

Ю.С. Виноградов,
методист ГБОУ ДПиШ "Севастополец", г. Москва

Организация "огоньков" в детском коллективе



"Огонек" – это мероприятие в форме умело выстроенного разговора, имеющего определенные педагогические цели и задачи. Подготовка "огонька" включает в себя следующие моменты:

1. Личная подготовка взрослого.

Прежде всего, необходимо ответить себе на вопросы:

- Чего я хочу от проведения "огонька"?
- Какова основная идея сегодняшнего "огонька"?
- Каково мое отношение к происходящему и чем я буду аргументировать свое мнение?

Особое значение имеет тон вашего разговора. Главное – это искренность: радость так радость, гнев так гнев. Нельзя только "читать мораль" и вообще лучше избегать монологов. Необходимо подобрать песни, стихи или "легенды" для того, чтобы все могли успокоиться после напряженного эмоционального дня и настроиться на общий разговор.

2. Подготовка ребят.

Вывесите на видном месте 4 больших листа с названиями: "Я одобряю", "Я сделал", "Я критикую", "Я предлагаю" и договоритесь с ребятами, что каждый может в течение какого-то периода времени вести записи на этих листах. Это и будет материал для разговора на "огоньке". Но, во-первых, вы лично должны принимать самое активное участие в заполнении этих листов (делать записи, напоминать ребятам о существовании листов, заинтересованно их читать и радоваться пополнению записей или огорчаться их отсутствию); во-вторых, нельзя обсуждать с коллегами детские заметки.

3. Подготовка места проведения.

Главное правило – "Необычное в обычном". Местом проведения "огонька" может быть учебный кабинет в школе или помещение, в котором всегда собирается ваше объединение, или лесная поляна с костром и т. д. Важно, чтобы человек, пришедший к месту проведения "огонька", понял, что сейчас здесь будет происходить то, чего раньше в этом месте не бывало. По-иному расставленная мебель и присутствие каких-то атрибутов, присущих только вашему объединению, – все это подчеркнет необычность события.

4. Подготовка ведущего.

Это один из самых сложных вопросов. Конечно, некоторые "огоньки" сможет вести только педагог, но по мере накопления ребятами организаторского опыта функцию ведения "огонька" лучше передать членам совета коллектива. Ведущему

надо напомнить правила “огонька” (если такие есть) и помочь составить вопросы для обсуждения.

Рассмотрим виды “огоньков”.

“Огонек-знакомство” – это первый “огонек”, и его значение чрезвычайно велико: он определяет эмоциональный настрой и содержание взаимоотношений в первые дни существования коллектива. Это особое знакомство, оно не должно ограничиваться биографическими данными. Цель такого “огонька” – сформировать у ребенка представление о коллективе и своем месте в нем.

Вывод о коллективе, который должны сделать ребята, таков: “Здесь собрались интересные, веселые, творческие люди, они много умеют и знают, с ними можно организовать любое интересное дело, можно обсудить любой интересующий тебя вопрос; у нас, пожалуй, получится хороший коллектив, я обязательно найду здесь друзей”. О себе: “И я не хуже всех, я тоже могу предложить кое-что, думаю, мои цели будут достигнуты...” И финальный вывод: “Это самый лучший коллектив, и мне очень повезло, что я попал именно сюда!”

Итак, **специфика** “огонька знакомства”, отличающая его от всех остальных, состоит в следующем:

- “огонек” готовит и проводит руководитель от начала до конца;
- руководитель комментирует, контролирует темп и тональность разговора, следит за настроением и вниманием, обобщает и делает выводы;
- руководитель предлагает форму проведения “огонька”, задает схему разговора и показывает, как нужно себя вести;
- руководитель произносит вступительное и заключительное слово;
- руководитель должен рассказать о перспективах, причем очень ярко и образно, т. к. речь пойдет о том, каким вы мечтаете видеть коллектив.

Обязательные условия:

- оформление места проведения “огонька”;
- выступление-представление каждого;
- рассказ руководителя о своей мечте (о вашем видении коллектива);
- особый эмоциональный настрой (торжественности и одновременно лиричности).

Следует избегать:

- сведения содержания “огонька” только к знакомству ребят друг с другом;
- подмены “огонька” пением песен или чтением стихов;
- практики чаепитий, т. к. это отвлекает и снижает эмоциональный настрой, без которого “огонек знакомства” невозможен.

Существуют несколько вариантов “огонька знакомства”, рассчитанных на старших и младших ребят.

Рассказ-эстафета “Расскажи мне о себе”

Каждый по кругу рассказывает о себе. Для рассказа предлагается схема: как зовут (не обязательно называть фамилию), чем увлекаешься, кем хочешь быть,

“Огонек-
знакомство”

о чем мечтаешь, что можешь предложить коллективу (знания, умения) и т. д. Очень важно с самого начала задать нужную тональность и темп разговора. Руководитель, первым рассказывая о себе по предложенной схеме, показывает ребятам, как это надо делать. Ему необходимо так выбрать для себя место, чтобы рядом оказались наиболее бойкие, разговорчивые ребята, которые сумеют поддержать тон и темп разговора. Эта форма огонька, простая с виду, является одной из самых сложных. Ее лучше проводить со старшими ребятами. Как правило, младшие подростки еще не умеют рассказывать о себе, и лишь с возрастом приходит представление о некоторой личной автономии – неотожествлении себя с “ролью”, “достижениями”, другими людьми. Позиция руководителя в таком “огоньке” сложна: весьма утомительно выслушивать подряд несколько человек, говорящих примерно одно и то же. Вот почему руководитель должен постоянно реагировать на рассказ каждого, комментировать его, задавать вопросы, в зависимости от ситуации просить прочитать стихи или исполнить песню и т. д.

“Конверт откровения”

Подготовка такого “огонька” достаточно трудоемка, но результат того стоит. Заранее следует приготовить разноцветные конверты и вопросы. Вопросов должно быть столько, чтобы каждому достался как минимум один. Их необходимо сгруппировать по темам и разложить в конверты (каждый конверт – одна тема). Вы предлагаете каждому ребенку вытащить вопрос из любого конверта и ответить на него, предварительно назвав свое имя. Вы должны быть предельно внимательными и заметить, кто из ребят за какими вопросами потянется (“темы” конвертов заранее объявлять не следует – ребята сами быстро “просчитают”, в каком конверте что лежит): кто потянется за несложными вопросами, рассчитанными на простое знание, кто отдаст предпочтение философским вопросам, кто – “каверзным”, сложным, не имеющим однозначных ответов и заставляющим раскрывать свое “Я”, кто “технар”, кто “гуманитарий” и т. д. Так пройдет первый круг знакомства. После первого и второго круга должны закончиться вопросы из “простого” конверта; после третьего-четвертого еще в одном конверте вопросов не останется и т. д. до тех пор, пока не останутся вопросы только в “каверзном” конверте. Таким образом, все сидящие в кругу получают весьма разностороннюю информацию о каждом человеке.

Творческие объединения

ТОТ – творческие объединения тезок. Еще до “огонька знакомства” можно разделить на группы по именам (отчества); те, кто не попал в группы тезок, составляю группу “винегрет”. “Тезки” и “винегрет” представляют себя творчески через песни, куплеты, сценки и т. д., где обязательно фигурируют их имена. Роль руководителя и тут достаточно сложна. Он комментирует выступления групп, участвует сам в работе одной из них, ведет шуточный диалог с ведущим каждой группы, в процессе которого договаривается, как отличать одного Сашу от другого, и т. д. Основная задача – подчеркнуть индивидуальность каждого ребенка, показать, что общие у них только имена, а в остальном они разные, непохожие, и в этом вся прелесть вашего коллектива.

Круги интересов

Объявляются "круги интересов" – песни, спорт, кино, чтение (можно шуточные, например "мороженое") и т. д. Ребята расходятся по "кругам" и готовят представление своего интереса. Условие одно – во всех "кругах" должен выступить каждый ребенок, предварительно назвав свое имя.

Концерт-молния

Ребята разбиваются на группы и готовят творческое представление о каждом из вошедших в группу. Руководитель комментирует и обращает внимание на творческие способности каждой группы.

Тематический разговор

Темы разговора могут быть разные: "Мой идеал", "Мой любимый герой" и пр. По форме это напоминает рассказ-эстафету, но ребята говорят не о себе (называют только свое имя), а о своем идеале. Это может быть как литературный (кино-) образ, так и реальное лицо. Обязательно надо сказать, какие нравственные черты, поступки или переживания привлекают тебя в этом герое. После того, как рассказ окончен, руководитель предлагает ребятам высказаться: какие черты личности ценит выступающий, что можно сказать о нем, судя по его герою? Таким образом, в разговор вовлекаются все члены коллектива.

Разговор на тему "День, который мне запомнился" может быть проведен по аналогичной схеме.

"Огонек-анализ"

"Огоньки-анализы" организуются с целью изучения деятельности класса за определенный период или для организации какого-либо общеклассного дела.

"Анализ периода"

Педагогическая задача этих "огоньков" – научить ребят правилам поведения и выступления на "огоньках"; приучить их к мысли о том, что такой анализ будет проводиться регулярно, и что мнение каждого очень важно для всех. По данной методике можно анализировать день, трехдневку в лагере или поездке, оргпериод в целом, месяц работы в школе. Более длительный промежуток времени, например учебный год, потребует иной формы анализа.

На первых "огоньках" должен высказаться каждый. Обычно это делается "по кругу". Такое "принуждение" необходимо для того, чтобы ребята привыкли к мысли, что их мнение важно, да и позиция "Я согласен с предыдущим оратором" – не пройдет. Первые "огоньки анализа" будут в значительной степени отражать эмоциональное восприятие (нравится – не нравится), но затем в схеме разговора должны будут проявляться отношения четырех типов: "сделано", "я одобряю, и почему", "я критикую, и почему", "предлагаю на будущее". Такой разговор станет возможным благодаря не только уровню развития вашего коллектива (по сравнению с оргпериодом), но и вопросам, которые будут поставлены для обсуждения, например: "Чем этот период (день, неделя, месяц) был для меня?", "Чем я был полезен коллективу?". Желательно, чтобы такой разговор проходил не "по кругу", а исключительно "по желанию".

Позиция руководителя будет меняться с течением времени. Если на первых "огоньках" руководитель – это ведущий, то впоследствии данную функцию необходимо передать кому-то из совета коллектива. Это, конечно, может вызвать некоторые трудности, но задача руководителя и состоит в том, чтобы подготовить ведущего и в трудный момент прийти ему на помощь во время "огонька". Очень важно, чтобы руководитель всем своим видом показывал заинтересованность в высказываниях своих воспитанников: очень внимательно слушал и даже демонстративно делал заметки в блокноте. Свое же мнение руководителю НЕ рекомендуется высказывать первым (хотя все будут ждать именно этого). Он должен это делать, когда до него дойдет очередь, подчеркнув тем самым свое уважение к правилам "огонька" и равенство со всеми членами коллектива. Очень важно, чтобы мнение руководителя прозвучало не само по себе ("...Это мое личное мнение..."), а в виде согласия или несогласия с тем, что сказали Маша, Петя, Оля...

Схема "огонька":

1. Песни, стихи, легенды (необходимы для того, чтобы снять эмоциональное напряжение и настроить на разговор).

2. Вступительное слово ведущего (на первых "огоньках" – руководителя), в котором необходимо: объяснить, для чего все здесь собрались и как все будет происходить; перечислить все основные события анализируемого периода.

3. Рассказ о правилах "огонька", например:

- "Не перебивать говорящего. Уважать чужое мнение";
- "Правило скрещенных рук": если выступающий говорит не по делу, а просто "переливает из пустого в порожнее", не нужно его останавливать криком, достаточно просто поднять скрещенные руки над головой;
- "Правило поднятой руки": поднявший руку просит тишины;
- "Правило свободного микрофона": говорит тот, кто хочет (это правило вводится после того, как пройдет определенное время и сформируется потребность в коллективном анализе).

Могут быть и другие правила:

- оценка работы совета коллектива или временного лидера (в лагерях, поездках, походах и т. д.);
- ведущему предоставляется заключительное слово.

Возможные формы разговора: "письмо другу или родителям", обсуждение цветогаммы (заранее заготовить и раздать полоски цветной бумаги, символизирующие положительное или отрицательное отношение. Преобладание того или иного цвета и даст общую картину анализируемого периода) и т. д.

"Анализ дела"

Педагогическая задача этих "огоньков" – научить ребят видеть причины успеха или неудач того или иного дела (чтобы в дальнейшем избежать аналогичных ошибок). "Огонек" проводится сразу же после завершения дела и длится 20–30 мин. Анализ обязательно должен включать выступление ответственных за дело (инициативной группы, творческой группы или совета дела). Они расскажут о том, какая цель ставилась при организации дела; в какой степени эта цель достигнута;

с какими трудностями столкнулись организаторы при подготовке и проведении дела; как работал каждый из организаторов; дадут свою оценку дела.

Ведущий предлагает обсудить в группах полученную информацию и оценить дело, его идею (задумку), воплощение этой идеи, оформление дела и т. д.

Схемы разговора могут быть различными. Важно помнить:

- главное не оценка, а выявление причин успеха и неудач для дальнейшей коррекции работы;
- руководителю не следует "выносить свой приговор" раньше, чем выскажутся ребята.

"Огонек"
"Откровенный
разговор"

"Огонек" "Откровенный разговор" проводится очень редко. Это не анализ и не обсуждение конкретного поступка. Это "огонек", на котором ведется разговор о каждом члене коллектива, дается оценка ему как человеку, как товарищу. "Откровенный разговор" – самый трудный "огонек" как для детей, так и для руководителя. Для детей – потому, что это их совершенно новый социальный опыт. В этом возрасте нелегко преодолеть барьер психологического комплекса "ложного товарищества". Для такого разговора требуется определенная ступень нравственной зрелости коллектива в целом. Руководителю нелегко создать такой настрой, чтобы сработал фактор эмоционального благополучия, чтобы "огонек" не превратился в разбор персональных дел, чтобы не стал местом "сведения счетов". Недаром руководители "Фрунзенской коммуны" разрешали проводить такой "огонек" не во всех, а только в самых дружных отрядах. Психологически этот "огонек" означает прикосновение, а иногда и "хирургическое вмешательство" в чрезвычайно сложную и ранимую область индивидуального самосознания подростка – его самооценку. Самооценка – отношение к себе как к личности и деятелю – является фактором, во многом определяющим специфику "вхождения", "включаемости" подростка в коллектив и того места, которое он в нем будет занимать. В психологической литературе (Л.И. Божович, И.С. Кон*) много сказано о влиянии самооценки на социальную активность личности и об опасности как завышенной, так и заниженной самооценки для становления личности. Очевидно, что для действенного управления процессом развития личности необходимо принимать во внимание самооценку подростка и те изменения, которые она претерпевает с течением времени.

С первых же дней вашего общения с ребятами начинается процесс выработки общего для всех "эталона" общепринятой "идеальной" нормы общения. Опыт показывает, что наиболее продуктивен и содержателен "Откровенный разговор" тогда, когда у ребят есть "эталон для сравнения". Это может быть литературный образ или реальный человек. Такой метод получил название "Этический рассказ" или "Легенда". Здесь важен не столько текст, сколько эмоциональный подтекст – каким голосом, каким тоном, с каким выражением лица руководитель будет рассказывать. Главное – дать некий образец, идеальный, недоступный сейчас, но реальный в будущем. Особый акцент в "легенде" делается на то, о чем хочется поговорить на "огоньке", например: личностные качества или сплоченность кол-

* Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М.: Просвещение, 1968. Кон И.С. Психология старшеклассника. М.: Просвещение, 1980. – Примеч. авт.

лектива и т. д. Во время проведения “огонька” не стоит сразу предлагать эталон: легенда должна появиться тогда, когда созреет необходимость. Обычно после выступления 3–5 человека начинаются повторы формулировок, затягиваются паузы – это первые признаки того, что чего-то не хватает. Самое время для “легенды”.

Второй особенностью, после легенды, является тональность разговора. Главная заповедь такого “огонька” – обсуждаем **не человека**, а его **поступок**. Сложность в том, что руководителю необходимо “удержаться на грани”, не свести беседу к банальному разбору поступков. Следуя этому принципу, мы как бы говорим: “Человек для нас не равен тому или иному поступку, важны те мотивы, по которым они (поступки) совершаются. Что бы ты ни сделал, ты все равно остаешься членом нашего коллектива, нам больно и горько за тебя и вместе с тобой, нам радостно и хорошо за тебя и вместе с тобой”. Говоря о хорошем поступке, мы будто бы подразумеваем его закономерность (хороший человек не мог бы поступить иначе), говоря об отрицательном поступке – мы словно отчуждаем его от “автора”, выражая тем самым свое удивление, сожаление и уверенность, что “это не его”, “случайное”. И, наконец, это правило означает, что нельзя превращать “огонек” в разбор персональных дел.

Третьей особенностью этого “огонька” является добровольность и естественность разговора как для ребят, так и для руководителя. “Откровенный разговор” не стоит проводить в обязательном порядке. Естественность означает, что он должен родиться из условий и состояния жизни коллектива тогда, когда конфликт зреет и нуждается в разрешении.

Четвертая особенность – время проведения. Разговор очень длительный, и потребуется не менее 1,5 ч.

Приводим примерный сценарий “Откровенного разговора” и вариант вступительного слова ведущего.

Ребята собираются на месте проведения “огонька”. Внимание: размещение должно быть продумано так, чтобы всем было удобно. Звучат песни для настроения (обратить внимание на подбор песен, они должны настраивать на серьезный разговор). Во время “общей спевки” руководителю необходимо внимательно наблюдать за ребятами. “По глазам” станет понятно, что к разговору они готовы. Ведущий (огонек проводит **только** руководитель) начинает разговор: «Добрый вечер. Пусть он сегодня действительно будет добрым для всех нас, ведь именно доброта, доброе отношение к людям понадобятся нам сегодня как никогда. Нам предстоит серьезный разговор, может быть, самый серьезный за все время существования нашего коллектива, и очень хочется, нет, я просто уверен в том, что этот разговор сделает нас всех чуточку лучше. Мы прожили вместе... и сделали много интересных и полезных дел. Каждый отдал коллективу все, что смог, и то, что хотел отдать. Именно поэтому мы стали такими, какие есть. Но ведь само понятие “Мы” состоит из многих “Я”. Кто мы, какие мы? Наверняка каждый из нас задавался этими вопросами, пытаюсь понять свое место в общем деле и отношение товарищей к себе. Вот об этом мы и будем говорить сегодня. Пусть каждый, до кого дойдет очередь, выберет троих, чье мнение о себе он хотел бы услышать сначала, а уж потом скажут остальные, если этого захотят. Только давайте договоримся, что мы

не будем говорить о человеке в третьем лице, ведь он сейчас сидит с нами в одном кругу, волнуется и ждет правды, и ему можно сказать "ты". Попробуем сегодня не употреблять банальных словосочетаний "хороший парень" и "хорошая девчонка". Русский язык достаточно богат, чтобы подобрать иные, более точные слова. И еще, давайте помнить, что умение выслушать правду, пусть даже и не очень приятную, и уж тем более быть благодарным за нее есть проявление собственной силы».

Таковыми словами руководитель настраивает на разговор, рассказывает, что будет происходить и как это будет происходить (дает схему разговора). Теперь остается только внимательно следить за моментом, когда понадобится "эталон для сравнения" (легенда), в данном случае акцент в легенде должен быть сделан на человеческих качествах. Некоторое "вмешательство" взрослого может потребоваться и в начале разговора. Дело в том, что ребятам легче говорить о ком-либо в третьем лице, и необходимо мягко, но настойчиво их поправлять, обращая внимание на то, что лучше обращаться непосредственно к тому, о ком сейчас идет речь. Нельзя также пропустить момент, когда может понадобиться "переключение внимания". Ребята устают, и тихая общая песня, вплетенная в разговор, снимет усталость. Переходя от одного члена коллектива к другому, мы приближаемся к руководителю. Всем своим видом он должен подчеркнуть, что выполняет правила "огонька" и тоже будет выбирать троих, чье мнение о себе он хотел бы услышать в первую очередь. Это волнительный для ребят момент. Прошел "полный круг обсуждения", наверняка есть те ребята, которые услышали о себе не очень приятные слова, и их настроение, что называется, "не из лучших". Вот их-то и стоит в первую очередь попросить сказать о руководителе и **обязательно** поблагодарить за их высказывания.

Обязательные элементы "огонька" "Откровенный разговор":

- особая тональность разговора;
- "легенда";
- разговор о каждом по принципу "свободного микрофона";
- достаточное количество времени;
- добровольность и естественность в организации и проведении.

Следует избегать:

- разбора "персональных дел";
- сведения счетов, взаимных оскорблений или, наоборот, беспричинного захваливания.

Тематический "огонек", посвященный определенной теме, характеризуется некоторой отвлеченностью, философским или публицистическим содержанием. Методически он строится по законам классической японской танки (четырёхстрочного стихотворения). Первые две строчки танки посвящены какому-то глобальному, философскому образу, явлению, а следующие две строчки – конкретному событию, факту. Вот как звучит танка:

Мальчики играют на горе.
Сколько тысяч лет они играют?
Умирают царства на земле.
Детство никогда не умирает.

Здесь виден переход от единичного факта (игра мальчиков) к философскому обобщению (детство вечно). По такой же схеме строится тематический "огонек". Тема, с которой вы начнете свой разговор (или к которой его приведете), должна быть очень серьезной, объемной и общественно значимой. Второе требование – тема должна позволять вам естественно "приземлять" себя, связывать с жизнью коллектива. Длительность таких "огоньков" – 35–40 мин. Руководитель их специально планирует и готовит. Главная методическая трудность тематических "огоньков" – найти такие слова, такую тональность разговора, чтобы переход от "большого" к "малому" был естественным. Эта форма "огонька" более других зависит от личности руководителя, отражает особенности его внутреннего мира. Вот почему подробно "расписать" тематические "огоньки" не представляется возможным. Однако можно указать на некоторые темы:

- обсуждение статьи в газете (журнале), прочитанной книги. Возможны два варианта: "огонек" рождается стихийно (например, в газете появляется статья, взволновавшая ребят), руководитель, анализируя положение дел в коллективе, приходит к выводу о необходимости разговора на определенную тему (он подготавливает возможность такого разговора, подбирая нужные статьи или книги);
- обсуждение кинофильмов, спектаклей, концертов, выставок и т. д. Это особый тематический "огонек", цель которого – научить ребят анализировать, понимать произведения искусства.



МЦФЭР
ресурсы
образования

ПОДПИСКА 2013

СПРАВОЧНИК ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА. ШКОЛА

Новый ежемесячный журнал по организации психолого-педагогической работы с учащимися и педагогическим коллективом. Ведение и оформление необходимой документации. Оборудование кабинета

Лучшее из практики психолого-педагогической работы!

Отдел по работе с клиентами

Тел.: 8 (495) 937-9082, 933-6317, факс: 8 (495) 933-5262, e-mail: ap@mcfr.ru

Годовые и полугодовые подписные индексы:

«Роспечать» – 84294, 80804; «Почта России» – 16690, 12607; «Пресса России» – 44906, 44949

Письма в редакцию присылайте на электронный адрес: pp@mcfr.ru



Реклама