

شیوه انتخاب و هدایت بازیگر در سینما و تلویزیون

حامد توکل، مدرس دانشگاه، تهیه کننده و کارگردان رسمی صداوسیما

چکیده :

انتخاب بازیگر دانش و هنری است که می تواند از ورود بازی های کلیشه ای به سینما و تلویزیون پیشگیری کند و کارگردانی بازیگر در راستای درک و خلق شخصیت و ارائه آن به نحو مطلوب و ایده آل به مخاطب به مفهوم هدایت بازیگر است که متأسفانه در تولیدات فیلمسازی کشور ما چه در فیلم های سینمایی و چه در فیلم ها و سریال های تلویزیونی این مهم بسیار کم رنگ دیده می شود . تحقیق حاضر به لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی-تحلیلی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات اسنادی و کتابخانه ای می باشد که به فرآیند انتخاب ، انواع ، چگونگی و ارزیابی آزمون بازیگری ، شرایط تمرین ، دکوپاژ بازیگران ، شیوه هدایت بازیگران و نابازیگران می پردازد . یافته ها در این تحقیق نشان می دهد که برنامه ریزی مدون ، نگاه به مسائل حرفه ای ، انسان شناسی و جامعه شناسی ، ایجاد اعتماد متقابل ، توجه به استاندارد ها ، شناخت سبک ها و مکتب ها ، نظم ، صبر ، خلاقیت، دانش ، ارزیابی و بازخورد از نکات کلیدی در این مسیر است . چنانچه از وجود نگاه سیستمی و هوشمندانه به فرآیند انتخاب تا رهبری و هدایت بازیگر استفاده شود ، می تواند از اتلاف هزینه ، زمان و دوباره کاری پیشگیری کند و اثر به کیفیت مطلوب تری برسد .

کلید واژه :

انتخاب بازیگر - آزمون بازیگری - هدایت بازیگر - سینما - تلویزیون

مقدمه :

باور پذیری پروژه به انتخاب درست بازیگران بستگی دارد. بازیگران در حکم کلماتی هستند که با آن ها داستان تان را نقل خواهید کرد. آنان با جان بخشیدن به شخصیت های فیلمنامه ، مخاطب را به جهان درام مورد نظر شما وارد می کنند . کار دوربین هر چه قدر هم که ماهرانه باشد ، اگر شخصیت های شما برای مخاطب باورپذیر نباشد ، تماشاگران به سختی قادر به احساس همدلی با داستان تان خواهند بود .

هنگامی که از کارگردان معروف ((سیدنی پولاک)) سؤال شد که آیا رازی در مورد کارگردانی وجود دارد؟ گفت : انتخاب بازیگران ۸۵٪ کار کارگردانی است ، اگر می خواهید راز واقعی را بدانید ، این راز آن است .

از آنجایی که متأسفانه در بسیاری از فیلم های ساخته شده در کشور توجه جدی به مسیر انتخاب تا بازیگردانی نمی شود ، پژوهش حاضر بر اساس نیاز فیلمسازان و بویژه کارگردانان به چگونگی انتخاب و برگزاری آزمون بازیگری و نکات کلیدی در شیوه رهبری و هدایت بازیگران و نابازیگران بر اساس اسناد مکتوب و فیلم های سینمایی و آموزشی می پردازد و سعی دارد راه کارهای عملیاتی و به روز را پژوهش نماید .

روش تحقیق :

روش نگارش این مقاله توصیفی - تحلیلی می باشد و با استفاده از تکنیک کتابخانه ای و مشاهده ای تجزیه و تحلیل داده ها به صورت کیفی و با استناد به منابع مرتبط هنرهای نمایشی و سینما می باشد .

پیشینه تحقیق :

اگر چه تاریخ سینمای ایران و جهان در زمینه بازیگری و هدایت بازیگر خالی از نقد و پژوهشهای مرتبط نیست ولی پژوهش های موجود با این رویکرد نبوده اند . از منابع اندکی که در این زمینه موجود است می توان به شرح زیر پیشنهاد نمود :

۱- کتاب بازیگری در سینما نوشته جیمز نیمور (۱۳۸۷) ترجمه حمید رضا منتظری که به کلیات ، تکنیک های بازیگری ، پیوستگی بیانی در بازیگری ، نقش لوازم صحنه ، لباس و گریم در کار بازیگری ، نقش آفرینی های نمونه و فیلم به عنوان زمینه بازیگری پرداخته است .

۲- در کتاب فن سینما و بازیگری در سینما نوشته ف.ا.پودفکین (۱۳۷۰) ترجمه حسن افشار به سناریو فیلم ، کارگردان فیلم و دست مایه فیلم ، تیپ به جای بازیگر ، درشت نما در زمان و بازیگری در سینما می پردازد . البته درباره انتخاب و هدایت بازیگر دستاورد مشخصی ارائه نشده است .

۳- پایان نامه میزانشن و هدایت بازیگر در کارگردانی تئاتر تلویزیونی بر اساس شیوه پیتربروک مطالعه موردی نمایشنامه های مکبث، لیر شاه ، اتللو نوشته ولی زارع (۱۳۹۴) تمرکز بر مفاهیم کارگردانی ، مفاهیم بازیگری ، مفاهیم تئاتر تلویزیونی ، شناخت شناسی پیتربروک ، شکسپیر در قاب دوربین و ساختار شناسی تئاتر تلویزیونی دارد .

۴- در پایان نامه هدایت بازیگر در تجسم بخشی نقش در مسیر اعمال جسمانی نوشته حسام منظور (۱۳۸۹) به جسمانی کردن ، کارکرد بیان بدنی بازیگر ، روانشناسی بازیگر ، کار عملی با بازیگران در زمینه تئاتر پرداخته شده است .

بحث :

شاید یکی از شایع ترین مترادف ها که بلافاصله بر اثر فکر کردن درباره ماهیت واقع نمایانه و امکانات زیبایی شناختی سینما به منزله یک رسانه و نیز کارکردهای عام هنری و تجاری آن به ذهن متبادر می شود ، به نوعی در ارتباط با مقوله ی بازی و بازیگری است ساده ترین و نیز پذیرفته ترین تعاریفی که تا به امروز از وضع و کیفیت بازی و قلمرو کار بازیگری در سینما ارائه می شود ، همواره مبتنی بر ۴ رکن ساختاری است :

- ۱- منبع نقش بازیگر : آن چه یا آن که، عمل -بازی-بازآفرینی و رفتار تجسم بخشی و بازیگری ، معطوف به یا متأثر از موجودیت واقعی یا ذهنی آن می گردد: شخصیت ها و رویداد انسانی ، موجودات طبیعی و غیر انسانی و اشیایی که در حالت ها و فضاهای مختلف بیان گر اعلام یا اخباری هستند .
- ۲- نقش بازیگر : آن چه یا آن که از روی منابع نقش یا با اثرپذیری از آن ها و با کمک اسلوب های بازآفرینی و روش های تظاهر سازی ، عمل نقش را به واقعیت های قابل درک و احساساتی به هم پیوسته و انتقال پذیر تبدیل می کند .
- ۳- دوربین : که به منزله واسطه کنش مند و اثر گذار ، قابلیت های متنوع رفتارهای فیزیکی و عاطفی خلق شده در بازی را و دیگر جنبه های زبان بدن و ذهن و نگاه بازیگر را با تکمیل سازهای بصری خاص خود به بیننده انتقال می دهد .
- ۴- بیننده : که به هر حال محل و مقصد نهایی ابلاغ آموزه های شناخت گرانه و تجربه های رفتاری و احساسات اغلب مهار شده ی بازیگر نسبت به جهان و انسان های پیرامونش است . (روانجو ، ۱۳۸۹ ، ۳۱)

یک کارگردان خوب و بازیگرش یک گذرگاه به سمت فرد جدید -شخصیت فیلم- خلق می کنند . برای پروراندن آن شخصیت به هر صورت باید انتخاب های متعددی صورت گیرد . آن انتخاب ها باید درک عمیق از شخصیت و در راستای پرورش شخصیتی که اصیل و واقعی است ، کارگردانی شود . (دنسیگر ، ۱۳۹۴ ، ۱۸۹)

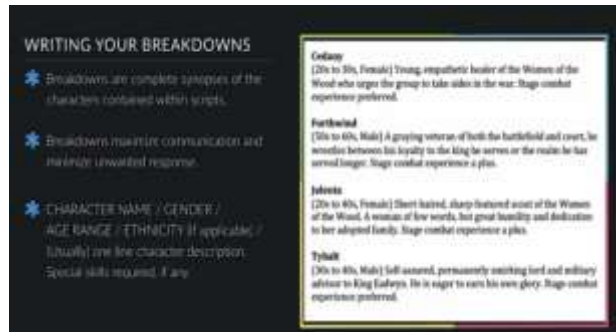
فرآیند انتخاب بازیگر با بیان واضح آنچه از بازیگران خود می خواهید و به آن نیاز دارید آغاز می شود :

۱-Breakdowns : سیناپس های کامل از شخصیت هایی هستند که در فیلم نامه آمده است . در اینجا است که شما هر شخصیت را توصیف و بیان می کنید که در آن به دنبال چه می گردید ؟

مزیت Breakdowns این است که ارتباطات را به حداکثر و واکنش نامطلوب را به حداقل می رساند .

آنچه در Breakdowns نوشته می شود شامل : نام شخصیت ، جنسیت ، محدوده سنی ، نژاد در صورت نیاز و توصیف یک خطی شخصیت و چنانچه مهارت خاصی از شخصیت انتظار می رود در پایان باید نوشته شود.

(<https://www.lynda.com/Filmmaking-tutorials>)



۲- برای نقش های خاص آگهی بدید . (در روزنامه ها ، فضای مجازی ، مجلات تخصصی و ...)

۳- هنرستان ها و دانشکده های بازیگری را شناسایی کنید .

۴- رزومه ها و عکس های ارسال شده را دسته بندی کنید . (با توجه به نقش مورد نظر اطلاعاتی مانند تجربه کاری ، قد ، وزن ، سن و شماره تماس بازیگر را مرتب و در قالب پرونده ای مشخص کنید .)

(<https://www.lynda.com/filmmakaking-tutorials>)

۵- برای قرار آزمون ها برنامه ریزی کنید :

- الف) برنامه ای منظم برای روز یا روزهای آزمون در نظر بگیرید .
- ب) مکانی بزرگ که شامل اتاق انتظار هم باشد تا بازیگران بتوانند نقش هایی که برای آزمون اجرا خواهند کرد را به آسودگی مطالعه کنند . توجه داشته باشید مکان تست را خانه یا آپارتمان کسی انتخاب نکنید چون بازیگران اعتماد نمی کنند و حرفه ای نیست .
- ج) جایی که بر می گزینید باید از نور کافی برای تصویر برداری برخوردار باشد .
- د) مطمئن شوید که تعداد کافی رونوشت از نقش هایی که باید خوانده شود در اختیار دارید .
- ه) یک پارچ آب و لیوان های یک بار مصرف در دسترس بازیگران قرار دهید .
- و) آزمون ها را حتی الامکان طبق برنامه پیش بینی شده پیش ببرید . در انتظار نگه داشتن بازیگران برای مدت طولانی کاری غیر حرفه ای و دور از ادب است .
- ی) سعی کنید ۱۵ دقیقه فاصله بین آزمون ها باشد . (ریا ، ایروینگ ، کاووسی ، ۱۳۹۰ ، ۲۱۱)

۶- برای جلسات فراخوانی مجدد برنامه ریزی کنید . در این مرحله فرآیند انتخاب بازیگر به طور جدی آغاز می شود . هدف تنها یافتن بهترین بازیگر برای هر نقش نیست ، بلکه باید بهترین ترکیب یا توازن ممکن در میان بازیگران حاصل شود .

۷- با بازیگران انتخاب شده مذاکره کنید . زمانی که بازیگر یا نماینده وی بر سر میز مذاکره می نشینید ، تمام کسانی که در این امر شرکت دارند باید از محدودیت های بودجه شما آگاه شوند .از همان ابتدا درباره مبلغی که باید خرج کنید صادقانه حرف خود را بزنید. غیر از بازیگران حرفه ای و نقش اول می توانید جهت پرداخت نکردن دستمزد از موارد زیر بهره بگیرید :

- الف) اعتباری سینمایی یا تلویزیونی با نقشی که بتواند استعداد بازیگر را جلوه گر سازد .
 - ب) ارائه نسخه نهایی فیلم نهایی جهت استفاده در رزومه برخی از بازیگران تازه وارد .
 - ج) هزینه ایاب و ذهاب به صحنه برای دانشجویان .
 - د) وعده های غذا در حین فیلمبرداری برای علاقه مندان و هنرجویان . (همان ، ۲۱۲)
- ۸- با بازیگرانی که انتخاب نشده اند هم صحبت کنید . تماس تلفنی مودبانه و تشکر از بازیگر برای زمان و اشتیاقی که در جلسات گزینش صرف کرده ، اثر خوبی خواهد داشت و چه بسا همان فرد برای پروژه دیگر شما در آینده مناسب باشد .
- ۹- و اما درباره انتخاب بازیگران کودک باید ابتدا با ارسال نمونه کار دیجیتال شروع کنید .آزمون های بازیگری حضوری محدود شود .در زمان انتخاب و آزمون والدین نباید حضور داشته باشند .در واقع هنگام انتخاب بازیگر کودک باید والدین آنها را هم انتخاب کنید . اما والدین کودک نباید در کار فیلم مداخله کنند و بیش از حد روی صحنه باشند .کودکی را باید انتخاب کرد که قابل کارگردانی باشد . در هنگام اجرای کودکان باید بیشتر دنبال اصالت و باورپذیری باشید تا توانایی .در ابتدای کار با آنها درباره مدرسه و بازی هایی که دوست دارند حرف بزنید .صبور بودن نکته کلیدی در زمان انتخاب بازیگر کودک و کارکردن روی صحنه با کودکان است .
- (<https://www.lynda.com/video-tutorials>)

انواع آزمون :

- **نقش هر بازیگر :** معمول ترین شیوه ای که برای آزمون گرفتن از بازیگران فیلم یا ویدئو به کار می رود این است که از آنان می خواهند یک صحنه کامل یا بخشی از آن را از روی فیلمنامه بخوانند .زمانی که بازیگر این بخش ها را برای نخستین بار درآزمون می خواند به این کار روخوانی سرد (Cold reading) می گویند .
- متن آزمون باید کوتاه باشد و چنانچه قرار هست بازیگر دیگری مقابل او باشد ، طرف مقابل باید با او تماس چشمی برقرار کند و طرف مقابل نباید بازی کند یا نقش را به صورت یکنواخت بخواند ، زیرا هر دوی این حالات باعث از بین رفتن تمرکز می شود .زمانی که بازیگر شروع به خواندن فیلمنامه می کند ،اجازه دهید بدون هیچ نوع راهنمایی صحنه را تا آخر اجرا کند .این کار برداشت بازیگر از نقش را نمایان می سازد . (ریا ، ایروینگ ، کاووسی ، ۱۳۹۰ ، ۲۱۸)
- اگر از بازیگر خوششان آمد ، از وی بخواهید صحنه را با بار احساسی متفاوت نسبت به نوبت اول دوباره اجرا کند .این اجرای دوم مهم است زیرا به شما ایده ای از انعطاف پذیری و گستره مهارت های آن بازیگر می دهد .
- **مونولوگ (تک گویی) :** علاوه بر روخوانی بدون آمادگی قبلی یا به جای آن می توانید از بازیگر بخواهید برای جلسه آزمون یا جلسات بعدی مونولوگی آماده کند .این کار به شما امکان می دهد بیننده ی اجرایی از قبل آماده شده باشید .این ترکیب اطلاعات کافی برای گزینش نهایی به شما می دهد .

- **بداهه پردازی :** روش مفید دیگر آن است که از بازیگر بخواهید صحنه ای از فیلم نامه را بداهه پردازی کند . برخی از بازیگران بویژه کمترین ها ، در این نوع اجرا بسیار مهارت دارند . اما بهر حال این درخواستی قابل قبول از یک بازیگر به شمار می رود .



نکات مهم در زمان آزمون بازیگری :

- ۱- آزمون های خود را برای بازیگری در آینده ضبط کنید .
- ۲- اطمینان حاصل کنید که زمان بندی شما درست است و زمان آزمون بیش از اندازه شلوغ نشود تا مجبور نشوید عجله کنید . (<https://www.lynda.com/video-tutorials>)
- ۳- بهتر است یک دستیار هم داشته باشید تا مسئول ورود و خروج بازیگران باشد .
- ۴- توصیه می شود در هنگام آزمون بازیگران را دو نفری وارد کنید بویژه اگر صحنه نیاز دارد تا شما تعامل بازیگران با هم را ببینید .
- ۵- در صورت لزوم ، خودتان دیالوگ نخوانید و بهتر است شخص دیگری این کار را انجام دهد .
- ۶- همیشه چندین یادداشت درباره اجرای افراد درست بعد از اینکه اتاق را ترک کردند ، بردارید و تصور اولیه خود را ثبت کنید .
- ۷- چنانچه بازیگری در هنگام آزمون اجرای مناسبی نداشت ، به صورت قطعی از او چشم پوشی نکنید به آنها جهت دهید و کارگردانی شان کنید تا به اجرای مورد نظر برسید .
- ۸- اگر بازیگران حرفه ای باشند ، می توانند جهتی را که به آنها می دهید دنبال کنند .
- ۹- جلسات آزمون انتخاب بازیگر نوعی فرآیند یادگیری برای کارگردان است . نحوه خوانده شدن سطرها ، برداشتی که از شخصیت می شود و نحوه اجرای صحنه همگی به هیجان و شور و شوق کارگردان در مرحله پیش تولید می افزاید .

- ۱۰- اگر علاقه مندید بازیگری نسبتاً سرشناس را به کار گیرید ، سوابق کاری او باید به حدی باشد که بتوانید تصمیم خود را بر پایه آن بنا کنید .
- ۱۱- در جست و جو برای بازیگر ، هیچ امکانی را از دست ندهید ، پس از آنکه بازیگر نقشی را انتخاب کردید ، دیگر راه بازگشتی وجود ندارد .
- ۱۲- بین بازیگرانی که نقش مقابل یکدیگر را بازی می کنند به دنبال جاذبه ای متقابل بگردید .
- ۱۳- زندگی و روال کار بازیگر را درک کنید . با این کار خواهید توانست بهترین نتیجه را از جلسه آزمون به دست آورید .
- ۱۴- آماده باشید تا اگر بازیگر انتخابی شما مجبور به ترک پروژه شد ، از بازیگر دخیله به جای وی استفاده کنید .
- ۱۵- استفاده از کلاکت برای آزمون می تواند جالب و مهیج باشد به این معنی که بازیگر مستقیم با دروبینی که دارد از او فیلم می گیرد حرف می زند و نام خود و نقشی را که برای آن آزمون می دهند را اعلام می کنند .
- ۱۶- با بازیگران حرف بزنید و حتی در طول مسیر آزمون هدایت شان کنید چون می توانید واکنش و تغییر بازی آنها را ببینید .

ارزیابی آزمون ها :

اگر بازیگری که نقش را می خواند به نظر تان بسیار عالی می رسد ، این را در یادداشت هایتان بنویسید ، اما هرگز در جلسه آزمون نقش را پیشنهاد ندهید . اگر بازیگر ایده آل نیست اما خصوصیات جالبی دارد ، این را هم یادداشت کنید . بهر حال ، بازیگر ایده آل آن نقش ممکن است هرگز به جلسه آزمون شما پا نگذارد .

ذهن تان را بازنگه دارید : انعطاف پذیر باشید و ذهن خود را در برابر روش های مختلف اجرای یک نقش باز نگه دارید . اغلب اوقات کارگردانان در حین آزمون تصویری پیش ساخته از شخصیت در ذهن دارند . اگر بازیگری که با آن تصویر همخوانی داشته باشد پیدا نشود ، آزمون ها فقط در حکم تمرین خواهند بود . گاه استفاده از بازیگر در نقشی متضاد با تیپ ظاهری او فیلمنامه را پرشورتر می سازد . هنگام انتخاب بازیگر تخیل خود را به کار گیرید . (ریا ، ایروینگ ، کاووسی ، ۱۳۹۰ ، ۱۱۹)

یادداشت ها : اگر در حین روخوانی نقش، مشاهدات مزبور به بازیگر را روی رزومه وی یا برگه ای جداگانه ثبت کنید، می توانید بعدها آزمون های متعدد آن روز را مرور کنید . ثبت برنامه کاری و اوقاتی که بازیگر در دسترس است هم مهم است .

ضبط ویدئویی : ضبط ویدئویی روشی عالی برای مرور آزمون هاست و به تصمیم گیری درباره گزینش بازیگر بسیار کمک می کند . این کار همچنان به شما امکان می دهد رابطه بازیگر با دوربین را ارزیابی کنید . بعضی بازیگران زیر نگاه موشکافانه دوربین ها و نورها خشک شان می زند . بنابراین بهتر است در آزمون دوم یا هنگام تکرار آزمون ها از ضبط ویدئویی استفاده کنید .

استفاده از ویدئو در حین آزمون بیشترین تاثیر را بر بازیگرانی دارد که در عرصه فیلم و ویدئو کم تجربه یا بی تجربه اند . لازم است که قبل از هر تصمیمی کارشان را روی نوار ویدئو ببینند . در صورت استفاده از دوربین در حین آزمون ، تجهیزات را بدون جلب توجه برپا کنید . مثلاً می توانید دوربین را در گوشه ای با لنز واید و نمای لانگ و خارج از خط دید بازیگر انتخاب کنید .

معیارهای خوب بودن بازیگران در هنگام آزمون :

پیدا کردن شخصی که تماشاگر پس از شش ثانیه از دیدنش بگوید : ((آن مرد ولگرد است یا مهربان است یا یک احمق است)) این وظیفه است که در هنگام انتخاب مواد انسانی در برابر کارگردان خودنمایی می کند . (پودفکین ، ۱۳۷۰ ، ۱۳۰)

معیارهایی که می توان در نظر گرفت عبارتند از اینکه : اجرای آنها باید باورپذیر و از لحاظ حسی و عاطفی تاثیر گذار باشد . توانایی بازیگر در اجرای یک شخصیت ۳ بعدی است (شخصیت های تک بعدی فقط یک ویژگی مشخص دارند به عنوان مثال در یک صحنه فقط تایید می کنند و به موعظه ای گوش می کنند . شخصیت های ۲ بعدی ویژگی های احساسی دارند ولی باز کامل نیستند در واقع چنانچه شخصیت های اصلی ۲ بعدی باشند آدم بدهای کنایه آمیز و شلاقی هستند مانند شیطان ها در فیلم . و انسان ها در زندگی واقعی ۲ بعدی نیستند چون آدم های خوب هیچ وقت کاملاً خوب نیستند یا بالعکس . مردم پیچیده اند و رفتارهای متناقض دارند . و بعد سوم عنصر انسانیت است . نکته دیگر اهمیت بازیگر به فیلم نامه و پروژه است . (تلفظ درست برخی از کلمات سخت ، سؤال از کارگردان درباره اضافه نمودن برخی از ویژگی ها مثل لهجه و...) و در پایان آنچه مهم است خود شخصیت بازیگر است . (شیوه تعامل با کارگردان و سایر عوامل ، تاب آوری و تحمل استرس و ...)

(<https://www.lynda.com/filmmaking-tutorials>)

آزمون های مجدد :

هنگامی که آزمون های عمومی به پایان رسید ، تهیه کننده برای فراخوانی مجدد بازیگران برنامه ریزی می کند . در واقع این جلسه آزمون مجددی است برای بازیگرانی که مورد نظر کارگردان بوده اند و به طور جدی برای نقشی انتخاب شده اند .

فاصله بین این جلسات باید ۱۵ تا ۳۰ دقیقه باشد که به کارگردان امکان دهد به جزئیات بیشتری توجه کند . در این مرحله هر بازیگر در برابر بازیگری دیگر به اجرای نقش می پردازد تا مشخص شود آیا رابطه مناسبی بین آنها وجود دارد یا خیر ؟

در صورتی که بازیگر نقش اول را انتخاب کرده اید ، می توانید از وی بخواهید در برابر تمام کاندیداهای ایفای نقش مقابل خود در فیلم یا ویدئو نقش خوانی کند . این فرایند که ترکیب و هماهنگ سازی شناخته می شود ، در انتخاب بازیگر برای شخصیت های عضو یک خانواده مفید است .

پیش از تمرین ها :

آشنا شدن با بازیگر :

قبل از تمرین ، کارگردان می تواند در فضایی راحت و غیر کاری با بازیگر ملاقات کند . این فرصت خوبی است برای ایجاد و تداوم رابطه ای تفاهم آمیز . می توانید از بازیگر منتخب فیلم تان سؤالات ذیل را بپرسید :

- روش های کاری شما کدام اند ؟
- چگونه آموزش دیده اید ؟
- دوست دارید روند شکل دهی شخصیت را چطور پیش ببرید ؟
- این شخصیت را چطور می بینید ؟
- ارتباط این شخصیت را با بقیه شخصیت ها و پی رنگ داستان چگونه می بینید ؟

می توانید موارد زیر را نیز با وی در میان بگذارید :

- روش کار خودتان
- احساس خودتان در مورد موضوع .
- برداشت شما از شخصیت مورد نظر .
- طرح تان برای سبک فیلمبرداری .
- مشکلاتی که سر راه تولید پیش بینی می کنید .

ایجاد اعتماد متقابل :

منظور از شناخت ، پیدا کردن نکاتی در بازیگر است که می تواند به شکل گیری شخصیت مورد نظر و مشاهده رشد آن کمک کند و اعتماد عاملی است که به کارگردان اجازه می دهد، بخشی تفکیک ناپذیر از این رشد باشد .متأسفانه بدون وجود اعتماد ، کار معمولاً با اختلاف نظر و تفاهم نداشتن همراه می شود .

بدانید از بازیگران چه می خواهید :

شما باید بتوانید به سؤالات بازیگران پاسخ دهید و بدانید که فیلم شما قرار هست چه شکلی باشد .قبل از اینکه کار خود را با بازیگران شروع کنید باید زیر و بم فیلمنامه را از بر باشید . همیشه بازیگران را تشویق کنید درباره نقش های خود تحقیق کنند . اما شما به عنوان کارگردان منبع نهایی هستید . بازیگران از شما سؤالات بسیاری از انگیزه شخصیت گرفته تا نحوه راه رفتن کاراکتر خواهند پرسید و شما باید با آمادگی کامل همه سؤالات را پاسخ دهید . البته پاسخ شما نیاز نیست همیشه درست باشد یا پاسخی نهایی باشد .

شکستن و تجزیه فیلمنامه و صحنه های آن تضمین می کند که : شما و بازیگرانتان در زمان تولید واقعا آماده باشید .وقتی دارید به فیلمنامه خود نگاه می کنید باید بدانید دقیقا هر صحنه چه هدفی را دنبال می کند ؟ هر صحنه چطور با صحنه بعد ارتباط پیدا می کند ؟سیر پیشرفت داستان را بیابید ؟ از کجا شروع می شود ؟ به کجا می رود ؟ و در کجا به پایان می رسد ؟

لیستی از مسیرهای ممکن برای هر صحنه بیابید درباره اینکه چطور قرار است این صحنه طی شود ؟ برای این کار باید لیستی از سؤالات تهیه کنید که نیاز است در هر صحنه به آن سؤالات پاسخ داده شود و این کار به شما اجازه می دهد با تغییرات در دیالوگ در ادامه کار بهتر دست و پنجه نرم کنید چون شما از پیش تصمیم گرفته اید که چه طور از یک نقطه به نقطه دیگر عزیمت کنید .



سؤالاتی که در هر صحنه باید پرسیده شود :

- ۱- صحنه در کجای داستان شما قرار می گیرد؟
- ۲- کدام نقاط از پلات هستند که داستان شما را جلو می برند ؟
- ۳- نقطه اوج صحنه کجاست ؟
- ۴- این اوج در صحنه چطور به سرانجام می رسد و مسائل در نهایت چگونه خاتمه می یابند ؟
- ۵- لیستی از کنش های عمده صحنه را بنویسید .
- ۶- کدام شخصیت ها کنترل صحنه را به دست دارند ؟
- ۷- و لحظاتی که شخصیت ها جهت صحنه را از یک چیز به چیز دیگر تغییر می دهند ، کدام هستند ؟

شخصیت شناسی توسط کارگردان :

معتبرترین روش برای بازیگر و کارگردان ، تصمیم بر سر چگونگی سرگذشت و تجربیات شخصیت پیش از آن قسمتی است که فیلمنامه با آن سرو کار دارد . دانستن شرح حال شخصیت کمک فوق العاده ای برای تعبیر بازیگر از نقش و کمک بزرگی به کارگردان در تصمیم بر سر چگونگی رفتار شخصیت در موقعیت است . (کریسپ ، اوحدی ، ۱۳۸۹ ، ۴۸)

و اما آنچه در زمینه شخصیت شناسی کارگردان باید بداند و عمل کند :

- ۱- برای تشریح کردن شخصیت ها شما باید پس زمینه ای با جزئیات برای هر یک از شخصیت ها بنویسید .
- ۲- هر شخصیت را شماره گذاری کنید و برگه ای را به آن شخصیت اختصاص دهید .

۳- اطلاعاتی درباره شخصیت ها به بازیگران بدهید :

- اهداف شخصیت (the characters goals) چه چیزی شخصیت را به حرکت در می آورد (Drives) و یا برمی انگیزد (Motivates)
- معنای پنهان داستان (Subtex) : شخصیت چه چیزی را به صورت غیر مستقیم و به به صورت گفت و گوی صریح می گوید ؟
- پیشینه داستان (Backstory) : شخصیت چگونه پرورش یافته و گذشته او چگونه سپری شده است ؟
- خصوصیات فردی شخصیت (Idiosyncrasies) : آیا شخصیت عادات عجیب منحصر به فردی دارد ؟ ویژگی های خاصی که او را متفاوت می سازد .
- درون گرایی (Introversion) یا برون گرایی (Extroversion) : شخصیت : شخصیت در یک موقعیت چگونه رفتار می کند ؟
- سبک لباس و آراستگی (Dress and grooming style) : آیا شخصیتی مرتب و منظم است ؟ آیا به وضعیت ظاهرش اهمیت می دهد ؟
- دیدگاه های شخصیت در مورد زندگی : آیا شخصیت دارای عقاید محکمی است ؟ آیا شخصیت هدایت کننده است یا دنباله رو ؟
- درون مایه داستان (Theme) : آیا تم یا معنای زیرین داستان هدفی را که برای بقای شخصیت است ، محقق می سازد ؟ (مایکل استولر ، نجف زاده ، آشوری ، ۱۳۸۸ ، ۲۸۷)

۴- به این سؤال پاسخ دهید : دیگر شخصیت های داستان درباره آن شخصیت مورد نظر چه دیدگاهی دارند ؟

۵- شخصیت درباره خودش در فیلمنامه چه می گوید ؟

یوتا هاگن مربی بازیگری ، ۹ سؤال دارد که هر شخصیت باید از خود بپرسد وقتی یک صحنه را مرور می کند :

- ۱- من چه کسی هستم ؟ (ویژگی های شخصیتی)
- ۲- در چه زمانی هستیم ؟ (سال ، ساعت ، دوره)
- ۳- من کجا هستم ؟ (کشور ، استان ، ساختمان ، اتاق و ...)
- ۴- اطراف من چه خبر است ؟ (شناسایی موجودات جان دار و بی جان و تاثیر آنان بر فرد)
- ۵- شرایط ارائه شده چه هستند ؟ (اتفاق پیش از این لحظه ، اتفاق حال و آینده)
- ۶- رابطه یا روابط من چه ماهیتی دارند ؟ (رابطه من با دیگر افراد ، وقایع اطراف من و حتی چیزهایی که روی میز من قرار دارند ؟)
- ۷- من چه می خواهم ؟ (نیاز و هدف شخصیت)
- ۸- چه چیزهایی سر راه من قرار گرفته است ؟ (موانع)
- ۹- چه کار باید بکنم تا به چیزی که قرار است برسم ؟

تمرین ها :

درست مانند تئاتر ، فرآیند هیجان انگیز کشف شخصیت های فیلم ، نقاط عطف دراماتیک آن و ریتم صحنه همگی در مرحله تمرین پیش از اجرا انجام می گیرد . اتاقی ساکت یا محلی مناسب و شبیه به مکان فیلمبرداری پیدا کنید که بازیگران بتوانند در آن به اجرای آن صحنه از فیلم بپردازند .

بازیگران را بیش از حد راهنمایی نکنید ، برای رسیدن به هدف مشخص که منظورتان است ، با آنان همکاری کنید . همواره به خاطر بسپارید که کارگردان در عین حال باید انعطاف پذیر هم باشد . بیاموزید که بازیگران را در جهت مورد نظر خود هدایت کنید اما سد راه خلاقیت آنان نشوید .

اگر بازیگری نظری دارد و می خواهد آن را به شیوه خود انجام دهد ، در صورتی که نقش خود را کاملاً درک کند و پیشنهاد بی ربط و دور از انتظاری ندهد ، باید تشویقش کنید که تا این کار را بکند .

هدف هر بازیگر این است که کاری کند در هر لحظه ، تصویری که دوربین از اجرای او بر می دارد چنان باشد که گویی اولین اجراست . فقط باید مواظب باشید که تمرین بیش از حد انجام نشود که همین مساله ممکن است باعث از بین رفتن خود انگیختگی نقش شود و بازیگر طراوت و جذابیت آنی را از دست دهد . از این رو برخی کارگردان ها پیش از ضبط ، زیاد تمرین نمی کنند . در واقع آنها می خواهند تر و تازگی بازی را برای تصویر برداری اصلی نگه دارند . شما خود سبک مخصوص به خود را بر پایه آنچه برایتان نتیجه بخش تر است به وجود خواهید آورد .

مواردی که باید در تمرین ها به آن توجه کرد :

۱- شکل دادن به کنش صحنه : موقع شکل دهی به کنش به بازیگران نگوئید چه بکنند و چه نکنند . به جای آن اجازه بدهید صحنه به طور طبیعی شکل بگیرد . ابتدا از حالت ساکن بازیگران ، مثلاً به صورت نشسته شروع کنید . فقط جایی که در فیلمنامه ذکر شده یا وقتی احساس بازیگر ایجاب می کند ، حرکت کند . بعد به تدریج و در تکرار صحنه ، کنش های مختلفی که به ((کار)) معروف اند ، کم کم خلق می شوند و صحنه شروع به شکل گرفتن می کند . نمونه هایی از این کارها عبارتند از : آتش زدن سیگار در لحظه ای مهم یا تکان دادن دسته کلید برای شکستن سکوتی دلهره آور .

برای شبیه سازی لوکیشن ، از چسب کاغذی برای علامت گذاری طرح سطح لوکیشن شامل محل دیوارها ، پنجره ها و اشیای عمده صحنه استفاده کنید . به این ترتیب وقتی بازیگران در استودیو یا لوکیشن اصلی قرار می گیرند از قبل با آن آشنایی دارند .

۲- کشف نقاط عطف : این کار به بازیگران امکان می دهد مسیر تحول شخصیت نقش خود را لحظه به لحظه به خاطر بسپارد . هر صحنه دارای تعداد زیادی نقطه عطف کوچک است که به همراه هم هدف اصلی صحنه را شکل می دهند . زمانی که کنش یا هدف صحنه عوض شود ، نقاط عطف هم تغییر می کند . گاهی کارگردان به این نتیجه می رسد که آنچه روی کاغذ زیبا به نظر می رسد در عمل جالب نیست . گاهی کنش می تواند جایگزین دیالوگ شود یا دیالوگ را کسدار کند .

در طول تمرین ها ، کارگردان ها و بازیگران علاقه دارند صحنه را بداهه پردازی کنند تا تشخیص نقاط عطف آن آسان تر شود. بداهه به کار گیری لحظه قوه ابتکار است که در حین آن بازیگر به نقش و موقعیت وفادار می ماند اما خود را پای بند متن نمی کند. در میان صحنه بداهه پردازی شده کارگردان می تواند اطلاعاتی به موقعیت اضافه کند مثلا باران می گیرد یا نوازنده ای در همان نزدیکی سازی می نوازد.

در حین اجرا کارگردان ممکن است در گوش بازیگر زمزمه کند که به تنظیم جهت گیری صحنه کمک کند. مثلا ممکن است به او بگوید: ((تو ناگهان در می یابی که عاشق شده ای!)) هر کدام از این جملات هدایت کننده، به بازیگر کمک می کند تا واکنش مناسب لحظه ای نشان دهد.

۳- ضرباهنگ و ریتم: ضرباهنگ میزان حرکت یا پیشروی فیلم تعریف می شود و در واقع تعیین کننده زمان مورد نیاز برای رساندن بیننده به اوج احساسات مورد نظر در صحنه است. این کار از وظایف اصلی کارگردان است. در طول تمرین ها، کارگردان و بازیگر به اتفاق هم ضرباهنگ هر لحظه، هر صحنه و در نهایت کل فیلم را تعیین می کنند. سپس کارگردان می تواند ضرباهنگی را به پروژه القاء کند که تعیین کننده موفقیت یا شکست آن خواهد بود. در صورتی که بازیگران خیلی زود یا خیلی دیر به نقطه اوج احساسی برسند، ممکن است تار و پود ظریف داستان از هم گسیخته شود. کارگردان در طول تمرین احساس خود از ضرباهنگ را به خاطر می سپارد تا بتواند در اجرای اصلی هدفمند باشد و ضرباهنگ و چگونگی هماهنگی آن با سیر تحول داستان را به بازیگران یادآوری کند. چهار عبارت هدایتگر مهم معمولا در طول تمرین ها و در زمان فیلمبرداری سر صحنه به کار می رود: بلند تر، آرام تر، سریع تر و آهسته تر. اما به جای مخاطب قرار دادن بازیگر با این عبارت قرار دادی بهتر است او را به گفتن ((شتاب کن!)) یا ((سر فرصت بازی کن)) در لحظه ای مناسب از صحنه تشویق کنید و اجازه دهید ضرباهنگ کار از بطن شخصیت بروز کند.

۴- ارتباط سر صحنه: کارگردان و بازیگران دائما صحنه را با ایجاد نقطه عطف، بازسازی دیالوگ ها و خلق کارهای جدید اصلاح می کنند. با انجام هر تغییری، آنان بیشتر به سمت ایجاد نشانه هایی کوتاه برای ارتباط برقرار کردن سر صحنه درباره آنچه می خواهند انجام دهند، پیش می روند. این کار اقدامی مهم در آماده سازی برای فیلم برداری است.

۵- موقعیت های ویژه: اغلب اوقات کارگردان در صحنه با انواع مختلفی از سبک های بازیگری رو به روست. برخی بازیگران برای بداهه پردازی آموزش دیده اند و برخی دیگر در مکتب بازیگری متد آموزش دیده اند. کارگردان نیاز به استفاده از تمام ترفندها را خواهد داشت تا سبک های بازیگری و موقعیت های خاص را در هم آمیزد که هنگام مشاهده صحنه تمام بازیگران به صورت بخشی از یک کل به نظر برسند.

۶- کمدی: بازیگری کمدی بر پایه استعداد، مهارت و زمان سنجی دقیق قرار دارد. بسیاری از کمدین ها استاد بداهه پردازی اند، واکنش در لحظه، وجهی جدایی ناپذیر از مهارت یک بازیگر کمدی است. کمدی کار بسیار جدی است. خنده عوامل سر صحنه دلیل قطعی بر موفقیت آن صحنه روی پرده نمایش نیست. کارگردان تنها تماشاچی حاضر در صحنه است که نظرش اهمیت دارد.

۷- کم گویی: در قاب تصویر همیشه کم گویی بهتر از زیاده گویی جواب می دهد. برای بازیگران آسان است که پر سر و صدا و چشمگیر بازی کنند. اما صحنه یا لحظه ای که با گفت و گوی کمتر اجرا می شود معنایی دو برابر می یابد. لازم

است کارگردان به دقت مراقب بازیگرانی باشد که برای صحنه تئاتر تربیت شده اند . چون رویکرد ناخودآگاه آنان اجرای صحنه برای جمعیت زیادی از تماشاچیان است . (ریا ، ایروینگ ، کاووسی ، ۱۳۹۰ ، ۲۲۸-۲۳۲)

چهار دیدگاه مهم و فکری اصلی بازیگری مقابل دوربین :

۱- مکتب بازیگری کلاسیک Classical: معمولاً روی بررسی فیلمنامه تمرکز دارد اما به مسائل فیزیکی و کنترل بدن هم می پردازد . این نوع بازیگری بیشتر در بازیگران بریتانیایی دیده می شود . این مکتب به تئاتر هم خیلی شباهت دارد زیرا روی حرکت فیزیکی تمرکز دارد .

۲- بازیگری متد Method : متد، بازیگر را به مثابه هنرمندی خلاق در نظر می گیرد که باید ایده ها ، اندیشه ها ، و کلمات نویسنده را در اجرایی زنده ارائه دهد . در این اجرا ، نه تاه عمق کلمات بیانگر معانی هستند ، بلکه احساسات ، عواطف و رفتار هنر پیشه را در بر می گیرد . (استراسبرگ ، ارجمند ، ۱۹۸ ، ۱۳۸۱)

بازیگر باید سعی کند تا حد امکان به شخصیت خود تبدیل شود . این نوع بازیگری را به وضوح در لاغر شدن دراماتیک ((کریستین بیل)) برای بازی نقش خود در فیلم ((ماشین کار)) می بینیم . بازیگران متد به این معروف هستند که در طول کل تولید در نقش خود باقی می مانند حتی زمانیکه دوربین ضبط نمی کند . تفاوت بازیگری کلاسیک و متد را به بهترین نحو می توان در نقش های بازیگر کلاسیک ((لارنس اولیویه)) و بازیگر متد ((داستین هافمن)) در فیلم ((دونده مارتن)) دید . هافمن برای این فیلم قبل از ضبط زمان بسیاری می دويد تا حس نفس نفس زدن اش مقابل دوربین طبیعی باشد .

۳- مکتب استانیسلاوسکی Stanislavski : در این روش بازیگران تجربه های مشابه از زندگی خود را به یاد می آورند . یعنی زمانی که شخصیت باید در فیلم خیلی ناراحت باشد باید به لحظات ناراحت زندگی خود رجوع کند و سپس احساسات را به سطح بیاورد .

پودفکین درباره رفتار بازیگر می نویسد : استانیسلاوسکی معتقد بود که بازیگری که برای دستیابی به حقیقت می کوشد باید بتواند از پرتله کردن حسش برای تماشاگر خود داری کند ، باید بتواند کمال محتوای تصاویر بازی اش را به تماشاگر منتقل کند . این راه حل ((لحظات بی ژست)) در تئاتر به بن بست رسید ولی در سینما در نمای درشت یک ضرورت محسوب می شود . (نیرمور، منتظری، ۱۳۸۷، ۶۲)

۴- متد مایزنر Meisner : از بازیگران می خواهد که قبل از هر چیز روی بازیگران مقابل خود در صحنه تمرکز کنند . اگر طرف مقابل شما کمی از حد معمول تهاجمی تر می شود شما باید به آن واکنش نشان دهید صرفنظر از اینکه که در جلسات تمرین چه بازی از شما خواسته شده است .

دکوپاژ بازیگران :

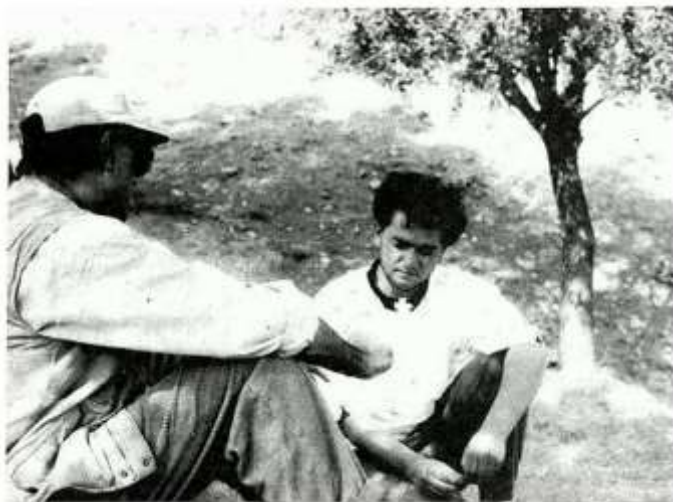
یک کارگردان خوب و بازیگرش یک گذرگاه به سمت فرد جدید - شخصیت فیلم - خلق می کنند. برای پروراندن آن شخصیت به هر باید انتخاب های متعددی صورت گیرد. آن انتخاب ها باید درک عمیق از شخصیت و در راستای پرورش شخصیتی که اصیل و واقعی است کارگردانی شود. (دنسیگر ، ۱۳۹۴ ، ۱۸۹)

اشاره دارد به نحوه کنش ، گفتگو ، جایگزینی بازیگران و اینکه چطور در طول صحنه حرکت کنند و این مساله می تواند سهم زیادی در جنبه بصری داستان سرایی داشته باشد . همچنین برای تعیین جزئیات حرکت بازیگر به دلایل فنی مانند نحوه تعامل حرکت با نورپردازی یا نحوه تغییر فاصله فوکوس نیز اهمیت دارد . به همین علت نوار چسب های کوچک ، معمولاً نوار گاف بر روی زمین چسبانده می شود تا جایی را که بازیگر باید در برهه ای خاص از صحنه آنجا باشد ، به راحتی پیدا کند تا همه از لحاظ فنی با هم هماهنگ باشند و به این کار مارک گذاری گفته می شود . گاهی اوقات باید دکوپاژ کاملاً دقیق اجرا شود مثل نماهای کروماکی و افکت بصری که در این صورت بازیگر باید هم نهایت دقت را در جزئیات داشته باشد و هم کاملاً انعطاف پذیر باشد . ولی گاهی دکوپاژ می تواند تغییراتی در زمان تولید داشته باشد و آنقدر پیچیده و فنی نیست ، در این صورت بازیگران می توانند سهمی در دکوپاژ صحنه داشته باشند چون بازیگران سعی می کنند وارد شخصیت های خود شوند و اگر کارگردان فضای کافی برای خلق شخصیت به آنها بدهند ، اغلب می توانند کارگردانان را با رفتارهایشان متعجب کنند . البته بهتر است در زمان تمرین ، بازیگران نظرهای خود را درباره دکوپاژ ارائه کنند. چون آن موقع قرار نیست فیلمبرداری شود و بعدها کارگردانان می توانند نماهای عالی حول حرکات با انگیزه آنان خلق کنند . ایده آل آن است کارگردان درباره دکوپاژ بازیگر از او هم نظر بخواهد .

(<https://www.lynda.com/filmmakaking-tutorials>)

بازخورد از کارگردان :

بازیگران می خواهند از کارگردان های خود بازخورد دریافت کنند ، اما تنها زمانی استعداد آنها شکوفا می شود که در محیطی خلاق باشند و تشویق شوند. اما باید دقت داشت که کارگردان چه نوع بازخوردی هنگام فیلمبرداری می دهد اول آنکه نباید از آنها انتقاد تند کنید . شما همیشه باید بازخورد خود را مثبت نگه دارید حتی زمانی که دقیقاً به چیزی که می خواهید نمی رسید ، منفی گرایی کار را به جلو نخواهد برد و بازیگران تمرکز خود را روی کار از دست می دهند . در حقیقت به یک صحنه با روحیه همکاری نیاز است . وقتی کارگردان بازخورد می دهد باید جهت اجرا و نقطه تمرکز را تغییر دهد و فقط به بازیگران نگوید : ((این چیزی نیست که من به دنبال آن هستم)) از بازیگران باید سؤال پرسید تا خودشان درگیر نقش شوند و جوهر نقش را دریابند . سؤالاتی مانند به نظر تو چرا شخصیت باید این کار را بکند ؟ یا تو فکر می کنی شخصیت باید چکار کند ؟ و عجله هم نکند . فشار آوردن به ندرت کارگردان را به چیزی که نیاز دارد می رساند ، پس باید افراد را تشویق کرد. وقتی آماده بودید نکات یادداشتی خود را خصوصی به آنها بگویید . ارائه بازخورد سازنده و به درستی ارائه شده به ایجاد فضایی آرام و دوستانه روی صحنه به شما کمک می کند .



شیوه هدایت نابازیگران :

کاربا نابازیگران می تواند هم رضایت بخش باشد و هم کلافه کننده . یک نابازیگر ممکن است در نقش خود بسیار طبیعی تلقی شود ، اما در عوض با جنبه های فنی مهارت های بازیگری آشنایی نداشته باشد . کار کردن برای کشف شخصیت ، تداوم اجرا ، ضبط صحنه به صورت ناپیوسته و حتی علائم اشاره ممکن است برای او اسرار آمیز جلوه کند . در چنین حالتی کارگردان باید بسیار صبور باشد و روال کار را در هر قدم توضیح دهد . به نابازیگر می توان اجازه خواندن فیلمنامه را داد به این معنی که از نابازیگر خواسته می شود جملات را مانند کارگردان تکرار کند و از وی بخواهید که قبل از گفتن هر جمله به آن فکر کند . و اما نکاتی برای شیوه هدایت نابازیگران که از نظر چاد پرکینز و کلی اسلاگل حائز اهمیت است :

- ۱- صبور باشید و زمان بیشتری را برای انتخاب نابازیگران اختصاص دهید .
- ۲- مشخصات نابازیگر را به دقت ارزیابی کنید . نقاط قوت و ضعف آنان را پیدا کنید . ویژگی های فیزیکی و شخصیتی آنها را شناسایی کنید . (آیا آنها خوش مشرب و پر انرژی هستند ؟ آیا حالت بدنی خوبی دارند و با اعتماد به نفس راه می روند ؟ آیا برای آنها مشکل است که در حال حرف زدن تماس چشمی خود را حفظ کنند ؟ آیا آنها از حرکات دست در حین حرف زدن استفاده می کنند ؟
- ۳- موقعیت خود را ارزیابی کنید . هدف شما از ساخت پروژه چیست ؟ آیا می خواهید محصول رو بفروشید ؟ آیا می خواهید یک پیام را منتقل کنید ؟ یا تقاضای کمک مالی دارید ؟ این موارد کمک خواهند کرد تا کدام قسمت اجرای نابازیگر نیاز به توجه بیشتر دارد .
- ۴- محیطی را که در آن فیلمبرداری می کنید را ارزیابی کنید . آیا در دفتر یک شرکت شلوغ با حضور همکاران بازیگر خود در آن محل فیلمبرداری می کنید ؟ آیا در یک فضای باز در کنار عوامل و با حواس پرتی زیاد فیلمبرداری می کنید ؟ آیا در

یک استودیوی حرفه ای ضبط می کنید؟ چالش های محیط به کارگردان کمک می کند تا به بازیگران و نابازیگران کمک می کند تا با استرس موقعیت خود دست و پنجه نرم کنند.

۵- دوربین هر ۲ طرف لنز را می بیند یعنی انرژی کارگردان و عوامل که در پشت دوربین هستند به نابازیگر مقابل دوربین منتقل می شود، پس کارگردان باید رویکرد مثبتی داشته باشد.

۶- اطلاعات لازم را به نابازیگر بدهید. ذهنی باز داشته باشید و تشریح کنید اطراف آنها چه می گذرد، چون آنها قبلاً در چنین موقعیتی قرار نگرفته اند.

۷- آنها را در فرآیند فیلمبرداری سهیم کنید. هر مرحله از فیلم را توضیح دهید. اینکه هر کدام از عوامل چه وظیفه ای دارند و تجهیزات چه کارکردی دارند؟ کلاکت برای چیست؟ و ...

۸- مکالمه خود را سبک، سر زنده و مثبت نگه دارید. با آنها درباره مهارت ها و علایق شان حرف بزنید. به آنها آرامش بدهید.

۹- قبل از ضبط با نابازیگران تلفنی گفت و گو کنید یا برایشان ایمیل بزنید تا آنها بدانند در مورد چه چیزهایی قرار است حرف بزنند. دانستن آنکه چه چیز در انتظار آنهاست حس خوشایندی به آنها می دهد.

۱۰- از نابازیگران بخواهید زودتر سر صحنه حاضر شوند تا با محیط و اتفاقات پیرامون شان ارتباط بهتری بگیرند و همیشه طوری برنامه ریزی کنید که زمان کافی برای ضبط داشته باشید و نابازیگر حس نکند که عجله دارید.

۱۱- از لحاظ جسمی و فیزیکی نابازیگران باید در آسایش باشند. این کار به آنها اجازه می دهد اجرای خود را طبیعی تر ارائه کنند.

۱۲- در هنگام ضبط از آنها بپرسید چه شرایطی را ترجیح می دهند؟ نیاز دارند بایستند یا بنشینند یا به چیزی تکیه دهند یا با فنجان قهوه در دست دیالوگ بگویند.

۱۳- نقطه دید مستقیم آنها را از هر عضو غیر ضروری تیم خالی کنید. نابازیگرها عادت به اجرا در مقابل دیگران ندارند. هر چه تعداد افراد سر ضبط کمتر باشد بهتر است.

۱۴- در حین ضبط و کار با نابازیگران ریزه کاری های عملی را فراموش نکنید. اطمینان حاصل کنید که مثلاً نوشیدنی که سر صحنه باید بنوشند در دسترس باشد؟ یا محیط آنها مناسب و متعادل باشد.

۱۵- دکوپاژ را ساده و قابل فهم برای نابازیگران توضیح دهید. مثلاً از نقطه الف به ب بروید.

۱۶- تعداد اشیاء صحنه که باید با آنها کار کنند را محدود سازید. هر چه میزان اطلاعاتی که باید حفظ کنند کمتر باشد بهتر است.

۱۷- در هنگام ضبط مانیتور را خارج از دید نابازیگران قرار دهید و راش بازی شان را به آنها ندهید.

۱۸- در صورت امکان کارگردان باید نابازیگران را از موقعیت مکانی نزدیک به آنها هدایت کند یا کارگردان به نابازیگران نگاه کند تا آنها دیالوگ هایشان را رو به او بگویند یا کارگردان کنار آنها بایستد.

۱۹- چنانچه امکان پذیر است کارگردان ها باید برداشت های کمتری از نابازیگران بگیرند.

۲۰- اگر قرار است یک پلان طولانی گرفته شود بهتر است پلان به چند پلان کوچکتر تقسیم شود تا اجرای آنها ساده تر شود.

۲۱- یک ترفند ساده برای نابازیگران استفاده از قانون ۵۰/۵۰ است یعنی فیلم گرفتن از آنها به تصویری که تمرین است.

۲۲- وقتی نابازیگر رو به دوربین مستقیم دیالوگ می گوید بهتر است کارگردان برای او یک چهره واقعی خلق کند که بتواند به او نگاه کند حتی اگر خودتان نمی توانید یا کسی در هنگام ضبط فرصت این کار را ندارد یک صورت و چهره متناسب با آن حس روی برگه بکشید و درست زیر لنز دوربین بچسبانید. این کار آنها را آرام می کند و به آنها نقطه ای برای چشم دوختن می دهد .

۲۳- بهتر است کارگردانان به نابازیگران نگویند ((حرکت)) بگویند هر موقع آماده شدی شروع کن .

۲۴- بر خلاف بازیگران حرفه ای ، خواندن دیالوگ ها می تواند ابزاری بسیار مفید باشد زمانیکه کارگردانان با نابازیگران کار می کنند .

۲۵- از نابازیگران خواسته شود که از تجربه های خود برای ادای بهتر دیالوگ ها استفاده کنند .مثلا از آنها بخواهند به تعطیلات خوبی که با خانواده داشته اند فکر کنند تا وارد حال و هوای یک فضای شادتر و سر زنده تر شوند .

۲۶- از نابازیگران خواسته شود تا در آخرین برداشت به شیوه ای که به نظرشان بهتر است بازی کنند .

۲۷- استفاده از دستگاه متن رسان (تله پرامپتر) برای دیالوگ های طولانی نابازیگران کمک کننده است و در زمان صرفه جویی می شود ، کیفیت اجرا و آرامش را بالا می برد .نابازیگران را قادر می سازد ارتباط چشمی مستقیم با دوربین داشته باشند . ولی اگر نابازیگر نمی توانست از این دستگاه استفاده کند یا نیاز به عینک زدن داشت یا هزینه اجاره دستگاه گران بود باید کارگردانان به روش های خلاقانه ی دیگر فکر کنند . البته این دستگاه برای بازیگران حرفه ای اصلا توصیه نمی شود .

نتیجه گیری :

در نوشتار حاضر چنین می توان نتیجه گرفت که برنامه ریزی مدون ، نگاه به مسائل حرفه ای ، انسان شناسی و جامعه شناسی ، ایجاد اعتماد متقابل ، توجه به استاندارد ها ، شناخت سبک ها و مکتب ها ، نظم ، صبر ، خلاقیت، دانش ، ارزیابی و بازخورد از نکات کلیدی در این مسیر است .

چنانچه از وجود نگاه سیستمی و هوشمندانه به فرآیند انتخاب تا رهبری و هدایت بازیگر استفاده شود ، می تواند از اتلاف زمان و دوباره کاری پیشگیری کند و اثر به کیفیت مطلوب تری برسد . در دیدگاه سیستمی سعی می شود با استفاده از قواعد مشخص و ضوابط مشترک ، ابعاد اصلی مساله را تشخیص دهد و تخصص های مختلف را به کار گیرد .

وجود یک سیستم مشخص ، تلاش بازیگر برای راه یابی به احساسات انسان های دیگر روایت و دسترسی به عواطف ، امیال ، خشونت ها و رویکردهای معنایی جاری در فضای فیلم را آسان می کند و منجر به افزایش قابلیت انعطاف پذیری بازیگر در ارائه تجسم های بیانی و جسمانی نقش می گردد و از طرف دیگر بدون آنکه اصرار و عمدی در کار باشد ، موجب تدوام و گسترش شبکه های ارتباطی میان تماشاگران و فیلم می شود .

منابع :

- استراسبرگ ، لی ، (۱۳۸۱) ، بازیگری به شیوه متد ، مهدی ارجمند (مترجم) ، تهران ، انتشارات نقش ونگار
- پودفکین ، ف.ا. (۱۳۷۰) ، فن سینما و بازیگری در سینما ، حسن افشار (مترجم) ، تهران ، نشر پایا
- روانجو، مجید ، (۱۳۸۹) ، بیان نظری ، قواعد بصری ، تهران ، انتشارات افراز
- ریا،پیتر دبلیو و کی .ایروینگ (۱۳۸۴) ، تهیه کنندگی و کارگردانی فیلم کوتاه و ویدئو ، لیدا کاووسی (مترجم) ، تهران ، بنیاد سینمایی فارابی
- دنسیگر، کن ، (۱۳۹۴) ، ایده کارگردان ، راهی به سوی کارگردانی عالی ، نفیسه سادت (مترجم) ، تهران ، بنیاد سینمایی فارابی
- کریسپ ، مایک ، (۱۳۸۳) ، کارگردانی فیلم های داستانی به روش تک دوربینه ، مسعود اوحدی (مترجم) ، تهران ، دانشکده صداوسیما
- مایکل استولر ، برایان ، (۱۳۸۸) ، فیلمسازی اصول و شیوه های عمل ، فواد نجف زاده و امیر حسین آشوری (مترجم) ، تهران ، انتشارات مبلغان
- نیرمور ، جیمز ، (۱۳۸۷) ، بازیگری در سینما ، حمید رضا منتظری (مترجم) ، تهران ، دنیای تصویر

Perkins , chad -Creating a Short Film: 04 Working with Actors-<https://www.lynda.com/Filmmaking-tutorials>

Slagle , Kelly - Working with Actors & Non-Actors in Video Production-<https://www.lynda.com/Video-tutorials>