

Часы творческого общения

Технология общения классного руководителя с учениками, которую раскрывает предлагаемая вам статья, взята из арсенала педагогики каникул — летних оздоровительных лагерей. Но эффективность этой методики — её доверительность, искренность, личностная направленность делают её востребованной и весьма результативной для изучения школьников и воспитания классного коллектива. Особенно в ситуации, когда класс и его руководитель только начинают работать вместе.

В. Голованов
С. Евтушенко
Ю. Виноградов

Любой классный руководитель знает, что такое «час классного руководителя для воспитательной работы». Если рассматривать его именно так, то монолог руководителя «на заданную тему» во время такого «часа» — весьма логичная форма, но, как показала практика, не всегда эффективная. Рассмотрим классный час как час общения с классным коллективом. А общение, как известно, подразумевает диалог.

Совершенно уникальная форма такого общения — «огоньки». Они не имеют ничего общего с привычными школьными «огоньками» с чаем и танцами. Прообразом таких «огоньков» нового типа стали общие собрания, которые проводил А.С. Макаренко. Окончательное оформление, да и само название «огонёк» пошло от «Коммуны юных фрунзенцев» г. Ленинграда, созданной Игорем Петровичем Ивановым и его соратниками в конце 50-х годов. «Огонёк» — не посиделки, а умело выстроенный разговор, имеющий свои педагогические цели и задачи. Недаром И.П. Иванов к «огонькам» готовился подолгу. Подготовка к «огоньку» включала три аспекта:

Первый — подготовка педагога. Прежде всего, необходимо ответить себе на вопросы: «Что я хочу от «огонька»? Какова его основная идея сегодня? Каково моё отношение к происходящему, о чём поведём речь и чем я буду аргументировать своё мнение? Кому из ребят задам вопросы и какие?» Особое значение имеет тон вашего разговора. Здесь главное искренность: радость — так радость, гнев — так гнев! Нельзя только «читать мораль» и вообще лучше поменьше монологов.

Второй — подготовка класса. Есть один интересный методический приём. Вывесите на видном месте четыре больших листа бумаги с названиями: «Я одобряю», «Я сделал», «Я критикую», «Я предлагаю» и договоритесь с ребятами, что каждый может в течение какого-то периода вести записи на этих листах. Вот вам и материал для разговора на «огоньке». Только вы сами должны принимать наиболее активнейшее участие в заполнении этих листов (вести свои записи, напоминать ребятам о существовании листов, на глазах у всех заинтересованно их читать и радоваться их пополнению или огорчаться при отсутствии новых записей). Не стоит обсуждать со своими коллегами детские заметки; сразу же договоритесь с ребятами, что анонимность допустима только в самом крайнем случае, а лучше, если её вообще не будет.

Наконец, подготовка ведущего. Это один из самых сложных вопросов. Конечно, есть «огоньки», которые будет вести только учитель (особенно в младших классах). Но в работе со старшими возможны ситуации, когда «огонёк» станет вести кто-то из ребят. Подготовка ведущего заключается в том, чтобы напомнить ему правила ведения «огонька», проговорить его план, помочь составить вопросы — общие и личные.

Вашему вниманию предлагается несколько моделей таких «огоньков».

«Огонёк» знакомства. Это первый «огонёк», первый сбор всего классного коллектива в учебном году. Значение его в «оргпериоде» чрезвычайно ве-

лико: он определяет эмоциональный настрой и содержание взаимоотношений в первые дни существования коллектива (а он, как правило, каждый год меняется — кто-то приходит, кто-то уходит в другую школу). Он и называется поэтому «огонёк знакомства». Но это «знакомство» особое, оно не должно ограничиваться сведениями об именах, местожительстве и т.п. Цель знакомства — сформировать у каждого школьника представление о коллективе класса и о себе в этом коллективе. В одной из песен Олега Митяева есть такие слова: «Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались!» — с таким чувством ваши воспитанники должны уйти с этой встречи.

О коллективе: «Мои товарищи — это интересные, творческие и весёлые люди, много умеют и знают, с ними можно организовать любое интересное дело, можно обсудить любой интересующий тебя вопрос; у нас много хороших спортсменов; пожалуй, получится неплохой коллектив, я обязательно найду здесь хороших друзей». **О себе:** «Что ж, и я не хуже всех, я тоже могу предложить кое-что, думаю, что мои цели будут достигнуты». И как финал — вывод: «Это самый лучший коллектив, и мне очень повезло, что я попал именно сюда!»

Итак, **формирование положительного эмоционального восприятия** — вот цель «огонька знакомства». Восприятие человека человеком и группы людей подчиняется особым психологическим законам (см. работы А.А. Бодалёва). Первоначальное восприятие определя-

ется, по преимуществу, эмоциональными моментами, которые опережают рациональные (логические) ступени восприятия и обладают огромной информативной значимостью для личности. «Знания» друг о друге, которые выносят дети с «огонька знакомства», невелики: они помнят 5–6 имён, несколько фактов из биографии и ярких случаев, но вот эмоциональное впечатление бывает огромно, и методика построения «огонька знакомства» должна быть подчинена именно этому, но в нужном педагогу направлении.

Рассказ-эстафета «Расскажи мне о себе» («огонёк знакомств», рассчитанный на старших и младших ребят).

Каждый по очереди, по кругу, рассказывает о себе. Для рассказа предлагается схема: как зовут (не стоит настаивать, чтобы называли фамилию, иногда она неблагозвучна и угнетает ребёнка), чем увлекаешься, кем хочешь быть, о чём мечтаешь, что можешь предложить коллегам (знания, умения) и т.д. Очень важно с самого начала задать нужную тональность и темп разговора. Достигается это так: во-первых, сам руководитель первым рассказывает о себе по предложенной схеме, показывая ребятам, как это надо сделать. Во-вторых, зная уже немного о своих учениках (прошла какая-нибудь «малая форма»), просит сесть рядом с собой слева наиболее бойких, разговорчивых ребят, которые сумеют поддержать темп и тон, заданный руководителем (иногда, стремясь разнообразить, «романтизировать» обстановку, передают по кругу какой-ни-

будь предмет — «символ откровенности» — свечу, цветок; вряд ли в этом есть необходимость, ведь, передавая «символ откровенности», мы невольно подчёркиваем, что этот символ — необходимое условие открытости и правдивости). Эта форма «огонька», наиболее простая с виду, на самом деле — одна из очень сложных. К тому же наиболее эффективна она в старших классах. Как правило, младшие подростки ещё не умеют рассказывать о себе. И лишь с возрастом приходит представление о некоторой личной автономии — отождествлении себя с «ролью», «достижениями», другими людьми. Особой сложностью отличается при этом позиция руководителя. Что и говорить, весьма утомительно слушать 25–30 человек, говорящих примерно одно и то же (рассказывают по единой схеме; если эту схему не дать, то она всё равно появится сама собой, но прежде, чем это произойдёт, будут мучительные паузы и раздумья первых участников рассказа-эстафеты). Вот почему руководителю советуем постоянно реагировать на рассказ, комментировать его, задавать вопросы, просить прочитать стихотворение, спеть песню (в зависимости от конкретной ситуации).

«Конверт откровения». Подготовка такого «огонька» достаточно трудоёмка, но результат оправдывает все затраты. Ещё до «огонька» нужно приготовить разноцветные конверты и вопросы — столько, чтобы каждому достался минимум один вопрос. Их 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 очень быстро «просчитают», в каком конверте что лежит): кто потянется за простыми вопросами, рассчитанными на элементарное знание, кто будет тяготеть к философским вопросам, кто — к «каверзным», сложным, не имеющим однозначных ответов и заставляющим раскрывать своё «Я», кто «технарь», кто «гуманитарий»... Так пройдёт первый круг знакомства. После первого-второго круга вопросы из «простого» конверта должны закончиться; после третьего-четвертого — ещё в одном конверте вопросов не останется. Беседа длится до тех пор, пока не останутся вопросы только из «каверзного» конверта. Таким образом все сидящие в кругу получают весьма разнообразную информацию о каждом человеке, и останется только порадоваться за то, что вам повезло встретить таких интересных людей.

Творческие группы

- ТОТ (Творческие Объединения Тёзок). Ещё до «огонька знакомства», в результате специальной игры «Знакомство», можно разделить на 8–10 групп по именам (и отчествам); те, кто не попал в группы тёзок,

образуют «винегрет». «Тёзки» и «винегрет» представляют себя творчески — песнями, куплетами, сценками, где обязательно фигурируют их имена. Роль руководителя и тут достаточно сложна. Он комментирует выступления групп, участвует в работе одной из них, ведёт шуточный диалог с ведущим каждой группы, в процессе которого договариваются, как отличить одного Сашу от другого и т.д. Основная задача — подчеркнуть индивидуальность каждого школьника, указать, что общее у них — только имена, а в остальном они разные, непохожие, и в этом вся прелесть коллектива, в который каждый внесёт своё, неповторимое. Всё это руководитель подчеркнёт как в процессе представления, так и в своём обобщающем выступлении.

- «Круги интересов». Объявляются «круги интересов» — песни, спорт, кино, чтение (можно шуточные, например любителей «мороженого») и т.п. Ребята расходятся по «кругам», и каждый «круг» (их может быть 7–8) готовит творческую защиту 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 своих товарищей. Руководитель комментирует и обращает внимание ребят на творческие способности каждой группы.

Тематический разговор

- «Мой идеал» («Мой любимый герой»). Вновь рассказ-эс-

тафета, но говорят не о себе (обязательно называют только имя), а о своём идеале. Это может быть как литературный образ, так и реальное лицо. Обязательно надо сказать, какие нравственные черты, поступки или переживания привлекают тебя в героя. После того, как рассказ окончен, руководитель предлагает ребятам высказаться, какие черты личности ценит выступающий, что можно сказать о нём, судя по его герою и т.д. Таким образом в разговор вовлекаются все.

- «День, который мне запомнился». Проводится по аналогичной методике. Существует «специфика», отличающая этот «огонёк» от всех других. В первых — позиция руководителя. Он готовит и ведёт этот «огонёк» сам от начала до конца. Он комментирует, контролирует темп и тональность, следит за настроением и вниманием, обобщает, делает выводы. Он предлагает форму проведения «огонька», показывает, как надо выступать и вести себя. Он произносит вступительную и заключительную речь. В вторых — рассказ о перспективах. Он должен быть ярким, ведь в нём пойдёт речь о том, каким вы мечтаете увидеть классный коллектив в конце учебного года.

Попробуем сделать выводы из всего сказанного: должно быть обязательно оформление места проведения «огонька», выступление-представление каждого, рассказ руководителя о своей мечте; особый эмоциональный настрой (возбуждения, торжественности и одновременно лиричности).

Что является творческой частью:

- различие формы представления (рассказ-эстафета, тематический разговор и т.п.);
- содержание вступительной и заключительной речи руководителя.

Чего не должно быть:

- нельзя обезличивать «огонёк», превращая его только в знакомство друг с другом;
- не подменять «огонёк» пением песен или чтением стихов;
- не практиковать различные чаепития, конфеты и прочее, это отвлекает, напоминает ребятам традиционные школьные «огоньки» с бутербродами, булками и танцами и тем самым снижает тот эмоциональный настрой, без которого невозможен «огонёк знакомства».

«Огонёк» организационно-го периода. Педагогическая задача этих огоньков — научить ребят правилам поведения и выступления на «огоньках», приучить их к мысли о том, что они будут часто собираться вместе. «Огонёк» оргпериода следует планировать как отрядное дело, отводить на него не менее 40–50 минут. Отличительная его особенность:

- присутствуют все обязательно;
- выступает каждый в обязательном порядке по кругу;
- велик (но уже не абсолютен) «удельный вес» непосредственного руководства взрослым ходом и содержанием анализа;
- объясняются правила, законы «огонька».

Проводить такие огоньки в организационный период лучше всего с интервалом раз в неделю. При этом **должно быть обязательно:**

- выступление каждого по кругу;
- предложена схема анализа дня;
- руководитель объясняет правила «огонька»;
- обобщающая речь руководителя после слов детей;
- обсуждение и оценка работы временного командира (если он был).

Творческой частью становятся:

- форма разговора («письмо родителям», «рассказ-эстафета» и т.д.);
- схема анализа.

«Огонёк «Анализ»

Так можно анализировать различные временные периоды в жизни коллектива: день, неделю, месяц, но более длительный период потребует иной формы анализа. Если мы раньше (в организационный период) анализировали всё в плане эмоционального восприятия («нравится — не нравится»), то теперь обсуждение-анализ идёт с качественно иных позиций. Анализ представляет собой как бы отчёт коллективу его членов («Ну вот! — скажет скептик, — опять самоотчёты!» Но ведь известно: можно любую конструктивную идею извратить до неузнаваемости). Участники «огонька» должны различать те аспекты, которые вызывают у них отношения четырёх типов: сделано, одобряю, критикую, предлагаю. Содержание этого «отчёта» определяется не только мотивом «чем этот период (день, неделя, месяц) был для меня?», но и **«чем я был для коллектива?»** Такого рода отчёт будет возможен не только благодаря уров-

ню развития вашего коллектива (по сравнению с оргпериодом), но и благодаря специальной методике подготовки. Строгое соблюдение принципа «свободного микрофона» (каждый выступает по желанию) приведёт на первых порах к некоторому снижению активности, но положение скоро выправится, если предыдущими огоньками были сформированы потребности в «коллективном самоанализе» у большинства ребят. Некоторые трудности вызовет и передача полномочий ведущего кому-то из воспитанников. Разумеется, руководитель всегда готов прийти к нему на помощь, он готовит ведущего, но на самом «огоньке» руководитель подчёркнуто отвергает все привилегии старшего, выполняет законы «огонька», выступает рядовым членом коллектива. Возможен и тематический анализ дня, например такой: заранее готовятся лепестки из плотной бумаги (40 тёмно-синих и 40 светло-голубых). Тёмно-синий лепесток символизирует эмоционально-отрицательную оценку, а светло-голубой — положительную. Ребята, взяв по два лепестка, один из них кладут в общую «ромашку», которая своим преобладающим цветом явно продемонстрирует общую оценку анализируемого периода. Обсуждение цветовой гаммы «ромашки» составит тему разговора (можно связать его с понятием настроения). Вот примерный план «огонька «Анализ»:

Класс (группа) собрались вместе. Ведущий кратко перечисляет основные события временного периода, который

предстоит проанализировать. Затем предлагает схему разговора: что значит этот период для меня и для класса; что я сделал для класса; что я одобряю и почему; что я критикую и почему; что я предлагаю на будущее. В обсуждении участвуют все желающие. Призывать к обсуждению или заставлять не стоит.

Итак, что в «огоньке «Анализ» должно быть обязательно: анализ — личный отчёт; принцип «свободного микрофона»; ведущий — кто-то из ребят (лучше, если это председатель совета класса); схема анализа.

А обсуждения чисто эмоционального восприятия дня **не должно быть.**

«Огонек — анализ дела». Приучать класс к анализу прошедших дел необходимо с самого начала. Педагогическая задача этих «огоньков» — научить ребят видеть причины успеха или неудачи того или иного дела (с тем, чтобы в дальнейшем они смогли избежать аналогичных ошибок), привить им навыки анализа творческого дела, кинофильма, пьесы и т.п. Длится этот «огонёк» 20–25 минут и проводится сразу же после проведённого дела. Дело готовится творческой инициативной группой, советом дела. Анализ обязательно включает такие аспекты:

- выступление ответственных за дело;
- обсуждение дела по принципу «свободного микрофона»;
- наличие схемы анализа;
- оценка дела;
- обобщающая речь ведущего анализ дела.

Ответственный за дело говорит о том, какая цель стави-

лась его группой при организации этого дела, в какой степени цель достигнута, с какими трудностями столкнулась группа, как работали члены группы, даёт свою оценку делу. Ведущий предлагает обсудить на группах: общую оценку; идею дела (задумку); как она была выполнена; оформление дела и т.д.

Схемы анализа могут быть различными. Почти всегда, разбирая то или иное дело, дети интересуются мнением взрослого, его оценка в значительной мере решает «приговор». Но руководителю не стоит спешить. Трудно даже сравнить его опыт (ведь он видел десятки, и сам, может быть, организовывал не одно творческое дело) и опыт детей. Вот почему у него уже есть своё мнение, и оно должно быть принципиальным и справедливым, ведь всем так важно, что и как скажет их руководитель. Но своё мнение руководитель скажет, внимательно выслушав всех в виде своего согласия или несогласия с уже выступившими. Ведущий «огонёк», подготовленный руководителем (или сам руководитель), направляет разговор на выявление причин успеха и неудач дела. Обязателен вывод о том, что помогло добиться успеха («давайте делать так всегда») и что помешало провести дело так, как надо бы («учтите ошибки на будущее»).

«Огонёк дежурного класса»

Дежурство по школе — особый этап в жизни коллектива, который может очень

сплотить ребят. И всё же дежурство не даст вашему коллективу то, что могло бы дать, если вы не проведёте «огонёк-обсуждение» дежурным классом. Остаётся чувство незавершённости, неудовлетворённости у ребят («Как мы дежурили?»). О чём говорить на этом огоньке? Дежурство — это экзамен самоуправления, степени его зрелости и работоспособности — вот одна из тем разговоров. Дежурство ясно покажет всем, кто умеет и может работать, а для кого общественная активность ограничивается концертом «ромашкой» или блестящими монологами на классных часах — вот ещё одна тема. И наконец, перед глазами вашего класса прошла вся школа, и он был на виду у всех — разве это не тема для сравнения и анализа? О том, что «огоньком» класс закончит дежурство, вы объявите заранее. Тогда же предложите и примерную схему огонька:

- отчёт ответственных;
- обсуждение дежурства.

«Огонёк «Откровенный разговор»

Этот «огонёк» проводится не более одного–двух раз в год. «Откровенный разговор» — это не анализ, не обсуждение конкретного поступка. Это «огонёк», на котором ведётся разговор о каждом члене коллектива, даётся общественная характеристика ему как человеку, товарищу. «Откровенный разговор» — самый трудный «огонёк» как для детей, так и для руководителя. Для

детей потому, что в социальном опыте абсолютного большинства из них не было ничего похожего. В этом возрасте нелегко преодолеть барьер психологического комплекса «ложного товарищества» (А.С. Макаренко). Для такого разговора требуется определённая ступень нравственной зрелости коллектива. Для руководителя нелегко создать такой настрой, чтобы сработал фактор «эмоционального благополучия», чтобы «огонёк» не превратился в разбор персональных дел, чтобы не стал местом сведения счётов и взаимоотношений. Недаром руководители «Фрунзенской коммуны» разрешали проводить «Откровенный разговор» 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 много сказано о влиянии самооценки на социальную активность личности и об опасности как заниженной (И.С. Кон), так и завышенной (Л.И. Божович) самооценки для становления личности. Очевидно, что для действенного управления процессом

воспитания необходимо принимать во внимание самооценку подростков и те изменения, которые она претерпевает в течение времени. Огромное значение для формирования адекватных самооценок, т.е. приведения их к некоторой приемлемой для данной группы норме, имеют «огоньки» вообще и «Откровенный разговор» в особенности. С первых же дней общения с детьми 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. Так родился «этический рассказ» (или легенда). Что такое легенда? Это рассказ руководителя на этическую тему. Это может быть литературная ситуация или реальная, может быть человек, с которым приходилось общаться... Но важен не столько **текст рассказа**, сколько эмоциональный подтекст его — каким голосом, каким тоном, с каким выражением лица вы скажете всё это. Легендой этот рассказ назван потому, что он может не соответствовать действительности в каких-то деталях, не в этом суть. Главное — дать некий путь, «идеальный», недоступный сейчас, но реальный в будущем образец. В этом цель легенды. И если вам нужно выявить какие-то личностные черты, подлежащие особому обсуждению на «огоньке», например, доброта, принципиальность, то сделай-

те на них акцент в вашем рассказе. «Легенда» — образец, эталон для сравнения, **вот первая особенность этого «огонька»**. Второй — станет тональность разговора. Среди вожатых «Орлёнка» часто можно было слышать фразу: «На огоньке обсуждаем не человека, а его поступок». Что это значит? Можно ли отделить одно от другого, и разве поступок, совершённый человеком, не характеризует его? Нет ли здесь какой-то непонятной двусмысленности? Всё это законные вопросы. Но вот вывод, который предлагает отказаться от этого принципа, вряд ли нас устроит. Мы понимаем эту заповедь как выражение особой тональности обсуждения на огоньке, а отнюдь не безличный, безадресный разбор поступков. Следуя этому принципу, мы тем самым как бы говорим: «Человек для нас не равен тому или иному поступку, важны те мотивы, по которым они совершаются, что бы ни было сделано тобой, ты всё равно останешься членом нашего коллектива, нам больно и горько за тебя и вместе с тобой нам радостно и хорошо за тебя и вместе с тобой. Обсуждая хороший поступок, мы как бы подразумеваем его закономерность (хороший человек не мог поступить иначе); обсуждая отрицательный поступок, мы как бы отчуждаем его от «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 его «добровольность и естественность» как для ребят, так и для руководителя. «Откровенный разговор» не следует проводить обязательно. Вы сами должны решить, нужен ли вашему коллективу откровенный разговор и возможен ли он. И ни в коем случае нельзя злоупотреблять этим острым психологическим оружием. Естественность означает, что этот «огонёк» должен родиться сам собой из условий и обстоятельств жизни класса. Руководитель говорит, что решение о его проведении принимает сам класс. Пусть этот «огонёк» станет традицией как бы вашего класса. Намёками, разговорами с отдельными ребятами, «случайными» воспоминаниями вы подводите их к идее «Откровенного разговора». Сделать это будет не трудно: конфликт назревает и нуждается в разрядке.

Четвёртая особенность — время проведения «огонька». Самое оптимальное — время назревшего конфликта, и времени он требует не менее полутора часов, желательно вечером, чтобы никто не мешал.

Итак, огонёк «Откровенный разговор». Что в нём должно быть:

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

Что является творческой частью:

- содержание легенды;
- порядок обсуждения.

Чего не должно быть:

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

Тематический «огонёк»

Этот разговор, направленный на определённую тему, 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-либо глобальному, философскому образу, явлению, а следующие две строчки — конкретному факту, событию. Или наоборот. Вот как звучит танка поэта В. Луговского:

«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, от которой (или к которой) вы начнёте (или приведёте) свой разговор, должна быть серьёзной, объёмной и общественно значимой. Второе требование — чтобы она позволила вам естественно «приземлять» себя, связывать с жизнью класса, школы. Эта

форма «огонька» более, чем другие, зависит от личности руководителя, несёт на себе печать его внутреннего мира, его направленности. Вот почему подробно «расписать» тематические огоньки не представляется возможным. Есть смысл, однако, указать на некоторые темы таких «огоньков».

1. Обсуждение статьи в газете

Возможны два варианта:

- «Огонёк» рождается стихийно. В газете появляется статья, по каким-либо причинам взволновавшая ребят (кто-то её прочитал, о ней говорят, спорят). Руководитель не должен упускать момент, он включает в общее волнение, но предлагает перенести обсуждение на «огонёк».
- Но чаще бывает другое. Руководитель, анализируя положение в классе, приходит к выводу, что необходим разговор на определённую тему. Он подготавливает возможность такого разговора, подбирая материал в газетах, журналах, книгах и т.д.

2. Обсуждение кинофильмов, спектаклей, концертов

Это особый тематический «огонёк». Он должен научить детей анализировать, понимать произведения искусства. Дело это трудное, но очень нужное. Обсуждение фильмов или спектаклей имеет огромное воспитательное значение. Наиболее действенны такие обсуждения на уровне класса, где у каждого есть возможность высказаться.

Разумеется, темы «огоньков» этим не исчерпываются. Длительность тематических огоньков чуть больше обычных (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, чтобы «большое» не проиграло на затёртых словесных штампах, психологических «клише» высоких и громких фраз, чтобы ведущий сумел искренне и просто связать «большое» и «малое».