

## КУЛЬТУРОСООБРАЗНЫЕ ПРАКТИКИ

УДК 008:316.42

А. С. Кузин

### Можно ли воспитать театрального педагога?

(Выполнено по гранту РГНФ 14–03–00035)

В статье ставится проблема воспитания и профессиональных качеств театрального педагога. Автор – режиссер и театральный педагог, работающий почти 40 лет, – исходя из собственного опыта и длительных наблюдений над работой коллег утверждает: воспитание молодого педагога – это часть общего педагогического процесса. Педагог в театральной школе рождается в длительном процессе постижения профессионалом самого себя в новых обстоятельствах. Молодой педагог – это «назначенный лидер» студенческого коллектива. Работа молодого педагога есть продолжение его обучения. Для театрального педагога особенно важны такие качества, как потребность в поиске, техническая натренированность, исследовательский интерес, воля, вера в свои силы, любовь к работе, чувство юмора, чувство ответственности, интуиция, порядочность. На примере своего становления в педагогике автор доказывает: учеников надо уважать, любить, прощать. Автор показывает сложность становления своей ученицы, актрисы О. Тороповой, в качестве успешного педагога. Делается вывод о том, что у мастера и работающего с ним педагога должна быть единая система нравственных и художественных ценностей.

Ключевые слова: театральный педагог, мастер, студент, актер, воспитание, традиция, профессионализм, система, ценности.

## CULTURE CONFORMABLE PRACTICES

A. S. Kuzin

### Is It Possible to Educate an Acting Teacher?

The article raises the problem of education and professional quality of the acting teacher. The writer – director and drama teacher, working almost 40 years – comes from experience and long observation of the work of colleagues. He says: the education of a young teacher is a part of the overall pedagogical process. The teacher at the drama school is born in a long process of self-discovery. A young teacher is «a designated leader» of the student community. The work of the young teacher is continuation of his training. The most important qualities for the theatre teacher are such as the need to find, technical training, research interest, will, faith in their own strength, love to work, sense of humour, sense of responsibility, intuition, integrity. On the example of his formation in pedagogy, the author argues: students need to respect, to love, to forgive. The author shows the complexity of becoming his apprentice, actress O. Toropova, as a successful teacher. It is concluded that the master and the teacher should be a single system of moral and artistic values.

Keywords: an acting teacher, a master, a student, an artist, education, tradition, professionalism, a system, values.

#### 1

В методических пособиях, в книгах педагогов и практиков театра процесс обучения актеров описан достаточно подробно и разнообразно. Мне представляется важным обратить внимание на еще один аспект театрального воспитания и образования. Это – педагог.

Специально у нас никто не занимается воспитанием театрального педагога. Бытует мнение,

что педагог в театральной школе рождается в протяженном по времени процессе, как бы самостоятельно.

Иногда приглашают преподавать людей с большим актерским опытом, иногда – собственных выпускников, которые не смогли устроиться в театре, ну и – «чтобы не болтались...». Иногда артисты, у которых ничего в театре не «случилось», идут преподавать. И собираются в театральной школе «могучие кучки» преподавателей,

которые ничего не сыграли, ничего не поставили, но зато – *учат*. Проблема!

Но я – о молодых. Почему мы предлагаем заниматься педагогикой одним и не пытаемся этого делать с другими? На что обращаем внимание? На характер? На личностные качества? На интересную индивидуальность? На личную преданность недавнему педагогу?

Как нельзя спрогнозировать набор абитуриентов в театральную школу, так невозможно предугадать, кто сможет быть педагогом. Состояться как педагог.

Бывали в моей педагогической практике ситуации, когда я убеждался, что помощников-педагогов лучше искать на стороне, не хочется разочаровываться в собственных учениках. Слишком болезненно это бывает, а тут – если что и произойдет, не так обидно и больно.

И все-таки надо признать, что тобой воспитанные ученики, одной с тобой «группы крови» и одной «веры», становятся педагогами чаще, чем воспитанные и обученные на стороне.

Существует ряд проблем, которые являются помехой в подготовке молодых преподавателей театрального вуза. Одна из них – это то, как суметь задержать молодого и одаренного выпускника в институте в качестве преподавателя.

Я полагаю, что в Москве и Санкт-Петербурге такой проблемы нет. Города большие, выпускников театральных вузов много, и они востребованы, да и сами молодые пытаются «зацепиться» за перспективное место работы. В провинции все по-другому. После окончания института самые интересные выпускники уезжают «покорять» столицы. И даже если удастся кого-то убедить, уговорить остаться, поработать в институте, то это ненадолго, так как зарплаты у молодых педагогов микроскопические, жилищных условий (если они – иногородние, а они в основном именно такие) – никаких, а институт помочь им не может... Как говорит один из персонажей чеховской «Чайки», «вот тут и вертись...»

Бывают стажировки в столичных институтах, но это зачастую тоже заканчивается для провинциального института плачевно. Как отметила в своей статье И. В. Азеева, «молодые педагоги провинциальных творческих вузов, получившие возможность пройти обучение <...>, вряд ли вернутся в свои провинциальные школы. Реализуются программы ассистентуры-стажировки практически исключительно столичными (московскими-петербургскими) вузами. Как известно, творческая личность, формирующаяся в россий-

ской действительности, попадая в ситуации профессионального обучения в столичном вузе, по окончании его в провинцию возвращается крайне редко» [1].

Педагог в театральной школе рождается в протяженном по времени процессе постижения – постижения самого себя в новых обстоятельствах. В общении со студентами, упражнениях и этюдах. Личные жизненные впечатления тесно переплетаются с освоением нового для себя положения. Работа со студентами – это качественно новые возможности проявления творческой личности.

Еще недавно он был студентом, сдавал экзамены и зачеты и не всегда получал высокие оценки. И вдруг, по странному стечению обстоятельств, *он – педагог*. Студенты младших курсов института, который он только что закончил, знакомые, а некоторые даже друзья и с ним «на ты», – и все-таки черта уже проведена, и ты по другую сторону черты. На тебя начали смотреть по-другому, в основном иронизируют (молодой педагог часто становится предметом шуток в капустниках, и хорошо, когда эти шутки добрые). Что должно произойти, чтобы на молодого педагога посмотрели как на самостоятельную творческую фигуру? Чтобы обращение «на вы» и по имени-отчеству стало бы естественным и уважительным, а не иронично-карикатурным?

Жизнь молодого педагога всегда находится в фокусе моего педагогического внимания как мастера курса. И задача, которую я ставлю перед собой, – это расширение диапазона возможностей молодого педагога. И это – во-вторых. А во-первых – сделать так, чтобы он не умер от ужаса (при сознании ответственности) и не «зарвался» (при сознании возможностей).

Воспитание молодого педагога, как я полагаю, – это часть общего педагогического процесса. Способность к самовоспитанию формируется только в хорошо организованном воспитательном процессе. Это не просто передача навыков и приемов. Мировоззрение молодого педагога, его этические принципы, манера поведения всегда на студентов оказывают вполне определенное воздействие. Адаптация молодого педагога в студенческом коллективе (в его новом качестве – именно как педагога) в *мастерской* зависит от умений, которые он приобрел как студент, даже если он этого и не осознает.

Другая мера ответственности.

Трансформируются, подчас рвутся прежние связи и устанавливаются новые.

Для молодого педагога работа со студентами – это возможность что-то добрать, доучить, дополнить, допроверить.

Молодой педагог – это просто другой этап обучения. Это первая проба в сфере, где возможно проявить прежде наработанные умения.

Молодой педагог, если хотите, это «назначенный лидер» [3] студенческого коллектива. Чаще всего он с курсом «на ты», он – старший товарищ, он в курсе всех внутренних проблем курса. И так бывает, что, обладая чьей-то тайной, он никому об этом не говорит, даже руководителю курса. Мне это очень дорого в молодом педагоге, и, когда он так себя проявляет, для меня это знак того, что молодой педагог стал частью курса, его органичной частью.

Может ли молодой педагог помочь студентам в том, чтобы развить их природные способности? Ведь именно это является главной задачей театральной педагогики.

Может ли помочь овладеть элементами актерского мастерства, если он сам не до конца понимает, что и как делать с этими элементами?

Может ли научить студента такой педагог работать над ролью в спектакле, если актерского опыта у него самого не так много? И роли, которые им сыграны, – это работы в дипломных спектаклях, или, если повезло, в театре, хорошо, если они – главные или большие, а если это только массовые сцены?

Часто молодые педагоги, каждый по-своему, в меру своего опыта и понимания, трактуют и интерпретируют элементы *системы*. Оставаясь один на один со студентами, пока блуждают в неясном им самим процессе. И часто студентов заводят в тупик. В головах студентов возникает путаница, которая приводит к вульгарному пониманию элементов *системы*, к упрощению ее основных законов. Указания по-разному обученных педагогов часто противоречат друг другу и вместо пользы приносят один только вред. Студенты постоянно находятся в состоянии стресса. Горящие глаза, которые отличали их при поступлении, погасли. И ходят по институту унылые люди. Нам приходилось обращать внимание на сложность развития театральной школы как сообщества и будущего актера в этом сообществе [4].

Попросишь молодого педагога построить или поправить логику этюда, и становится ясно, что сам педагог «плавает» и потому не в состоянии сделать нужное. Допускаю: этюд – задание в высшей степени непростое, и все же это – главное в освоении нашей профессии. А совершен-

ные в этой части работы педагогические ошибки приводят к тому, что потом еще не вработанные навыки приходится ломать. И это, конечно, подрывает доверие к педагогам, порождает разочарование и инертность.

Вероятно, в таких случаях студентов посещает мысль: зачем стараться, зачем активничать? Все равно потом придет мастер и все сделает как надо.

Нельзя забывать, что К. С. Станиславский яростно боролся с иждивенчеством, считая, что это нарушает подлинно творческий процесс. Он называл актерскую пассивность «Злом».

Для меня работа *молодого педагога есть продолжение его обучения*.

Иногда бывает очень трудно не вмешаться в этюд, в работу над отрывком или даже в простое упражнение. Когда ты как более опытный видишь, что молодой педагог ведет студентов не туда. В ошибку, в тупик. Дать молодому педагогу самостоятельно понять, что это ошибка, и уже вместе искать выход из нее. Постараться сделать это с юмором, шутейно, не обидно. Хоть и понимаю, как трудно это бывает сделать.

Для студентов такие неожиданные повороты тоже являются уроком. Они видят, что молодые педагоги тоже учатся. И так же, как они, еще многого не знают. Главное: не бояться в этом признаться. Ошибки в нашем деле естественны, и нечего их бояться. Тот, кто преподает и учит своих учеников учить следующих, может упрекнуть: выдаю желаемое за действительное. Да, в жизни бывает и по-другому, не все так благостно.

Что дает возможность удостовериться в профессиональной состоятельности молодого педагога?

- Неумный поиск.
- Углубленный (хорошо, если это было в студийном духе) процесс предыдущего обучения, которое прошел нынешний педагог.
- Натренированность.
- Исследовательский интерес.
- Потребность в совершенствовании.
- Стремление к творчеству.
- Характер (волевые качества).
- Вера в свои силы.
- Самостоятельность и неординарность.
- Любовь к повседневной, часто черновой работе.
- Чувство юмора.
- Чувство ответственности. Молодой педагог должен быть не торопыгой, стремящимся к результату, а терпеливым и упорным «работягой».

– Интуиция (можно до конца не понимать, что такое «действие»; знаю на собственном примере, как это трудно понять, ощутить; необходимо выработать в себе «чувство действия»; если угодно, это – элемент психотехники).

– И – может быть, первое и главное: молодой педагог должен быть приличным человеком.

Иногда на актерском или режиссерском курсе вдруг проявляется кто-то, и ты понимаешь – нет, чувствуешь, что этот *еще непонятно кто* может быть педагогом. Какие замечания он делает, как смотрит работы своих сокурсников, как реагирует на собственные неудачи, насколько контактен, как к нему относятся сокурсники, умеет ли (в конце концов) рассказывать анекдоты...

## 2

Я часто задумываюсь о природе воспоминаний. Отмечаю два слагаемых.

Прежде всего, это – конкретные бытовые события, мелочи, подробности, что, собственно, и является материалом воспоминаний.

И второе – это повод, по которому воспоминание возникло.

Расскажу историю, которая произошла со мной – молодым педагогом.

Сразу после окончания театрального института *мастер*, у которой мы учились, – народная артистка Узбекистана, режиссер, профессор О. А. Чернова – позвала меня поработать в институте в качестве педагога по мастерству актера на первый курс режиссеров драмы, который она набирала.

Весь наш выпуск после окончания института был приглашен в Ташкентский академический театр драмы им. М. Горького. Ура! Мы стали артистами такого театра! Наши дипломные спектакли включены в репертуар академического театра. Первые роли, первые вводы. И мы – все вместе. Счастливая творческая ситуация. Редкая.

Окунувшись в работу театра, я почувствовал, что это не совсем то, что представлял себе в студенчестве. Я понял, что ничего про актерскую профессию не понимаю. Все мои романтические представления о театре «разбились о быт». И тут – предложение стать педагогом. Не вместо работы в театре, а плюс к театру.

У меня тогда были самые поверхностные представления о деле, которым я собирался заниматься. Я ничего не умел. И вдруг – педагог. По мастерству актера! Да что я могу? Мне бы самому еще поучиться, сыграть бы хоть одну роль, поработать с другими режиссерами, «попыхать» бы, что такое работа над спектаклем,

когда опытные артисты – твои партнеры. При этом они подсмеиваются, вышучивают, разыгрывают, свысока похлопывают по плечу, и все – *учат*, как надо играть! И как надо в театре жить. Ужас!

И все-таки я рискнул.

Я был чуточку старше своих студентов. Все мое преподавание заключалось в том, что я сидел рядом с руководителем курса, слушал и молча наблюдал. Единственное, что мне доверяли делать на курсе, – это простейшие упражнения в ее отсутствие. О тренингах тогда никто не слышал, ими стали заниматься позже.

Когда наши студенты учились на первом курсе, мой руководитель на несколько недель уехала выпускать спектакль в другом городе и я остался на курсе один. Что делать? Я видел, как мои студенты заскучали. Они задавали мне вопросы по режиссуре, а я не мог на них ответить. И тогда я предложил им проанализировать, сравнить подходы К. С. Станиславского к работе над спектаклями «Отелло» [5] и «Тартюф» [6]. Посмотреть на «разность» этих подходов: как менялся сам Станиславский и его метод.

Нам было интересно. Я вместе со студентами, в свободное от занятий время, после выполнения «машинки», «табуреточек» и других привычных уже упражнений, изучал и сравнивал. Споры были жаркие. И мне казалось, эта работа была очень полезной. Но тут вернулась руководитель курса. И на вопрос «чем занимались?» мы азартно и восторженно рассказали ей о наших «открытиях». Дальше началось, как говорится, избивание младенцев. Чего мы только про себя не услышали! А я как педагог, как «организатор и вдохновитель» получил по полной программе. Все это было сделано публично, и не просто сделано, а – в оскорбительной форме. Ничего не объяснив, нам всем дали по рукам. А мне еще и дополнительно... Чтоб не повадно было.

Я извинился перед ребятами и ушел.

Я не понимал: за что? За инициативу? Даже если я ошибся, но эта моя ошибка носила творчески мотивированный характер, – за что было так уничтожать? Я решил больше на курс не приходить и педагогией не заниматься. Во мне что-то сломалось. И самое главное: я понял, что не мое это. Буду играть в театре.

Прошло, вероятно, несколько недель, мне сообщили, что мой педагог разыскивает меня и просит объявиться. Я, конечно, этого не сделал. Обиделся.

Потом состоялась встреча, меня опять отругали: задираю нос. В очередной раз преподавали урок хороших манер: я, конечно, «был неблагодарным», «не ценил хорошего к себе отношения», и вообще меня ругали «только потому, что любили». Это – урок, который я должен был «с благодарностью принять».

Странная это была любовь и странный урок: через наказание и унижение.

Мы долго говорили, и впервые я позволил себе высказать моему мастеру то, что наболело: не могу и не буду «мальчиком на подхвате», быть педагогом формально – отбывать на курсе в паузах, пока и только потому, что мастер занят другим делом и потому отсутствует. Я, говорил, – готов заниматься педагогикой при условии уважительного к себе отношения. Я готов учиться быть педагогом. Но эта учеба предполагает особые отношения учителя и ученика, вовсе не унижение и не окрик.

Разговор был трудным. Я до сих пор помню и цену, как мой учитель отнеслась тогда к этому.

Теперь извинилась она, мастер. Я знаю, как трудно бывает сделать это. За это я еще больше уважаю ее и люблю.

С этого начались мои сложные педагогические «университеты». Урок, который я извлек из этой жизненной ситуации, для меня остается важным внутренним законом. И вот уже без малого сорок лет я участвую в процессе превращения учеников в коллег-педагогов, причем этот процесс ни для меня, ни для них с годами не становится проще. Но принципы нашей общей работы закрепляются и не опровергаются жизнью. Учеников надо *уважать*. Дело, которым мы занимаемся, такое хрупкое, что разрушить его очень легко. Случайным некорректным замечанием, высокомерием, нетерпимостью. Учеников надо *любить*. Только в любви может что-нибудь родиться. Учеников надо *прощать*. Иногда они совершают поступки глупые и необдуманные. А талантливые люди часто нарушают привычный уклад и общепринятые нормы поведения. Ведь, занимаясь театром, мы имеем дело с людьми, как принято считать на обывательском уровне, не совсем адекватными; особенно это касается учеников, которые пытаются стать педагогами. Это очень трудное дело: стать театральным педагогом.

К сожалению, приглашенные мною выпускники в своем большинстве не задержались в педагогах. А жаль. Мне казалось, что им, наиболее одаренным и способным, сам Бог велел заниматься театральной педагогикой. Но этого не

произошло. У кого-то не хватило времени, кто-то испугался ответственности. У всех отказавшихся после некоторого времени работы нашлись свои объективные причины; так, поработав недолго, ушли из этой сферы Иван Баранов, Юрий Круглов. Про одну из тех немногих, кто все же «задержался» в педагогике, расскажу.

Ольга Вадимовна Торопова. Выпускница Ярославского государственного театрального института. Актриса Ярославского ГЮЗа, куда я, будучи главным режиссером этого театра, привел в свое время ее и несколько еще студентов выпуска 1996 г.

В институт работать пришла сама. Захотела. Понимала, что это – серьезно. Не испугалась трудностей, хотя знала, что-то придется поменять в своей жизни.

Мы с Ольгой договорились, что она попробует заниматься тренингами. Эта ниша в практике нашего театрального института занята не была. Надо признаться, что актерские тренинги сложно пробивали себе дорогу в институте. В основном на кафедре мастерства актера это рассматривалось как баловство, пустое времяпрепровождение. Понадобилось лет двадцать, чтобы на тренинговые упражнения начали обращать внимание. Творческие результаты моих выпускных курсов, высоко оцененные на различных театральных фестивалях, высокие оценки государственных комиссий, большая востребованность выпускников – все говорило о положительном влиянии тренингов на профессиональный уровень выпускников.

Сейчас, по прошествии времени, уже все знают, что на моих курсах тренинг – это одна из важных основ обучения и воспитания. Разные тренинги охватывают сферу пластики, общения, ритма, усложняются от упражнения к упражнению, постепенно помогая овладеть всеми элементами одновременно. Руководители некоторых других курсов тоже стали вводить тренинги в обучение студентов. Так что Ольга стала, что называется, нарасхват.

Нам удалось вместе с Союзом театральных деятелей России устроить так, чтобы Ольга начала учиться в международной лаборатории, созданной режиссером и педагогом Ю. Л. Альшицем [2]. Ольга стала ездить на занятия за границу, у нее расширился круг профессионального общения, ее заметили. Как это важно для творческого человека: повезло! Изменилась жизнь, изменилось самоощущение.

Надо признаться, что финансово Ольге никто

не помогал, она сама искала средства на поездки в Мексику, Италию и другие страны, где проходили занятия лаборатории. С каким восторгом она рассказывает о своих занятиях там, открытиях, которые она совершает, о талантливых людях, окружающих ее в лаборатории. Как много нового она привносит и в наши занятия в институте. Знания, которые она получает, обучаясь в международной лаборатории, немедленно проверяются в работе на курсе.

Проведение тренингов для меня является своего рода «полигоном», на котором проверяется способность молодого педагога к самостоятельной работе. Когда педагог не руководит процессом со стороны, а является частью его. Она делает тренинг вместе со студентами, она одета в тренировочную форму, находится в активном тренировочном тоне. Педагог собственным примером доказывает необходимость этой непростой формы обучения. Педагог не дает расслабиться, все время подстегивает и подгоняет отстающих, и не замечанием, а собственным умением и примером. И это, должен сказать, дает явные положительные результаты. Через некоторое время усиленной работы (тренинг обычно проводится 3 раза в неделю по 2 часа) кто-то из студентов начинает выделяться и делать упражнения лучше педагога. Но это ее не смущает, наоборот, она это отмечает как достижение студента, хвалит его, ставит в пример, позволяя ему становиться своим помощником. Надо сказать, на тренинге возникает замечательная творческая атмосфера.

Иногда бывает так: когда я делаю со студентами что-то новое, Ольга сама выходит на площадку и пробует вместе с ними, пытается понять и освоить новые для себя упражнения. И не всегда они получаются у нее сразу, но зато, когда удаются, она изнутри процесса, не прерывая его, преобразуется из студентки в педагога и уже со знанием дела, тихо и спокойно, помогает студентам делать то, что только что поняла сама.

Приобретая опыт занятий тренингами в нашем предыдущем выпуске (2010–2014), Ольга уже на первом курсе набора 2014 г. подготовила три тренинга – все разные, сложные, требующие от студентов исходной подготовленности и определенных умений. Мы вместе что-то меняем, привносим новые элементы, усложняем обстоятельства тренинга. Она растет как педагог, решая сложные творческие и психологические задачи, видя реальные результаты своего педагогического труда.

Теперь вот задумались над вопросом: как применить тренинг в работе с текстом, над спектаклем? Возможно ли сделать автора пьесы частью тренинговых упражнений, где импровизация станет основным подходом к работе над пьесой. Это крайне полезно – заниматься таким тренингом, специально сочинять его, имея в виду конкретный драматургический материал. Как через упражнение выйти на понимание темы произведения, ощущение его стиля и жанра?

Занимаясь тренингами, можно уже в самом начале обучения понять, в какую сторону развивается курс, что ему ближе. Через тренинг можно ориентировать студентов на будущий спектакль, когда уже первые упражнения, простейшие этюды говорят о возможном пути, по которому следует вести курс. Как нет одинаковых людей, так нет и курса, который походил бы на другой. Кто-то легко двигался в сторону озорства и клоунады, чувствовал и понимал юмор; кому-то это было не близко, и курс тяготел к психологической драме; кто-то был музыкальным, хорошо пел, играл на музыкальных инструментах; а кто-то был, как я это называю, «глухой», бывает такой набор, и они начинают проявляться через другое, через движение, например.

Через тренинговые упражнения, на которых вместе с курсом растет молодой педагог, формируется и проявляется «индивидуальность» курса, определяется и развивается индивидуальность педагога.

*Мы в основном находимся в плену собственного опыта и эстетической системы, идем по инерции выработанного языка. И, чтобы не стать закостенелым, ограниченным ощущением собственной значимости и былых успехов, надо не бояться прихода талантливых молодых. Наоборот, искать их, приводить в профессию – театральную педагогику. Быть чутким к их ошибкам. Уметь не пропустить, когда ростки нового и, может быть, талантливого будут проявляться в твоих учениках. Поддержать их и, если надо, защитить. Или поставить на место.*

У меня с моими учениками, которые с моей подачи начали заниматься театральной педагогией, – одна система ценностей. У нас даже, на мой взгляд, формируются свои традиции. Мы верим в одно и то же, цели наши совпадают – они могут различаться в деталях, но совпадают в главном.

В педагогике ничего нельзя делать насильно. Приказ – это не наш инструмент. Несмотря на кажущуюся авторитарность педагогической про-

фессии (и театрального руководства – тем более), собственная заинтересованность педагога – оружие куда более сильное, чем жесткое указание. Нужно увлечь, влюбить, заразить. Да, бывают ситуации, когда требуется твердость, проявление воли педагога; но это касается в основном организационных, дисциплинарных моментов жизни в *мастерской*. Обмануть студентов не удастся; ты, педагог, сам полностью поглощен своим делом, влюблен в него, и студенты видят, как ты проходишь этот путь вместе с ними, впервые что-то пробуя и даже ошибаясь. И тогда вдруг найденное решение, удачная реакция или неожиданная оценка становятся общим счастливым моментом.

#### Библиографический список

1. Азеева, И. В. Развитие современной российской театральной школы в ситуации модернизации системы высшего образования [Текст] / И. В. Азеева // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – 1. – С. 202.
2. Альшиц, Ю. Л. Тренинг Forever! [Текст] / Ю. Л. Альшиц. – М. : ГИТИС, 2009. – 256 с.
3. Злотникова, Т. С. Эстетические парадоксы режиссуры: Россия, XX век [Текст] / Т. С. Злотникова. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2012. – С. 57–80.
4. Станиславский, К. С. Работа над ролью («Отелло») [Текст] / К. С. Станиславский // Станиславский К. С. Собрание сочинений : в 8 томах. – Т. 4. – М. : Государственное изд-во ИСКУССТВО, 1957. – С. 192–310.
5. Топорков, В. О. Станиславский на репетиции [Текст] / В. О. Топорков. – М. : АСТ-Пресс, 2002.

#### Bibliograficheskiy spisok

1. Azeeva, I. V. Razvitiye sovremennoj rossijskoj teatral'noj shkoly v situacii modernizacii sistemy vysshego obrazovaniya [Tekst] / I. V. Azeeva // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2013. – 1. – S. 202.
2. Al'shic, Ju. L. Trening Forever! [Tekst] / Ju. L. Al'shic. – M. : GITIS, 2009. – 256 s.
3. Zlotnikova, T. S. Jesteticheskie paradoksy rezhissury: Rossija, HH vek [Tekst] / T. S. Zlotnikova. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2012. – S. 57–80.
4. Stanislavskij, K. S. Rabota nad rol'ju («Otello») [Tekst] / K. S. Stanislavskij // Stanislavskij K. S. Sobranie sochinenij : v 8 tomah. – T. 4. – M. : Gosudarstvennoe izd-vo ISKUSSTVO, 1957. – S. 192–310.
5. Toporkov, V. O. Stanislavskij na repeticii [Tekst] / V. O. Toporkov. – M. : AST-Press, 2002.