ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ СИБИРИ, ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА И СЕВЕРА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНСКОГО И ОКТЯБРЬСКОГО ОКРУГОВ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ г. ТОМСКА

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ**

**УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

***Мироненко С.Н., МБОУ СОШ – №14 имени А.Ф.Лебедева г. Томска.***

В современной литературе под самоуправлением понимается право какой-либо организации решать своими силами вопросы своего внутреннего управления.

Итак, сами управляем собой. Как это сделать? Чем раньше начинать, тем лучше. Покажем это на уровне класса. Все ответственные, ассистенты, консультанты выбираются детьми, они же обговаривают круг вопросов, которые нужно решать, вырабатывают правила, обговаривают условия и т. д. Практически все за что-то отвечают, бывают и в роли подчиненного, и в роли руководителя. Что это дает ученику?

1. Главное – развивает ответственность, а это уже основная составляющая социальной зрелости личности.
2. Представляет личности свободу в принятии решений. Мы не должны забывать, что ответственность формируется с развитием свободной личности. А в школе зачастую дисциплинированность ценится больше, чем самостоятельность.
3. В ученике и в учителе развивается терпимость и сочувствие. Здесь вырабатывается сложная система личностных установок “все люди могут ошибаться”, “в каждом есть хорошее и плохое, но хорошего больше”, т.е. вырабатывается позитивный взгляд на мир. Сегодня очень много агрессивных детей, много конфликтных личностей, возникает опасность, что эта болезнь молодого поколения может превратиться в норму.
4. Самоуправление делает человека социально зрелой личностью, а ей свойственна потребность в саморазвитии – эта тема сегодня актуальна. Разве мы не наблюдаем сегодня, что учитель по возрасту молодой, а выглядит “старым” – апатичен, нет удовлетворенности в работе, в жизни. Самоуправление готовит личность к активному долголетию.

Что самоуправление дает учителю? (Понятно, что учитель живет с детьми, и при этом и его личностные качества меняются).

1. Экономию времени: ассистенты проверяют, консультанты спрашивают, лаборанты готовят технические средства.
2. Большую уверенность в жизни, действиях.
3. Дает подстраховку – классного руководителя нет в школе – дежурство есть, кабинет в порядке, журнал заполняется. Я согласна с бытующим мнением: “Хорош тот руководитель, отсутствия которого никто не заметил”.

Какие же проблемы возникают в коллективе, работавшем в режиме самоуправления? Что же мешает работе коллектива? Кроме общих причин (бездуховность, остаточный принцип финансирования, бесчеловечное отношение к учителю и т.д.), есть еще и частные:

а) работа маленького коллектива захлебывается, если системы нет в школе, в стране;

б) нет системы самоуправления в микрорайоне. (Не всегда творческие выдумки коллектива можно осуществить);

в) затрудняют работу и большие классы, очень большие школы.

Демократизация – это не ряд мероприятий и не только определенная система жизни – это еще и состояние людей, участвующих в процессе, их личностные качества. В каждом школьном коллективе есть чему поучиться. К сожалению, в городе не всегда обобщается и распространяется их опыт работы, поэтому выскажем такую рекомендацию: в информационно-справочном издании “Томское образование” ввести соответствующую рубрику.

При самоуправлении дети учатся жить, а очень часто школа формирует лишь учебные навыки, а надо формировать умение жить. Развитие личности важнее, чем передача знаний. Известно, что “нравственность стоит куда больше, чем даже образованность”. Наверное, частные вопросы не решаются, если не решены кардинальные; надо не формы и методы менять, а менять содержание. Необходимо воспитывать качества, имеющие отношение к духовности.

Вывод. Самоуправление дает возможность занять позицию не “над”, а “рядом”, “вместе”, предъявлять требовательность, основанную на взаимоуважении, доверии и взаимопомощи, то есть создать свою воспитательскую систему.

 *г. Томск ООО “Дельтаплан”.*