梯”培养模式,起到上下联动、加快人才交流成长的作用。

活动开展后,潍坊市还建立了“百千万”公共文化人才培养工程专家顾问团,为工程实施的细节决策问题发挥咨询、论证和参谋作用。