

В КОПИЛКУ РУКОВОДИТЕЛЯ детского объединения

Юлий Виноградов, методист Дома пионеров и школьников «Севастополец»,
Москва

ТВОРЧЕСКИЕ ДЕЛА

Времена года

Ребята делятся на 4 команды в зависимости от месяца рождения: зима, весна, лето и осень. Каждая команда получает первое задание: вспомнить как можно больше песен, в которых упоминается их время года (на подготовку задания отводится 5 минут).

После выполнения этого задания команда получает следующее: придумать рассказ, все слова которого начинались бы с одной буквы (соответствующую букву команда получает в ходе жеребьёвки). Для этого конкурса следует подбирать наиболее распространённые согласные буквы, например: М, Н, Р, С и т.д.

Затем командам может быть предложен конкурс художников, в ходе которого участникам предстоит нарисовать с закрытыми глазами какое-нибудь животное, например: жирафа, корову, слона или бегемота. Каждый конкурсант рисует только одну часть тела животного.

Детектив-шоу

1. Деление на команды (например, на четыре).
2. Тайный знак. Каждая команда рисует свой тайный знак, который будут знать только члены команды.
3. Яды. Каждой команде даётся по стаканчику с жидкостью (ядом), им надо узнать, из чего состоит яд. Ингредиенты яда могут быть любые: вода газированная, сахар, соль... Всё, что можно найти. Главное, предупредите детей, что яд безвреден только в малых дозах.
4. Фотография. Одна из команд замирает в каких-нибудь позах. Вторая команда смотрит и запоминает, после чего отворачивается, а ведущий быстро записывает, кто какую позу меняет, после чего команды меняются.
5. История. Если кто знает игру «Данетки», то это она. Приходит некий персонаж, который рассказывает свою историю. Команды по очереди могут задавать ему вопросы, на которые он может отвечать только «да» или «нет».

6. Задание группам: показать завязку происшествия и свою собственную версию развития событий. Время на театрализованную постановку — 10-15 мин. При подготовке группы придерживаются стиля и вводят в действие детектива, имя которого определяется заранее: Шерлок Холмс, Эркюль Пуаро, Коломбо, Знатоки, мисс Марпл, Анастасия Каменская.

Система оценки 5-бальная. Оценивается:

- соответствие стилю определённого детектива;
- интрига;
- единая сюжетная линия;
- сценическое воплощение образа.

7. Подсчёт баллов и награждение победителей.

«Золотой Хрюк»

Это кинофестиваль, проводимый по всем правилам большого престижного кинофестиваля. Тут и красную дорожку можно сделать, и толпы журналистов, и интервью у звёзд, и, конечно, ведущие. Финал — показ фильмов, которые готовят группы. Конечно же, определяются и победители, которым вручаются «хрюки» по разным номинациям:

- «Лучший фильм фестиваля»;
- «Лучшая режиссура»;
- «Лучший сценарий»;
- «Лучшая женская роль»;
- «Лучшая мужская роль»;
- «Лучшая роль второго плана»;
- «Лучшие спецэффекты»;
- «Лучший саундтрек»;
- «Приз зрительских симпатий актёру» (если он нужен).

Клипы.

- Просто клип. На любую музыку.
- Клип на классическую музыку со словами и без слов.
- Клип на колыбельную песню.
- Клип-попури.
- Клип-Стэм (не больше трёх человек одновременно на сцене).
- Клип тематический (философский, грустный, весёлый, романтический и др.).

А ещё можно совместить клип и хоровое пение — клип на песню, которая исполняется вживую. Ещё можно ставить клип под музыку, исполняемую вживую, на предметах, попавших под руку (например, постановка под мелодии телефона Siemens C55).

Показ мод

Это традиционное и всем известное дело. Тема может быть какой угодно, но сводится к одному: мода из ничего.

Сказка

Сказки могут различаться не только по теме, но и по стилю. Сказки можно сочинять (и поставить это в условие). Сказки можно переделывать из давно известных в современные их варианты. Кроме жанров, тем, кто постарше, можно предложить поставить сказку в определённом художественном стиле: классический, эпохи возрождения, авангардный и т.д.

«Музей вредных привычек»

Представьте, что вы попали в музей. Это особенный музей. Расскажите, инсценируйте то, что вы видели в залах.

Задания группам:

- Зал ссор между мальчиками и девочками.
- Зал хамства.
- Зал грязнуль.
- Зал плакс.

Игра «Лидер»

Задачи:

- организовать свободное время детей;
- выявить: организаторов, генераторов идей, эмоциональных лидеров, критиков.

Оборудование: бумага формата А 4, простые карандаши, скотч, визитки участников игры, условные знаки героев для сказки.

Таблица

	Организатор	Генератор идей	Эмоциональный лидер	Критик
Фамилия, имя				

Ход игры:

1. Название игры, мотивация.
2. Конкурсы:

«Организаторский». Перестроения детей по росту, по цвету глаз, волос, одежды, по размеру обуви, ладони, длине одежды, обхвату талии и т.д.

«Художники». Предлагается выполнить рисунок один на всю группу. Выдается один карандаш и один лист бумаги. Задания: «Грустная кнопка», «Весёлый карандаш», «Хромая лягушка» и т.д. Выполняют 3–4 задания. Все рисунки выставляются, выявляются средства, с помощью которых добивались выразительности, места не присуждаются.

«Писательский». Задания:

- написать рассказ, все слова которого начинаются на «К», «И», «Д», и т.д.;
- придумать новое окончание известной сказки;
- написать рассказ, в котором будут обозначены экологические понятия (банк, банкрот, проценты, кредит и т.д.).

«Драматизация». Инсценировать сказку, составленный рассказ.

В ходе конкурсов выявляются лидеры и заполняется таблица. У каждого участника на рукаве визитка.

3. Рефлексия:

- Было интересным ...
- Меня удивил ...
- Я порадовался за ...
- Хочу сказать спасибо ...

Карта острова сокровищ (рекомендовано для среднего возраста)

Это КТД рассчитано на весь день, а это значит, он будет по-настоящему ярким и запоминающимся днём.

Цель: познакомить ребят друг с другом, выявить творческие способности и лидерские задатки.

Данное КТД обычно проводится во время оргпериода смены (на следующий день после заезда). На момент его проведения ребята уже знают территорию лагеря, могут ориентироваться в его жизненном пространстве. Для создания более правдоподобного игрового сюжета необходима помощь технического персонала и работников лагеря.

Действие начинает разворачиваться во время прогулки. По дороге отряду встречается странный человек, который задаёт очень много «подозрительных вопросов»:

- Что это за лагерь?
- Есть ли служба охраны?
- Давно ли лагерь построен?
- Сколько всего человек в лагере?
- Где находится электрощит?
- Далеко ли до остановки?
- Не хотят ли ребята разбогатеть?

После этого он показывает несколько фотороботов и спрашивает, не видели ли ребята этих людей. Помимо фоторобота, рядом находится словесный портрет, часть картинки размыта или отсутствует. В самый напряжённый момент появляется охранник (или человек в форме охранника). Завидев его, наш таинственный персонаж убегает, теряя по пути письмо. Охранник говорит, что это старый морской пират, который знает, где спрятано главное сокровище этих мест. Вполне возможно, что в лагере у него были сообщники. Охранник просит ребят соблюдать осторожность и, если ребята снова увидят этого человека, чтобы они сразу сообщили в охрану лагеря. Любопытство заставит ребят поднять брошенное «пиратом» письмо (или на это их подтолкнёт вожатый).

Текст письма: «Дорогой Билли, по последним данным мне удалось точно установить место нахождения сокровища, которое мы ищем вот уже столько лет. Оно спрятано в квадрате ДОЛ -11.08.07 на карте Одноглазого Джона. К сожалению, Джон всегда был хитрым лисом и разделил карту на 6 кусков. Каждый из кусков хранится у его друзей — Смола, Ярга, Густа, Рули, Тюхи, Квадо. Видимо, им удалось разгадать тайну квадрата ДОЛ — 11.08.07. Поэтому они все сконцентрировали силы, устроившись на работу в какой — то лагерь (значение этого слова мне до конца не ясно) Ясно одно, что в ближайшее время вся эта компания попытается выкопать наше сокровище. Ты должен их остановить. Друг друга они не знают, а значит, у нас ещё есть время. Я тоже не знаю их в лицо, но расспросил в таверне. Художник из меня никакой, но нарисовал, как мог. Добавил и словесное описание. Разыщи их, сынок, выполни любое их условие, добудь карту и доставь его. Очень на тебя надеюсь. Твой отец старый пират Макс Болли Бин».

Вожатый предлагает ребятам отыскать друзей Одноглазого Джона, выполнить их задания и собрать карту, чтобы найти сокровища.

1. Отряд делится на группы (любая разбивка). Каждая группа получает портрет и словесное описание одного из друзей Одноглазого Джона. Задача ребят догадаться, о ком идёт речь, и разыскать этого человека.
2. Пират соглашается отдать карту только при выполнении определённых условий (творческое задание)
3. В определённое время все группы и пираты собираются вместе, где ребята показывают результат своей творческой работы. За выполнение задания пират отдаёт кусочек карты. Когда все задания выполнены, группы благодарят пиратов и обещают сохранить их пиратские имена в тайне.
4. Сбор карты. Поиск сокровища.

Авторские ремарки:

- Таинственный незнакомец должен быть действительно незнаком ребятам;
- Поскольку КТД проводится во второй день смены, найти такого человека несложно. Можно воспользоваться гримом, широкополой шляпой, тёмными очками. Образ должен настораживать, но не вызывать отторжения;
- Охранник. Желательно, чтобы это был настоящий охранник.
- Письмо пирата. Оно написано на жёлтой бумаге, обожженной как папирус. Текст написан от руки, возможны грамматические ошибки, неразборчивость почерка.
- Количество групп (а следовательно, количество кусков старой карты) зависит от количества человек в отряде. Оптимальное количество — 5–6 человек в группе
- Пираты. Технический персонал лагеря и другие работники, в зависимости от того, с кем сумеете договориться. Это могут быть сторож, кастелянша, плотник, медсестра, дежурный вожатый, физрук.
- Специально не привожу словесные портреты «пиратов». В каждом случае они индивидуальны. Состоят из 8–10 предложений.
- Пиратов необходимо снабдить соответствующим куском карты и заданием, которое они выдадут ребятам.

Варианты заданий:

- Написать (спеть) песню о нелёгкой пиратской доле.
- Станцевать «яблочко» или другой любой морской танец.
- Восстановить сборник пиратских примет.
- Продемонстрировать три или более варианта пиратской одежды, используя нестандартные предметы (например, сковородка, дуршлаг, веник, урна, тазик и лыжные палки и т.д.).
- Показать сценку «Свистать всех наверх».
- Придумать «пиратскую» зарядку.

Обязательно нужно собрать всех пиратов вместе. Обратите ВНИМАНИЕ, что пираты должны сыграть «удивление» при встрече. Это всё нужно

обговорить с вашими помощниками заранее. Поблагодарить пиратов можно по-разному. Например, можно выдать ребятам клей, одноразовые стаканчики, одноразовые тарелки, картон, краски, цветную бумагу, чтобы сделать «добряшки» — шесть медалек для пиратов, шесть уникальных орденов пиратской славы.

Поиск сокровищ можно разделить на две части. По карте ребята нашли большой красиво оформленный лист ватмана, на котором было написано:

«Самое ценное сокровище — это дружба. Ни один пиастр не стоит честного слова друга, его открытого взгляда и искренней улыбки. Если у тебя есть друзья, ты богат. Если у тебя есть сундук денег, но нет ни одного друга, ты беднее, чем корабельная крыса. Береги друзей. Старый морской волк Одноглазый Джон. Месопотамия 1...5 год».

После этого вожатый обращает внимание на маленькую приписку на обороте ватмана: «Найдите дерево на опушке у трёх пней. Най...» Естественно, ребята отправились на поиски и отыскивали «волшебное дерево», на котором росли шоколадки. Каждая шоколадка была подписана. Ребята должны были найти «хозяина шоколадки», вручить её владельцу с добрыми словами.

На поиски дерева-сокровища можно отправиться уже после ужина. Одним из условий является идти «цепочкой» не расцепляя рук и не разговаривая. По пути следования отряду приходится преодолевать разные препятствия — поваленное дерево, коридор из обручей, натянутые нити (перепрыгнуть их было высоко, а пролезать под ними не очень удобно, особенно не расцепляя рук).

5. Анализ КТД — вечерний огонёк о дружбе.

Это коллективное творческое дело объединяет отряд.

На отрядном месте можно повесить ватман с высказыванием старого пирата о дружбе, поместить туда фотографии, глядя на которые ребята снова бы переживали волнующие моменты приключения.

Такое разное ВОСПИТАНИЕ

«ОГОНЬКИ»

Огонек («свечка») — умело выстроенный разговор, имеющий свои педагогические цели и задачи. Подготовка «огонька» включает в себя следующие моменты:

1. Личная подготовка взрослого

Прежде всего, необходимо ответить себе на вопросы: «Что я хочу от «огонька»? Какова основная идея сегодняшнего огонька? Каково моё отношение к происходящему и чем я буду аргументировать своё мнение?». Особое значение имеет тон вашего разговора. Здесь главное — искренность: радость так радость, гнев так гнев. Нельзя только «читать мораль» и вообще лучше поменьше монологов. Подобрать песни, стихи или «легенды» для того, чтобы все могли успокоиться после напряжённого 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. Вот и материал для разговора на огоньке. Только, во-первых, вы лично должны принимать самое активнейшее участие в заполнении этих листов (делать записи, напоминать ребятам о существовании листов, на глазах у всех заинтересованно их читать и радоваться пополнению записей или огорчаться их отсутствию); во-вторых, не обсуждать с коллегами детские заметки.

3. Подготовка места проведения

Здесь 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, вокруг которого все размещаются и т.д. Важно, чтобы человек, пришедший к месту проведения «огонька», понял, что здесь сейчас будет происходить то, чего раньше в этом месте не бывало. По иному расставленная мебель и присутствие каких-то атрибутов, присущих только вашему объединению, — всё это подчеркнёт необычность события.

4. Подготовка ведущего

Это один из самых сложных вопросов. Конечно, есть огоньки, которые будет вести только педагог, но по мере накопления ребятами организаторского опыта функцию ведения огонька лучше передать членам совета коллектива. Подготовка ведущего заключается в том, чтобы напомнить ему правила огонька (если такие у вас заведены) и помочь составить вопросы для обсуждения.

Рассмотрим виды огоньков.

Огонек знакомства «Расскажи мне о себе»

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 ребёнка представление о коллективе и своём месте в этом коллективе. У Олега Митяева есть такие строки: «Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались» — с таким чувством ваши воспитанники должны закончить огонек.

О коллективе: «Здесь собрались интересные, весёлые, творческие люди, 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 как финал, вывод: «Это самый лучший коллектив, и мне очень повезло, что я попал именно сюда!»

Существует несколько вариантов «огонька знакомства», рассчитанных на старших и младших ребят.

Рассказ-эстафета «Расскажи мне о себе»

Каждый по очереди по кругу рассказывает о себе. Для рассказа предлагается схема: как зовут (не стоит настаивать, чтобы называли фамилию, иногда она столь неблагозвучна, что угнетает ребёнка), чем увлекаешься, кем хочешь быть, о чём мечтаешь, что можешь предложить коллективу (знания, умения) и т.д. Если такую схему не дать, то она всё равно появится сама собой, но прежде, чем это произойдёт, будут мучительные паузы и раздумья первых участников рассказа-эстафеты. Очень важно с самого начала задать нужную тональность и темп разговора. Достигается это следующим образом: во-первых, сам руководитель первым рассказывая о себе по предложенной схеме, показывает ребятам, как это надо делать; во-вторых, зная уже немного о своих ребятах (прошли уже несколько КТД оргпериода, игр, бесед), руководитель выбирает себе место так, чтобы рядом оказались наиболее «бойкие» разговорчивые ребята, которые сумеют поддержать тон и темп разговора. Эта форма огонька наиболее простая с виду, является одной из самых сложных. Наиболее эффективна она со старшими ребятами. Как правило, младшие подростки ещё не умеют рассказывать собственноручно о себе, и лишь с возрастом приходит представление о некоторой личной автономии — отождествлении себя с «ролью», «достижениями», другими людьми. Особой сложностью в проведении такого огонька является позиция руководителя. Что и говорить, весьма утомительно выслуши-

вать 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 трудоёмка, но результат оправдывает все затраты. Ещё до огонька нужно приготовить разноцветные конверты и вопросы. Количество вопросов должно быть таким, чтобы каждому достался минимум один вопрос. Вопросы необходимо сгруппировать по темам и разложить в конверты (каждый конверт — одна тема). Вы предлагаете каждому по очереди взять вопрос из любого конверта и ответить на него, предварительно назвав своё имя. На самом огоньке вы должны быть предельно внимательны 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 простыми вопросами, рассчитанными на простое знание, кто будет тяготеть к философским вопросам, кто — к «каверзным», сложным, не имеющим однозначных ответов и заставляющим раскрывать своё «Я», кто «технарь», кто «гуманитарий» и т.д. Так пройдёт первый круг знакомства. После первого-второго круга вопросы из «простого» конверта должны закончиться; после третьего-четвёртого — ещё 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 и останется только порадоваться за то, что всем повезло встретить таких интересных людей.

Творческие объединения

ТОТ (творческие объединения тёзок). Ещё до «огонька знакомства» можно разделить на группы по именам (отчествам); те, кто не попал в группы тёзок, составляют группу «винегрет». «Тёзки» и «винегрет» представляют себя творчески через песни, куплеты, сценки и т.д., где обязательно фигурируют их имена. Роль руководителя и тут достаточно сложна. Он ком-

Такое разное ВОСПИТАНИЕ

ментирует выступления групп, участвует сам в работе одной из них, ведёт шуточный диалог с ведущим каждой группы, в процессе которого договаривается, как отличать одного Сашу от другого и т.д. Основная задача — подчеркнуть индивидуальность каждого ребёнка, показать, что общие у них только имена, а в остальном они разные, непохожие и в этом вся прелесть вашего коллектива, в который каждый внесёт своё неповторимое. Всё это руководитель делает как в процессе представления, так и в своём обобщающем выступлении.

«Круги интересов». Объявляются «круги интересов» — песни, спорт, кино, чтение (можно шуточные, например «мороженое») и т.д. Ребята расходятся по «кругам» и каждый «круг» готовит представление своего интереса. Условие одно — в каждом «круге» должен выступить каждый и при этом сказать, как его зовут.

«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

«Мой идеал». («Мой любимый герой»). По форме напоминает рассказ-эстафету, но говорят не о себе (называют лишь только своё имя), а о своём 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 нём, судя по его герою. Таким образом, в разговор вовлекаются все. «День, который мне запомнился» проводится по аналогичной схеме.

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, следит за настроением и вниманием, обобщает и делает выводы;
- руководитель предлагает форму проведения огонька, задаёт «схему разговора» и показывает как нужно вести себя;
- руководитель произносит «вступительное» и «заключительное» слово;
- руководитель должен рассказать о перспективах, причём очень ярко и образно, т.к. речь пойдёт о том, каким вы мечтаете видеть коллектив.

Что должно быть **ОБЯЗАТЕЛЬНО**:

- оформление места проведения «огонька»;
- выступление-представление каждого;
- рассказ руководителя о своей мечте (о вашем коллективе);
- особый эмоциональный настрой (возбуждения, торжественности и одновременно лиричности).

Что является **ТВОРЧЕСКОЙ ЧАСТЬЮ**:

- различные формы проведения;
- содержание вступительной и заключительной речи.

Чего **НЕ** должно быть:

- нельзя обезличивать огонек, превращая его только в знакомство друг с другом;
- подменять огонек пением песен или чтением стихов;
- не практиковать различные чаепития, т.к. это отвлекает и снижает эмоциональный настрой, без которого «огонек знакомства» невозможен.

Огонек «Анализ». «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 мнение каждого — очень важно для всех. По данной методике можно анализировать день, трёхдневку в лагере или поездке, оргпериод в целом, месяц работы в школе. Более длительный промежуток времени, например, учебный год, потребует иной формы анализа.

Отличительными особенностями данного огонька являются:

◆ На первых огоньках должен высказаться каждый. Обычно это делается «по кругу». Такое «принуждение», на первых порах, необходимо для того, чтобы ребята привыкли к мысли, что их мнение важно, да и позиция «Я согласен с предыдущим оратором», - не пройдёт. Первые «огоньки анализа» будут, в значительной степени, отражать эмоциональное восприятие (нравится — не нравится), но затем в схеме разговора должны будут проявляться отношения четырёх типов: «сделано», «я одобряю и почему», «я критикую и почему», «предлагаю на будущее». Такой разговор станет возможным не только благодаря 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 не проходил «по кругу», а исключительно «по желанию».

◆ Позиция руководителя. Она будет меняться с течением времени. Если на первых огоньках руководитель — это ведущий, то впоследствии эту 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 к нему на помощь во время огонька. Стоит обратить внимание и на такой нюанс: то место, куда сядет руководитель. Особенно на первых «огоньках анализа» сесть стоит так, чтобы рядом оказались наиболее бойкие ребята, которые «подхватят разговор». Очень важно, чтобы

руководитель всем своим видом показывал заинтересованность в высказываниях своих воспитанников: очень внимательно слушал и даже демонстративно делал заметки в блокноте. Своё же мнение руководителю НЕ рекомендует высказывать первым (хотя все будут ждать именно этого), а только тогда, когда дойдёт до него очередь, подчеркнув тем самым своё уважение к правилам огонька и своё равенство со всеми членами коллектива. Очень важно, чтобы мнение руководителя прозвучало не само по себе («... Это моё личное мнение...»), а в виде согласия или несогласия с тем, что сказали Маша, Петя, Оля... Думается не стоит останавливаться на педагогической подоплёке этого нюанса.

Схема огонька:

1. Песни, стихи, легенды 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;
 - как всё будет происходить;
 - перечислить все основные события, анализируемого периода.
3. Рассказ о правилах огонька, например:
 - «Не перебивать говорящего. Уважать чужое мнение»;
 - «Правило скрещённых рук», — если выступающий говорит не по делу, а просто «переливает из пустого в порожнее», не нужно кричать, достаточно просто поднять скрещённые руки над головой;
 - «Правило поднятой руки», — поднявший руку просит тишины;
 - «Правило свободного микрофона» — говорит тот, кто хочет (это правило вводится после того, как пройдёт какое-то время и сформируется потребность в коллективном анализе).

Могут быть и другие правила.

4. Оценка работы совета коллектива или временного лидера (в лагерях, поездках, походах и т.д.).
5. Заключительное слово ведущего.

Такое разное ВОСПИТАНИЕ

Творческой частью является форма разговора: «письмо другу или родителям», обсуждение цветограммы (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 смогли избежать аналогичных ошибок). Огонёк проводится сразу же после дела и длится 20–30 минут. Анализ обязательно должен включать в себя следующие моменты:

Выступление ответственных за дело (инициативной группы, творческой группы или совета дела). Ответственные 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; свою оценку дела.

Ведущий предлагает обсудить на 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, чтобы в дальнейшем делать лучше;
- ✓ руководителю не следует «выносить свой приговор» раньше, чем выскажутся ребята.

Огонёк «Откровенный разговор»

Такой огонёк проводится очень редко. Это не анализ, не обсуждение конкретного поступка. «Откровенный раз-

говор», — это огонёк, на котором ведётся разговор о каждом члене коллектива, даётся оценка ему как человеку, как товарищу. «Откровенный разговор» — самый трудный огонёк как для детей, так и для руководителя. Для детей — потому, что в социальном опыте у абсолютного большинства из них не было ничего похожего. В этом возрасте нелегко преодолеть барьер психологического комплекса «ложного товарищества». Для такого разговора требуется определённая ступень нравственной зрелости коллектива в целом. Для руководителя нелегко создать такой настрой, чтобы сработал фактор «эмоционального благополучия», чтобы огонёк не превратился в разбор «персональных дел, чтобы не стал местом сведения счетов. Недаром руководители «Фрунзенской коммуны» разрешали проводить такой огонёк не во всех, а только в самых дружных отрядах. Психологически этот огонёк 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 нём будет занимать. В психологической литературе (Л.И. Божович, И.С. Кон¹) 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 путь, «идеальный», недоступный сейчас, но реальный в будущем образце. Особый акцент в «легенде» делается на то, о чём хочется поговорить на огонёке, например: личностные качества или сплочённость коллектива и т.д. Во время проведения огонька не стоит «вводить эталон» сразу, легенда должна появиться тогда, когда назреет необходимость. Обычно после третьего-пятого человека начинаются повторы формулировок, затягиваются паузы, — это первые признаки того, что чего-то не хватает. Самое время для «легенды».

«Эталон для сравнения» (легенда) — вот первая особенность огонька «Откровенный разговор».

Второй особенностью является тональность разговора. Главная заповедь такого огонька — обсуждаем НЕ ЧЕЛОВЕКА, а его ПОСТУПОК. Что это значит? Можно ли одно отделить от другого, и разве поступок, совершённый человеком, не характеризует его? Законные вопросы, но в том-то и сложность этого огонька, что руководителю необходимо «удержаться на грани», не свалиться к банальному разбору поступков, а рассматривать эту заповедь как выражение особой тональности разговора. 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 ни было сделано тобой, ты всё 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

¹ Божович Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте. М.: Просвещение, 1968. Кон И.С. Психология старшеклассника. М.: Просвещение, 1980.

«автора», выражая тем самым своё удивление, сожаление и уверенность что «это не его», «случайное». И, наконец, это правило означает, что нельзя превращать огонёк в разбор персональных дел.

Третьей особенностью этого огонька является добровольность и естественность как для ребят, так и для руководителя. «Откровенный разговор» не стоит проводить в обязательном порядке. Естественность означает, что такой разговор должен родиться из условий и состояния жизни коллектива тогда, когда конфликт назревает и нуждается в разрядке.

Четвёртая особенность — время проведения. Разговор очень длительный и потребует не менее 1,5 часа.

Примерный «сценарий» огонька «Откровенный разговор»

Ребята собрались на месте проведения огонька. Внимание: размещение должно быть продумано так, чтобы всем было удобно. Иначе начнутся «ёрзания», а это будет отвлекать и может свети «на нет» все ваши усилия при проведении огонька. Звучат песни для настроения (обратить внимание на подбор песен, они не должны быть весёлыми и задорными, а скорее наоборот — настраивающими на серьёзный разговор). Во время «общей спевки» руководителю необходимо внимательно наблюдать за ребятами. «По глазам» станет понятно, что к разговору они готовы. Взрослый (огонёк проводит ТОЛЬКО руководитель) начинает разговор: «Добрый вечер. Пусть он сегодня действительно будет добрым для всех нас, ведь именно доброта, доброе отношение к людям понадобится нам сегодня как никогда. Нам предстоит серьёзный разговор, может быть самый серьёзный за всё время существования нашего коллектива и очень хочется, нет, я просто уверен, что этот разговор сделает нас всех чуточку лучше. Мы прожили вместе... и сделали много интересных и полезных дел. Каждый отдал коллективу всё, 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, пытаясь понять своё место в общем деле и отношении товарищей

Такое разное ВОСПИТАНИЕ

к себе. Вот об этом мы и будем говорить сегодня. Пусть каждый, до кого дойдёт очередь, выберет троих, чьё 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 ждёт правды, и ему можно сказать «ты». Попробуем сегодня не употреблять банальных словосочетаний «хороший парень» и «хорошая девчонка». Наш русский язык достаточно богат, чтобы подобрать иные, более точные слова. И ещё, давайте помнить, что умение выслушать правду, пусть даже и не очень приятную, и, уж тем более, быть благодарным за неё есть проявление собственной силы.

Как видно из предложенного сценария вступительного слова, руководитель настроил на разговор, рассказал, что будет происходить и как это будет происходить (дал схему разговора). Теперь остаётся только внимательно следить за тем, 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 идёт речь. Нельзя также пропустить момент, когда может понадобиться «переключение внимания». Ребята устают и тихая общая песня, вплетённая 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, чьё мнение о себе он хотел бы услышать в первую очередь. Это очень волнительный момент для ребят. Прошёл «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 просить сказать о руководителе в первую очередь и **ОБЯЗАТЕЛЬНО** поблагодарить за их высказывания.

Итак, что должно быть обязательно на огонёке «Откровенный разговор»:

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

Творческой частью огонёка является:

- содержание легенды;
- порядок обсуждения.

Чего не должно быть:

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

Тематический огонёк

Этот разговор, посвящённый определённой теме, характеризуется некоторой отвлечённостью, философским или публицистическим содержанием. Методически строится он, если позволительно такое сравнение, 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.

Итак, переход от единичного факта (игра мальчиков) к философскому обобщению (детство вечно). По такой же схеме строится тематический огонёк. Тема, с которой Вы начнёте свой разговор (или к которой его приведёте) должна быть очень серьёзной, объёмной и общественно-значимой. Второе требование — чтобы она (тема) позволила вам естественно «приземлять» себя, связывать с жизнью коллектива. Длительность таких огонёков 35—40 минут. Руководитель их специально планирует и готовит. Главная методическая трудность тематических огонёков — найти такие слова, такую тональность разговора, чтобы переход от «большого» к «малому» был естественным. Эта форма огонёка более чем другие зависит от личности руководителя, несёт на себе печать его внутреннего мира, его направленности. Вот почему подробно «расписать» тематические огонёки не представляется возможным. Однако можно указать на некоторые темы:

Обсуждение статьи в газете (журнале), в прочитанной книге.

Возможны два варианта:

1. Огонёк рождается стихийно. В газете появляется статья, по каким-либо причинам взволновавшая ребят.
2. Руководитель, анализируя положение дел в коллективе, приходит к выводу о необходимости разговора на определённую тему. Он подготавливает возможность такого разговора, подбирая нужные статьи или книги.

Обсуждение кинофильмов, спектаклей, концертов, выставок и т.д.

Это особый тематический огонёк, цель которого — научить ребят анализировать, понимать произведения искусства. **В.Ш**