



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Инновационные формы внеклассной работы

Образовательные учреждения стали все более ориентироваться на системный подход в воспитании, сделав распространенными и общепринятыми понятия «воспитательная система», «система воспитательной работы», «воспитательная система образовательного учреждения, округа, города». Педагоги пришли к убеждению, что воспитание успешно, если оно системно.



УДК 373.1.02 (072)
ББК 74.200.58я7
И 66

Серия основана в 2002 г.

Авторы-составители: ст. преп. каф. общей биологии О. В. Вербицкий;
доц. каф. педагогики Белорусского государственного педагогического университета
им. М. Танка А. Р. Борисевич, В. Н. Пунчик

**Иновационные формы внеклассной работы / авт.-сост. О. В. Вербицкий,
И 66 А. Р. Борисевич, В. Н. Пунчик. – Минск: Красико-Принт, 2010. – 128 с. – (Дея-
тельность классного руководителя).**

ISBN 978-985-405-547-3.

Представлены инновационные формы организации внеклассной работы с учащимися, такие как, творческие проекты, клубы, а также интерактивные методы и программы работы.

Издание предназначено для методистов, педагогов-организаторов молодежных центров и учреждений дополнительного образования, классных руководителей, заместителей директоров школ по воспитательной работе, студентов педагогических вузов, учащихся.

УДК 373.1.02 (072)
ББК 74.200.58я7

ISBN 978-985-405-547-3

© Вербицкий О. В., Борисевич А. Р.,
Пунчик В. Н., составление, 2010
© Оформление
ИООО «Красико-Принт», 2010

Иntenсификация инновационных процессов в образовательной сфере обусловлена значительными изменениями целей воспитания, наиболее типичными из которых для образовательных учреждений являются следующие:

- становление личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, способной сделать правильный нравственный выбор с учетом специфики культурной среды региона;

- создание условий для формирования личности, способной правильно оценивать окружающую действительность, владеющей нравственными нормами поведения;

- воспитание самоуважения, осознания своих достоинств, ответственности человека за свою жизнь.

Изменилось содержание воспитательной работы. В содержании воспитания все большую значимость приобретают не идеологические концепции, а культурная среда, создаваемая образовательными учреждениями и самими педагогами. Это повлекло за собой изменение форм и методов воспитания. Они стали более живыми, диалогичными, направленными на развитие личности школьника. Меняются также особенности управления воспитательными системами от позиции диктата, навязывания, назидания в сторону сотрудничества, консолидации, согласования. Образовательные учреждения стали все более ориентироваться на системный подход в воспитании, сделав распространенными и общепринятыми понятия «воспитательная система», «система воспитательной работы», «воспитательная система образовательного учреждения, округа, города». Педагоги пришли к убеждению, что воспитание успешно, если оно системно. Основа системы воспитательной работы – педагогическая культура работников образования.

В образовательной системе реализуются нововведения в воспитании трех видов.

Частные, единичные нововведения, не связанные между собой. Такие нововведения есть во всех образовательных учреждениях области, в практической деятельности педагогов, классных руководителей. На основе имеющегося профессионального опыта в своей работе с классом, с группой детей они учитывают изменения в обществе, социуме; используют новое содержание воспитания, интересные приемы, средства, исходя из собственного понимания человеческих ценностей и особенностей воспитания.

Модульные нововведения, которые просматриваются, в первую очередь, в системе воспитательной работы образовательных учреждений. Эти инновации, однако, не затрагивают образовательный процесс в целом, а касаются только внеклассной (внешкольной) работы.

Наконец, *системные воспитательные нововведения*, которые охватывают всю школу (например, школа русской культуры, школа этической культуры, педагогическая гимназия, школа нравственно-эстетического направления, школа с углубленным изучением предметов художественного цикла, валеологическая школа и т.д.).

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ КАК ИННОВАЦИИ ВО ВНЕКЛАСНОЙ РАБОТЕ

Интерактивные методы могут применяться при организации следующей работы с учениками:

- организация тематических занятий;
- организация временных творческих коллективов при работе над учебным проектом;
- формирование портфолио ученика;
- организация дискуссий и обсуждений спорных вопросов, возникших в ученическом коллективе;
- для создания образовательных ресурсов;
- школьных кафедральных образовательных архивов (уроков-лекций, тренинговых материалов, творческих работ, аудио и видеоматериалов и др.);
- тематических библиографий.

Для решения воспитательных и учебных задач классным руководителем, социальным педагогом могут быть использованы следующие *интерактивные формы*:

- интерактивная экскурсия;
- использование кейс-технологий;
- проведение видеоконференций;
- круглый стол;
- мозговой штурм;
- дебаты;
- фокус-группа;
- деловые и ролевые игры;
- case-study (анализ конкретных, практических ситуаций);
- учебные групповые дискуссии;
- тренинги.

Предполагаемые результаты использования интерактивных занятий во внеклассной работе:

– повышение эффективности занятий, интереса учащихся к обучению и воспитанию в учебном заведении;

– формирование и развитие у учащихся коммуникативных навыков и умений, эмоциональных контактов между одноклассниками и другими учениками (умение жить в диалоговой среде, понимание значения диалога);

– формирование и развитие аналитических способностей, ответственного отношения к собственным поступкам (способность критически мыслить; умение делать обоснованные выводы; умение решить проблемы и разрешить конфликты; умение принимать решение и нести ответственность за них);

– формирование и развитие навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать свое будущее).

Принципы работы на интерактивном занятии:

- Занятие – не лекция, а общая работа.
- Суммарный опыт группы больше опыта учителя.
- Все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, класса учебы.
- Каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- Нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- Все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Алгоритм проведения интерактивного внеклассного занятия

1. Подготовка занятия.

2. Вступление:

2.1. Сообщение темы и цели занятия.

3. Основная часть:

3.1. Пассивное позиционирование (выяснение позиций участников) с фиксациями. (Здесь есть одна сторона представления – только позиция аудитории).

3.2. Сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами. (Это означает – формирование целевых

групп по общности позиций каждой из групп. Мы производим объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции и создаем из аудитории набор групп с разными позициями. Затем — организация коммуникации между сегментами. Этот шаг является особенно эффективным, если мы имеем дело с огромной аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации).

3.3. Интерактивное позиционирование. (Здесь есть три стороны — набор позиций аудитории, смыслообразование и создание нового набора позиций. Четыре этапа интерактивного позиционирования:

- выяснение набора позиций аудитории,
- осмысление общего для этих позиций содержания,
- переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом,
- формирование нового набора позиций на основании нового смысла).

4. Выводы (рефлексия).

Подробнее остановимся на каждом из этапов интерактивного занятия.

- Ведущий (куратор, педагог) производит подбор конкретной формы интерактивного занятия, который может быть эффективным для работы с данной темой в данной группе.

Вступление.

«Скажи то, что ты собираешься сделать»

- Участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь.
- Педагог информирует участников о рамочных условиях, правилах работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии.

Примерные правила работы в группе:

- Быть активным.
- Уважать мнение участников.
- Быть доброжелательным.
- Быть пунктуальным, ответственным.
- Не перебивать.
- Быть открытым для взаимодействия.
- Быть заинтересованным.
- Стремиться найти истину.
- Придерживаться регламента.
- Креативность.
- Уважать правила работы в группе.

Основная часть.

«Скажи то, что хотел сделать»

Процесс игры (участники взаимодействуют активно, пытаются достичь поставленной цели).

В структуру интерактивного занятия, в основную часть рекомендуется включать игры на снятие эмоциональных зажимов.

Золотое правило игры: игра требует времени, подготовки, пространства, определенного количества участников, готовности группы, мастерства ведущего.

Существует 2 вида игр на снятие эмоциональных зажимов:

- «игры-ледоколы» (ice-breaker) – короткие игры, которые используются для создания атмосферы доверия в группе;
- «игра-разминка» – используется для снятия напряжения, усталости, переключения внимания (во время перехода от одной части занятия к другой), при появлениях признаков усталости группы.

Примеры «игр-ледоколов»:

- «2 правды, 1 ложь»;
- «Снежный ком»;
- «Мой новый знакомый человек особенный, потому что...».

Примеры «игр-разминок»:

«Космическая скорость»

Ход игры: ведущий предлагает группе придумать и продемонстрировать самый быстрый способ передачи маленького мяча (любой другой предмет) по очереди от первого до последнего участника группы (время не должно превышать 5 секунд). При этом должны быть названы имена каждого из участников группы.

«Сказка»

Ход игры: ведущий рассказывает группе начало сказки, знакомит с ее героями. А затем предлагает группе придумать кульминацию и развязку сказки. Каждый участник группы пишет предложение на листке бумаги, заворачивает часть листка с предложением, чтобы его нельзя было прочитать следующему участнику, который в свою очередь пишет свое предложение. Все участники пишут по фразе, затем ведущий представляет группе получившуюся сказку.

Выводы (рефлексия).

«Скажите о том, что сделано»

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагог.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- Что вы чувствовали и почему?
- Что произвело на вас наибольшее впечатление?
- Что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- Есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?

- Чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- Учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы.
- Как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- Если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

- Участники занятия, выбор темы.
- Возраст участников, их интересы, увлечения, посещение кружков.
- Временные рамки проведения занятия.
- Проводились ли занятия по этой теме в данном классе (группе) ранее.
- Заинтересованность группы в данном занятии.
- Перечень необходимых условий:
 - цель занятия;
 - раздаточные материалы;
 - техническое оборудование;
 - основные вопросы, их последовательность;
 - практические примеры из жизни.

Что должно быть в каждом занятии:

- Уточнение проблем, которые предстоит решить.
- Представление участников (упражнения на знакомство, снятие эмоциональных зажимов).
- Перспектива реализации полученных знаний.
- Практический блок.
- Раздаточные материалы:
 - программа занятия;
 - структурируйте материал;
 - используйте графики, иллюстрации, схемы, символы;
 - используйте простые слова, простые предложения.

Трудности при данной форме подачи материала носят психологический характер и требуют определенной подготовки самого преподавателя.

- Насколько группа готова включаться в игру?
- Какова мотивация каждого члена группы, каким образом быстро сделать ее замеры?
- Помогает или мешает прошлый опыт подобного обучения?

В интерактивных методах обучения в рамках учебной программы *существует сложность предоставления обратной связи* и получения ее. Обучение не может быть эффективным, когда что-то просто выполняется. Необходимо обдумать, что сделано, подвести итоги, понять, что можно взять в арсенал профессионализма. Отправным моментом в этом обдумывании является конкретный опыт, он образует почву для наблюдения и размышления, для использования его в определенных ситуациях и составления плана действий.

СУЩНОСТЬ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ РАБОТЫ

Тренинги

Под тренингами понимают такое обучение, в котором основное внимание уделяется практической отработке изучаемого материала, когда в процессе моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся имеют возможность развить и закрепить необходимые знания и навыки, изменить свое отношение к собственному опыту и применяемым в работе подходам.

Понятие тренинг имеет общее собирательное значение. В тренингах обычно широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций (Fallstudie) и групповые дискуссии.

Тренинг делового общения направлен на развитие у обучающихся не только эффективных навыков межличностного взаимодействия, но и на повышение общего уровня их компетентности в этой области.

В результате такого тренингового обучения руководители не только анализируют сам процесс управленческой деятельности (планирование, принятие решений, оценка, контроль и др.), но и усваивают знания и алгоритмы решения управленческих задач и работают над развитием своего лидерского потенциала.

Учебная дискуссия

Этот метод обучения заключается в проведении учебных групповых дискуссий по конкретной проблеме в относительно небольших группах обучающихся (от 6 до 15 человек).

Традиционно под понятием «дискуссия» понимается обмен мнениями во всех его формах. Опыт истории показывает, что без обмена мнениями и сопутствующих ему прений и споров никакое развитие общества невозможно. Особенно это касается развития в сфере духовной жизни и профессионального развития человека.

Дискуссия как коллективное обсуждение может носить различный характер в зависимости от изучаемого процесса, уровня его проблемности и, как следствие этого, высказанных суждений.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т.е. то решение проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории.

Для преподавателя, организующего учебную дискуссию, результат, как правило, уже заранее известен. Целью здесь является процесс поиска, который должен привести к объектив-

но известному, но субъективно, с точки зрения обучающихся, новому знанию. Причем этот поиск должен закономерно вести к запланированному педагогом заданию. Это может быть, на наш взгляд, только в том случае, если поиск решения проблемы (групповая дискуссия) полностью управляем со стороны педагога.

Управление здесь носит двоякий характер. Во-первых, для проведения дискуссии педагог создает и поддерживает определенный уровень взаимоотношений обучающихся – отношения доброжелательности и откровенности, т.е. управление дискуссией со стороны педагога носит коммуникативный характер. Во-вторых, педагог управляет процессом поиска истины. Общепринято, что учебная дискуссия допустима «при условии, если преподаватель сумеет обеспечить правильность выводов».

Обобщая сказанное выше, можно выделить следующие специфические *черты оптимально организованной и проведенной учебной дискуссии*:

– высокая степень компетентности в рассматриваемой проблеме педагога-организатора и, как правило, имеющийся достаточный практический опыт решения подобных проблем у слушателей;

– высокий уровень прогнозирования решения типичных проблемных ситуаций благодаря серьезной методической подготовке педагога-организатора, т.е. относительно низкий уровень импровизации со стороны педагога. Одновременно достаточно высокий уровень импровизации со стороны обучающихся. Отсюда необходимость управляемости педагогом процессом проведения дискуссии;

– целью и результатом учебной дискуссии являются высокий уровень усвоения обучающимися истинного знания, преодоление заблуждений, развитие у них диалектического мышления;

– источник истинного знания вариативен. В зависимости от конкретной проблемной ситуации это либо педагог-орга-

низатор, либо обучающиеся, либо последние выводят истинное знание при помощи педагога.

В заключение следует отметить, что этот метод позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии не преподаватель говорит слушателям о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем, максимально используя свой личный опыт.

Учебные групповые дискуссии дают наибольший эффект при изучении и проработке сложного материала и формировании нужных установок. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации и переноса знаний и навыков из одной области в другую.

Case-study

Данный метод – анализ конкретных практических ситуаций (case-study – англ. яз., fallstudie – нем. яз.).

Этот метод предполагает переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности человека подходу. Это один из самых испытанных в немецкой практике повышения квалификации руководящих кадров метод обучения навыкам принятия решений и решения проблем.

Цель этого метода – научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

При анализе конкретных ситуаций особенно важно то, что здесь сочетается индивидуальная работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений,

подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы (Teamarbeit), что расширяет возможности для решения типичных проблем в рамках изучаемой учебной тематики.

В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения обучающиеся получают возможность развивать навыки анализа и планирования.

Разработка практических ситуаций может происходить двумя путями: на основе описания реальных событий и действий или на базе искусственно сконструированных ситуаций.

Подводя итог анализу метода case-study, необходимо отметить значимость этого метода для формирования специальной, методической и коммуникативной компетенции у учащихся:

- в установлении межпредметных связей;
- аналитическом и системном мышлении;
- оценке альтернатив;
- презентации результатов проведенного анализа;
- оценке последствий, связанных с принятием решений;
- освоении коммуникативных навыков и навыков работы в команде.

В основе метода конкретных ситуаций лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия коммерсантов. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера ученик должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения. Метод конкретных ситуаций можно разбить на этапы:

- подготовительный этап;
- ознакомительный этап;
- аналитический этап;
- итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, разрабатывает соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия.

При разработке важно учитывать ряд обязательных требований:

- пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям сегодняшних учащихся;

- сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей учеников, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;

- содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты;

- учащимся должны быть предоставлены четкие инструкции работы над конкретной ситуацией.

На втором этапе происходит вовлечение учащихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности учащихся в определенной области. Знакомит студентов с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или групповой. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации полезно выполнять в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства учащихся с предоставленными фактами, и предлагаются следующие *рекомендации*:

- выявление признаков проблемы;

- постановка проблемы требует ясности, четкости, краткости формулировки;

- различные способы действия;

- альтернативы и их обоснование;

- анализ положительных и отрицательных решений;
- первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе учеников, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуально-го опыта анализа и решения проблемы каждым учащимся.

Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы желательно в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов решения проблемы без предвзятости. Это позволяет ученикам развивать умение анализировать производственные ситуации и вырабатывать самостоятельные решения, что необходимо каждому коммерсанту, особенно в современной рыночной экономике. Особенностью метода является то, что, перенося условия проведения урока на производство интерактивный метод не теряет своей актуальности.

Деловые и ролевые игры

Ряд активных методов обучения получил общее название «деловые игры». Этот метод представляет собой в комплексе ролевую игру с различными, зачастую противоположными интересами ее участников и необходимостью принятия какого-либо решения по окончании или в ходе игры. Ролевые игры помогают формировать такие важные ключевые качества у учащихся, как коммуникативные способности, толерантность, умение работать в малых группах, самостоятельность мышления и т.д.

От преподавателя требуется большая предварительная методическая подготовка при проведении ролевых игр, умение прогнозировать результаты и делать соответствующие выводы.

Деловые игры характеризуются направленностью на снятие определенных практических проблем, приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности. Необходимость в играх такого типа возникает тогда, когда имеющихся способностей участников управленческой деятельности недостаточно для реализации готовых деятельностных норм, либо происходит рассогласование в деятельности в результате изменения внешних условий. Поэтому возникает потребность в развитии недостающих способностей в процессе деловой игры на особой модельной площадке.

Деловые игры проходят, как правило, в форме согласованного группового мыслительного поиска, что требует вовлечения в коммуникацию всех участников игры. По своей сути этот метод обучения является особой формой коммуникации.

В любом типе коммуникации один из участников является автором, который выражает свою точку зрения. Второй участник является реципиентом, который, воспринимая авторский текст, строит образ того, что понял, чтобы реконструировать авторскую точку зрения. Третий участник коммуникации в рамках деловой игры может быть критиком, который, опираясь на результаты принятого решения, вырабатывает свою собственную точку зрения, более оформленную и совершенную. Четвертый участник — организатор коммуникации — согласует все виды работ и превращает разрозненные усилия в целенаправленное движение по совершенствованию авторской точки зрения.

Завершается деловая игра подведением итогов, где основное внимание направлено на анализ ее результатов, наиболее значимых для практики. Однако завершающая фаза может быть расширена до рефлексии всего хода игры. Объектами такой рефлексии могут стать: динамика индивидуальных, групповых, межгрупповых траекторий движения мыслительных процессов; динамика образования коллективного мнения на основе изменений в межличностных отношениях; позиционность игроков и межпозиционные отношения и т.д.

Если цель повышения квалификации руководителей высшей школы состоит в том, чтобы освоить действенные модели управления, апробировать новые проекты деятельности организации, то наиболее эффективным методом обучения является игровой. Именно деловая игра обладает возможностью воспроизведения, проектирования и моделирования деятельностно-ориентированных отношений, кооперативных коммуникативных связей с вовлечением представителей различных подсистем организации. Следовательно, у руководителей в процессе обучения развиваются не только организационные, но и методологические, игротехнические способности.

Главной отличительной чертой интерактивных методов обучения является инициативность учащихся в учебном процессе, которую стимулирует педагог из позиции партнера-помощника. Ход и результат обучения приобретает личную значимость для всех участников процесса и позволяет развить у учащихся способность самостоятельного решения проблемы.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ШКОЛЕ

- Гражданско-правовое воспитание;
- историко-культурное просвещение школьников, этнографическая и краеведческая работа (географическое, литературное, биологическое, историческое краеведение, создание школьных и поселковых музеев и др.);
- экологическое воспитание и природоохранная работа;
- сохранение и укрепление физического здоровья, развитие выносливости, физической силы, борьба с вредными привычками;
- приобщение детей к фольклору и народному искусству; художественно-эстетическое воспитание;

Содержание

Предисловие	3
Интерактивные методы как инновации во внеклассной работе	5
Сущность интерактивных методов работы	11
Организационные формы и направлени воспитательной работы в школе	19
Инновационные образовательные технологии и творческий подход к преподаванию дисциплин	22
Сценарий интерактивного внеклассного занятия по русскому языку «Графика. Происхождение и состав русского алфавита»	34
Урок благотворительности «Дом без одиночества»	40
Школьный Интернет-клуб	42
Инновационный проект «Час суда»	46
Интерактивный час суда «Пьянству – наше «Нет»!	61
Инновационный проект интеллектуальной игры «В глубь веков»	76
Творческий проект «Телеэфир «Наши мамы» как инновационная форма воспитания личности	89
Программа профильного лагеря для подростков группы социального риска	100
Авторская программа городского детского лагеря «Наш дом»	102

	125
Программа «Оренбургская археологическая экспедиция»	103
Программа «Казачье братство»	104
Программа «Летний университет»	105
Программа «Клуб юного бизнесмена»	106
Программа «Все различны – все равны»	106
Инновационный проект «Скаутская система»	107
Инновационный проект клуба «Патриоты начинают и выигрывают»	115
Развивающие игры в скаутском движении	117
Литература	123

БЛАНК ЗАКАЗА

на издания «Книга – почтой»

Прошу выслать наложенным платежом перечисленные ниже издания. Оплату при получении изданий на почте гарантирую.

Дата _____

Подпись _____

№	Название	Цена
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Фамилия, имя, отчество заказчика *(печатными буквами)*

Почтовый индекс, домашний адрес *(печатными буквами)*

(Список предлагаемых изданий на 126–127-й страницах)

Учебное издание

Деятельность классного руководителя

Инновационные формы внеклассной работы

Авторы-составители:

Вербицкий Олег Викторович

Борисевич Анжела Романовна

Пунчик Вероника Николаевна

Редактор *Л. И. Жук*

Обложка *И. И. Галццкого*

Компьютерная верстка *И. В. Войцехович*

Корректор *Л. И. Савко*

Подписано в печать с готовых диапозитивов 17.12.2009 г.

Формат 60x84/16. Бумага газетная. Гарнитура *Ньютон*. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 6,46. Тираж 1800 экз. Заказ № 9398.

Издательское ООО «Красико-Принт». ЛИ № 02330/0494499 от 08.04.2009.

220035, г. Минск, ул. Тимирязева, 65 б, пом. 142.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика

в УП Витебская областная типография.

210015, г. Витебск, ул. Щербакова-Набережная, 4.

ЛП 02330/0056849 от 30.04.2004 г.