

Методика организации воспитательного процесса

Макаренко А. С. Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 1
М.: Педагогика, 1983.

Методика организации воспитательного процесса

1. Организационное строение коллектива

Организация коллектива в детских учреждениях происходит по различным принципам. Дети могут разделяться на группы по признаку школы; при этой системе в интернатных учреждениях они поселяются в спальнях школьными классами или [их] частями. В этом есть свои выгоды: дети подбираются одного возраста, одного развития, для них удобнее и легче готовить уроки, пользоваться общими пособиями и учебниками, помогать отстающим.

Но в этом есть много недостатков: первичные коллективы, образованные таким образом, быстро замыкаются в кругу узких школьных интересов, отходят от трудовых и производственных вопросов, от вопросов хозяйственного роста всего учреждения.

Первичные коллективы воспитанников могут быть организованы и по другим принципам, а именно:

- по производственному,
- по возрасту и т. п.

В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского основным признаком организации первичного коллектива является признак производственный. При такой организации нужно руководствоваться следующими положениями:

- а) все воспитанники разделяются на отряды, которые являются отрядами и на производстве;
- б) величина отряда может колебаться от 7 до 15 человек. Больше 15 человек иметь в одном отряде нельзя. Как показал опыт, первичный коллектив, если он составлен из большого числа членов, слабо подчиняется руководству своего старшего, а старший не в состоянии охватить всех членов отряда;
- в) если воспитанники работают на производстве в две смены, лучше составлять отряды сменные;
- г) если группа станков незначительна, можно составлять отряды, включающие воспитанников первой и второй смены, но эта форма является менее удобной, так как в таком случае ребята одной смены не встречаются на производстве с ребятами другой смены;
- д) если позволяют условия производства, желательно в некоторых случаях составлять сквозные отряды, т. е. обслуживающие поток одних и тех же деталей от начала до конца;
- е) каждый отряд должен быть расположен в отдельной спальне или в группе спален, находящихся рядом;
- ж) в столовой отряды помещаются вместе.

Организуя первичный коллектив по производственному признаку, нельзя оставлять без внимания возрастных различий. В учреждениях, где нет еще крепкого и хорошо организованного коллектива и не создан правильный дисциплинарный тон, совершенно необходимо, чтобы первичные коллективы -- отряды для

младшего возраста 10--14 лет -- были отдельные; только как исключение можно допускать включение отдельных малышей в отряды старших, но в этом случае необходимо самым внимательным образом проверять индивидуальные особенности: учесть, под каким влиянием будет находиться младший, как его принимают в отряде, кто персонально отвечает за его жизнь в отряде и работу, кто должен осуществлять особенную о нем заботу.

Если есть пионерская организация, необходимо, чтобы в каждом отряде была пионерская прослойка. Если пионеров хватает для всех отрядов малышей, то желательна организация специальных пионерских отрядов.

Точно так же должны располагаться и комсомольские силы в отрядах старших. Отдельные комсомольские отряды допустимы только в том случае, если во всех остальных отрядах есть по крайней мере 25--30% комсомольцев.

Это же относится и к активу: актив не должен замыкаться в отдельных отрядах и спальнях, а должен быть распределен между всеми отрядами. Членов актива нужно специально посылать в отсталые отряды.

Когда коллектив организационно и дисциплинарно сложился, созданы точный режим и здоровые традиции, тогда чрезвычайно полезно организовать смешанные возрастные отряды.

В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского первичные коллективы-отряды организованы по принципу объединения разных возрастов¹.

Такая организация дает большой воспитательный эффект -- она создает более тесное взаимодействие возрастов и является естественным условием постоянного накопления опыта и передачи опыта старших поколений. Младшие получают разнообразные сведения, усваивают привычки поведения, рабочую хватку, приучаются уважать старших и их авторитет. У старших забота о младших и ответственность за них воспитывают качества, необходимые советскому гражданину: внимание к человеку, великодушие и требовательность, наконец, качества будущего семьянина и многие другие.

Весь этот сложный воспитательный процесс в хорошо организованном коллективе происходит без специальных усилий, в порядке постоянного наслаивания мельчайших и тонко нюансированных впечатлений, поступков и отношений.

Но такой стиль отношений старших и младших является более высокой формой организации воспитательного процесса и требует квалифицированного и вдумчивого педагогического руководства и влияния.

Необходимо всегда следить за тем, чтобы состав отряда по возможности не менялся, чтобы члены отряда сбивались в дружный коллектив. Слишком частые переброски воспитанников с одного рабочего места на другое не только вредят производственному процессу, но и разрушают первичные коллективы ребят. Вообще закрепление первичных коллективов в своем составе на более или менее продолжительное время является решающим обстоятельством во всем воспитательном процессе. Поэтому необходимо переброски ребят с одного рабочего места на другое производить как можно реже.

Во всяком случае, при производственном делении коллектива является правилом: если воспитанник переходит с одного рабочего места на другое, то он должен перейти и из одного отряда в другой, т. е. поменять и спальню и место в столовой.

В школе, разумеется, дети должны быть организованы по классам или курсам. В коммуне им. Дзержинского эта организация действует только в стенах школы во время учебной работы или вечером во время подготовки уроков.

Организация же первичных коллективов в форме производственных отрядов должна считаться главной организацией, ей должно всегда уделяться самое пристальное внимание.

Необходимо самым решительным образом бороться с бытовой бесформенностью коллектива. Если ребята на производстве и в школе организованы, а в быту предоставлены случайным формам, воспитательные результаты всегда будут ниже. В учреждениях с интернатом спальня ни в коем случае не должна рассматриваться только как общежитие. Спальня должна явиться дополнительной формой трудового, хозяйственного и политического воспитания; группа ребят в спальне должна быть связана своими школьными успехами, производственными удачами, неудачами, производственной борьбой, производственными злобами дня, ростом и успехами всего коллектива.

Если эта связь не будет организована, спальня делается местом самотечной организации других связей, идущих обычно по линии наименьшего сопротивления и пониженных требований -- примитивные удовольствия и развлечения, а иногда и антисоциальные связи и проступки.

Вот почему необходимо обращать самое серьезное внимание на четкую организацию быта, а ребят рекомендуется расселять в спальнях по отрядам.

2. Самоуправление в отряде

Во главе отряда должен стоять командир -- один из членов коллектива. Может быть два принципа выдвижения командира -- назначение и выборы.

1. Назначать командиров необходимо во всех случаях, когда нет крепкого коллектива, а комсомольская организация еще недостаточно руководит общественным мнением в коллективе.

Тогда одна из первоочередных задач педагогического коллектива -- помочь усилению политического влияния комсомольской организации, объединить актив, увлечь его энергичной работой в коллективе и самоуправлении. Командиры должны назначаться из числа влиятельных комсомольцев и актива приказом руководителя учреждения, но предварительно кандидатуры должны быть обсуждены в педагогическом совете, в производственном управлении, в комсомольской организации и в совете командиров.

2. В хорошо организованных коллективах с сильной комсомольской организацией следует переходить к выборности командиров. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского отряд намечает своего кандидата в командиры при ближайшем участии бюро комсомола, педагогического коллектива и совета командиров. Кандидатуры представляются на окончательное распоряжение руководителя педагогической частью. В случае отвода кандидата вопрос согласуется с отрядом. Командиры избираются персонально на общем собрании коллектива. Голосуют только члены коллектива, имеющие звание коммунара. Командиры должны постоянно чувствовать свою связь с уполномочившим их коллективом и свою ответственность.

В командиры должен выбираться воспитанник, преданный интересам учреждения, хороший ученик в школе, ударник на производстве, более других квалифицированный и обладающий личными данными: тактом, энергией, распорядительностью, вниманием к младшим, честностью. Работа командира рассматривается как самая ответственная нагрузка, свидетельствующая о доверии к нему руководства и коллектива.

На производстве командир должен главной своей задачей считать выполнение производственного плана и развертывание стахановского движения. В направлении

к решению этой задачи командир должен проявить свою заботу во всех решительно областях работы, каковыми являются: стахановское движение, дисциплина, обеспечение материалами, борьба с простоями и прогулами, хороший инструмент, хороший инструктаж, организация рабочего места, удовлетворительная спецовка, правильные нормы, правильная документация.

Обо всех решительно неполадках и недостатках в этих областях командир должен советоваться с инструктором, начальником цеха, докладывать руководителю учреждения или его помощнику; обсуждать на общем собрании отряда или производственном совещании.

Однако он обязан принимать самые решительные меры, чтобы такие обсуждения и совещания не происходили в рабочее время, чтобы от станка ни один воспитанник не отрывался во время работы.

Сам командир должен иметь свое рабочее место у станка. За командирскую работу ему может быть положен дополнительный заработок в размере 10--20% его производственного заработка.

Командир не должен подменять инструктора, на обязанности которого лежит прямое руководство техническим процессом производства. Если инструктором является один из членов коллектива -- воспитанник, он на производстве должен выполнять те же функции, что и наемный инструктор, не смешивая этих функций с функциями командира отряда.

В быту, в спальне командир также является ответственным старшим товарищем в отряде. Из числа воспитанников в отряде выделяется один в качестве помощника командира. Кроме того, в отряде выделяется спорторганизатор. Эти кандидатуры намечаются всем отрядом или персональным представлением командира, они утверждаются педагогическим руководством и советом командиров. В каждом отряде должен быть комсорг.

Руководство отряда во главе с командиром имеет следующие функции:

а) следить, чтобы все воспитанники строго выполняли порядок дня, вставали в положенное время, не опаздывали к столу, вовремя уходили на работу и в школу, вовремя находились в учреждении вечером; точно в указанное время отходили ко сну;

б) наблюдать за санитарным состоянием отряда, своевременностью и качеством уборки, выполнением очередными дежурными их обязанностей, за умыванием и пользованием баней, за стрижкой воспитанников, за мытьем рук перед едой. Приучить всех воспитанников соблюдать чистоту, не сорить, не плевать на пол, не курить, стричь ногти на руках и ногах, не валяться на кроватях в одежде, не устраивать на кроватях борьбы и т. п.;

в) следить за успехами воспитанников в школьной работе, организовать помощь отстающим, добиваться порядка в отряде, обеспечивающего возможность готовить уроки;

г) втягивать воспитанников в клубные и спортивные кружки, чтение газет и книг, участие в стенгазете;

д) добиваться повышения культурного уровня воспитанников, уничтожения в их лексиконе грубых слов и ругательств, регулировать товарищеские отношения, приучать к разрешению конфликтов без ссор и драк, решительно бороться с малейшими попытками насилия более старших или более сильных над младшими и слабыми;

е) вести решительную борьбу с отрицательными наклонностями отдельных воспитанников. Воспитывать у членов отряда уважение к чужому труду, к чужому покою, отдыху, занятиям;

ж) следить за образованием в отряде отдельных группировок и дружеских спаек, поощрять и развивать полезные занятия (спортивные, радиолюбителей и др.),

решительно уничтожать вредные (антисоциальные). Ходатайствовать об удалении из отряда особенно вредных членов.

В школе коммуны им. Ф. Э. Дзержинского имеется институт командиров классов. Эти командиры находятся в распоряжении заведующего школой и являются помощниками классных руководителей.

Они наблюдают за дисциплиной в классе во время уроков и на перемене, за общим порядком и чистотой в классе, за сохранностью классного имущества. Дежурные по классу подчинены командиру класса, и он отвечает за их работу. По требованию преподавателя командир удаляет из класса нарушителя дисциплины. Эта организация действует в школе во время учебной работы. Вне школы -- в быту и на производстве -- командир класса подчиняется командиру отряда, членом которого он состоит. Сложная система коллективных зависимостей воспитывает умение руководить и подчиняться.

Командиры осуществляют руководство отрядами на базе общих собраний отряда, влияния отрядного актива, политической работы комсомола и политобразовательных организаций учреждения, работы всех органов самоуправления в полном согласии с административно-педагогическим руководством, при постоянном инструктировании и помощи со стороны педагогического персонала.

Независимо от этого отрядное руководство, на базе тех же процессов и организаций, должно всегда мобилизовать внимание членов отряда на вопросах производственной работы, выполнения промфинпланов, повышения качества и борьбы с браком, на школьной учебе и дисциплине в коллективе, на общих путях роста и развития учреждения.

Командир всегда должен стремиться к тому, чтобы отряд был дружным коллективом, свой авторитет он строит на своей лучшей работе, на своем образцовом поведении, комсомольской принципиальности и не превращается в начальника.

В конце дня в точно установленное время и по определенной форме командиры рапортуют руководителю педагогической части о состоянии своего отряда, о проступках воспитанников и нарушениях режима, если они имели место. Такой краткий ежедневный рапорт дает руководителю ясную картину состояния учреждения и возможность немедленно принять необходимые меры как в отношении отдельных воспитанников, так и по вопросам общей организации. Для коллектива ребят осведомленность руководства и возможность немедленно реагировать на поступки и события имеет большое воспитывающее значение.

Командиры избираются на 3--6 месяцев. Такой срок является наиболее целесообразным: во-первых, в этот короткий срок командиры чувствуют себя уполномоченными коллектива и не превращаются в своеобразных должностных лиц; во-вторых, через командные посты проходит большое количество воспитанников и, в-третьих, обязанности командира, требующие дополнительных напряжений, не становятся в этот срок тягостными для воспитанников. Вопрос о снятии до срока полномочий командира всегда должен быть основательно мотивирован и одобрен советом командиров. Административное отстранение командира может быть вызвано только очень серьезными и не терпящими отлагательства обстоятельствами. Все командиры отрядов и классов составляют центральный орган самоуправления -- совет коллектива (совет командиров) данного учреждения.

3. Органы самоуправления

Главным органом самоуправления является общее собрание всех воспитанников детского учреждения. Оно должно собираться в период организации и прорывов в работе учреждения или в коллективе не реже одного раза в шестидневку, а остальное время -- не реже двух раз в месяц.

Общее собрание, как правило, должно быть всегда открытым, т. е. на нем имеют право присутствовать и высказываться все члены коллектива. В некоторых вопросах может быть допускаяемо и голосование всех присутствующих, например в вопросах, имеющих отношение к культурной и клубной работе и др.

Председательствует на общем собрании председатель совета коллектива², за исключением тех собраний, на которых совет коллектива отчитывается. Может быть принят и другой способ выделения председателя, например могут председательствовать все члены коллектива по очереди. Это полезно для сообщения всем воспитанникам определенных общественных навыков и вовлечения их в активную общественную жизнь.

Необходимо рекомендовать сокращение времени на выбор президиума. Вообще общие собрания коллектива воспитательных учреждений должны быть всегда строго деловыми и не отнимать у воспитанников много времени. Поэтому для общих собраний должен иметься постоянный точный регламент, разработанный учебно-воспитательной частью совместно с комсомольским комитетом и утвержденный на одном из общих собраний.

Регламент этот имеет значение не только потому, что не позволяет общим собраниям затягиваться и отнимать у воспитанников время для сна или для чтения, но еще потому, что он приучает ораторов укладываться в точное время и высказываться по-деловому, коротко.

Однако на общих собраниях коллектива никогда не следует допускать прекращения прений или сокращения списка ораторов, так как одной из целей общих собраний является вовлечение всех воспитанников в активную общественную жизнь.

Руководство воспитательного учреждения обязано добиться, чтобы на общих собраниях была строгая дисциплина, высказывались по очереди, не было шума, хождений в зал и из зала, выкриков с места. Поэтому председательствующий должен иметь право делать замечания нарушающим порядок на собрании и удалять их в случае повторных нарушений.

Необходимо, чтобы все первичные коллективы учреждения (отряды, бригады, классы) по очереди несли распорядительство в зале во время общих собраний. Рекомендуется делать это так: каждый отряд воспитанников отвечает за порядок в зале во время общих собраний (концертов, кино) в течение полумесяца. Об этом должно быть объявлено в приказе. Дежурный коллектив заботится, чтобы в начале собрания в зале было убрано, чтобы был стол для президиума, графин с водой, сукно на столе и пр. Из состава дежурного отряда на каждое собрание выделяются дежурные распорядители, которым присвоены повязки определенного цвета. Дежурные распорядители находятся у входа в помещение и наблюдают, чтобы во время собрания или речи никто не ходил по залу, не толпился у дверей, не курил в зале. Нужно, чтобы на собрании не сидели в шапках, не приходили в спецовках (кроме производственных -- в цехах). Эти же распорядители должны исполнять все приказания председателя.

В начале полугодия на общем собрании избираются следующие органы самоуправления: совет коллектива, санкомиссия, хозкомиссия.

Личный состав этих органов до выборов должен быть назначен в виде списка кандидатов учебно-воспитательной частью и комсомолом. Когда комсомольская организация занимает в учреждении соответствующее руководящее место, право намечать кандидатов необходимо предоставить ей.

Работа всех органов самоуправления в детском учреждении должна протекать точно по плану, кроме центрального органа -- совета коллектива (совета командиров), которому приходится разрешать очень много текущих вопросов, и все их планом предусмотреть невозможно.

В работе органов самоуправления решающим обстоятельством является ее регулярность. Каждый орган самоуправления, если он почему-либо долго не собирается, теряет свой авторитет и фактически должен считаться несуществующим.

Регулярность работы органов самоуправления не обеспечивается одним календарем и указанием точных дней, в которые должно собираться то или другое заседание.

Работа органов самоуправления только в том случае будет актуальной и важной, если вся жизнь воспитательного учреждения так построена, что замирание деятельности того или другого органа сейчас же отражается на работе учреждения и ощущается коллективом как недостаток. Для того чтобы органы самоуправления имели именно такое значение регулярно действующих институтов, необходимо следующее:

а) администрация учреждения, в том числе и педагогическая, ни в коем случае не должна подменять органы самоуправления и самостоятельно решать вопросы, подлежащие ведению этих органов самоуправления, даже если бы решение руководства и казалось очевидно правильным или более быстрым;

б) каждое решение органов самоуправления необходимо должно быть выполнено, и при этом без волокиты и откладывания;

в) если администрация считает невозможным выполнение ошибочного решения того или другого органа самоуправления, она должна апеллировать к общему собранию, а не просто отменять решение;

г) основным методом работы администрации должно быть влияние в самих органах самоуправления, и тот товарищ, который таким влиянием не пользуется и у которого всегда происходят конфликты с органами самоуправления, совершенно очевидно, для работы в этом учреждении не годится;

д) работа в органах самоуправления не должна отнимать у воспитанников чересчур много времени, чтобы они не тяготились своими обязанностями и не превращались бы в "чиновников";

е) нельзя органы самоуправления загружать различными мелочами, которые могут быть разрешены в порядке обычной административной и текущей работы;

ж) учет работы всех органов самоуправления должен быть поставлен очень точно, и все решения их должны быть записаны. Желательно, чтобы такой учет был сосредоточен в одном месте, например у секретаря совета коллектива.

Такой учет позволит освободить органы самоуправления от утомительного и ненужного протоколирования, которое придает работе органов самоуправления бюрократический тон и перегружает работу детей излишним количеством бумаги. Только для важнейших решений, связанных с выпуском воспитанников, необходима книга протоколов. Текущий же учет работы органов самоуправления должен иметь характер общего журнала, в котором отмечаются даты и краткие формулы решений.

Весьма важной формой самоуправления, значительно разгружающей работу его органов и имеющей много других полезных воспитательных сторон, является работа отдельных уполномоченных, несущих персональную ответственность за свою работу. Эта форма в значительной мере подводит работу коллектива воспитанников к принципам единоначалия, приучает к личной ответственности, сокращает прения и обсуждения, сообщает всей жизни коллектива необходимый деловой темп.

Каждый уполномоченный должен работать от имени того или другого органа самоуправления, перед ним отчитываться, иметь строгие границы деятельности. Могут быть уполномоченные и от имени общего собрания. Об этих формах самоуправления будет сказано дополнительно.

В каждом воспитательном учреждении должен быть порядок, предусматривающий систему проверки решений органов самоуправления и исполнение их. Функция проверки может быть доверена всем первичным коллективам по очереди сроком на месяц.

В особенности трудным вопросом является проверка исполнения постановлений, касающихся наказаний и мер воздействия, накладываемых на того или другого воспитанника. Поручение этой функции наемному сотруднику недопустимо. В особенности трудно следить за наказаниями, имеющими длительный характер, например различные ограничения; очень часто такие наказания забываются и самими виновными, и всем коллективом и теряют из-за этого всякое значение.

Опыт показал, что лучшей формой проверки в области мер воздействия является такая, когда функция проверки вытекает из каких-либо других обязанностей. Например, желательно в каждом коллективе иметь группу воспитанников, которым доверяется охрана учреждения извне или изнутри. Такой сторожевой отряд может являться отрядом проверки исполнения, а, в частности, обязанности проверки могут быть возложены на командира этого отряда.

Они могут быть возложены и на командира распорядительного отряда (дежурного по учреждению), т. е. на всех командиров по очереди.

4. Общее собрание

Общее собрание рассматривает следующие вопросы:

1. Отчетные доклады органов самоуправления и производит выборы новых органов.
2. Доклады отдельных частей учреждения -- учебной, производственной, хозяйственной, санчасти.
3. Заслушивает и обсуждает контрольные цифры годовой сметы и производства.
4. Информационный доклад руководителя учреждения о проекте сметы на будущий год.
5. Специальный доклад финансовой части о стоимости содержания воспитанников, суммах и ассигнованиях по всем видам снабжения.
6. Ежемесячные доклады центрального органа самоуправления (совета командиров) о положении учреждения, успеваемости, о состоянии дисциплины, о положении производства.
7. Доклады о выпуске, наградах, премировании воспитанников.
8. Регулярно, по мере надобности, представления совета командиров о наиболее ярких фактах недопустимого поведения воспитанников.
9. Все вопросы, связанные с текущей жизнью коллектива, его деятельностью, которые касаются важных отделов работы и интересуют весь коллектив воспитанников.
10. Проекты всех организационных изменений, какие вносятся или намечаются управлением учреждения.
11. Переписку и информацию о связи с другими детскими учреждениями или организациями и лицами.
12. Вопросы, предлагаемые вниманию общих собраний комсомольской организацией.

Общее собрание всех воспитанников должно рассматриваться администрацией и воспитанниками как главный орган самоуправления, его авторитет должен неуклонно поддерживаться всеми силами учреждения.

Именно поэтому работа общего собрания должна пользоваться особым вниманием руководства учреждения. Ни в каком случае нельзя допускать неправильных, вредных, ошибочных постановлений собрания; поэтому раньше, чем ставить вопрос на рассмотрение общего собрания, необходимо самому руководству иметь в этом вопросе свое ясное мнение, нужно твердо знать, какие силы в собрании будут поддерживать правильное решение, кто будет идти против.

Настроение и решение общего собрания необходимо хорошо готовить в работе отдельных органов самоуправления, в комсомольской и пионерской организациях, в активе коллектива, в отдельных беседах с воспитанниками.

Во время самого общего собрания руководство учреждением не должно злоупотреблять возможностью для себя высказываться сколько угодно и когда угодно, а должно дать возможность высказываться прежде всего воспитанникам.

В том случае, если ожидаются неправильные выступления отдельных влиятельных воспитанников или явно неправильные решения общего собрания, нужно усилить предварительную подготовку работы собрания, а на самом собрании подготовить выступления наиболее преданных и дисциплинированных членов коллектива; ни в каком случае нельзя административной властью производить давление на собрание, угрожать ему или запугивать.

В случае явно намечающегося неправильного решения необходимо самому руководству обратиться к собранию с товарищеским предупреждением или указанием и отложить решение на несколько дней.

Руководству воспитательного учреждения необходимо всегда помнить, что неправильные и ошибочные постановления общего собрания возможны не потому, что состав собрания плохой или неопытен, а исключительно потому, что самим руководством допущены в работе весьма важные ошибки, потому, что не проявляется достаточно заботы о воспитанниках или проявляется излишняя забота, приводящая к чрезмерному изобилию в какой-нибудь части, или потому, что отдельные сотрудники работают халатно или недобросовестно, потому, наконец, что вопрос не был достаточно подготовлен.

В таких случаях необходимо руководству открыто вскрывать свои ошибки и ошибки отдельных сотрудников, не защищать их во что бы то ни стало, а, напротив, принимать против них решительные меры по административной линии.

Работа общих собраний, которая имеет такое большое воспитывающее значение, только тогда будет правильной, если в коллективе все время накапливается актив, если руководство не боится актива, а допускает его к самым существенным отделам деятельности учреждения, если оно находится в постоянных дружественных и деловых отношениях с активом, если крепко работают и пользуются авторитетом органы самоуправления.

Если учреждение находится даже в самом тяжелом положении, это не может явиться основанием для конфликтов руководства с общим собранием. В таком случае необходимо, чтобы это тяжелое положение являлось предметом горячего внимания и руководства и общего собрания в совместном искреннем и энергичном стремлении к выходу из тяжелого положения.

Руководство должно стремиться к тому, чтобы, разрешая все текущие вопросы жизни и работы, общие собрания воспитанников не зарывались в мелочи сегодняшнего дня. Необходимо, чтобы перед общим собранием всегда стояли широкие задачи всего детского учреждения, чтобы, решая сегодняшние дела, все воспитанники никогда не забывали о задачах завтрашнего дня, о перспективах учреждения, о планах строительства и улучшения жизни. Основной темой всей

работы собраний должно быть движение вперед, расцвет учреждения, улучшение воспитательной работы, успеваемости, производства.

С точки зрения этого стремления вперед должны рассматриваться все вопросы, как образовательные, хозяйственные, производственные, так и вопросы дисциплины. Даже вопросы о поведении отдельных воспитанников должны рассматриваться всегда прежде всего с точки зрения анализа, насколько поведение этих воспитанников помогает или противодействует общему движению учреждения вперед.

Этот основной тон приводит к большому успеху только при соблюдении двух условий:

а) если проводится большая и серьезная политико-воспитательная работа, если воспитанники всегда знают о том, что делается в Союзе, учатся понимать внутригосударственные процессы, разбираются в особенностях классовой борьбы на каждом данном этапе, если они повседневно воспитываются в духе беззаветной любви к своей социалистической Родине, если они не живут оторванно, только в своем коллективе;

б) если учреждение действительно идет вперед, имеет успехи в учебе, в воспитательной работе, в быту, в работе на производстве и является действенной политической и хозяйственной организацией.

5. Совет коллектива

Совет командиров является центральным органом самоуправления, проводящим всю текущую работу в коллективе детского учреждения. Совет командиров может быть составлен различными способами в зависимости от структуры и спецификации учреждения, отсутствия или наличия и вида производства, а также от величины актива и возраста воспитанников.

В том учреждении, где есть сильная ячейка комсомола, совет сохраняет большее значение, так как комсомольская организация, работающая правильно, не может подменять самоуправления и проводить обычную текущую его работу.

За комсомолом, естественно, остается общее руководство всеми органами самоуправления и политическое руководство всем коллективом. Совет командиров в этом случае является проводником всех оперативных мероприятий в коллективе. Совет составляется преимущественно из комсомольцев, и все важнейшие решения совета должны быть всегда согласованы с бюро комсомольской организации.

При наличии сильной комсомольской организации работа и структура совета могут выражаться в такой форме.

В совет входят все командиры, председатели всех комиссий, руководитель учреждения, помощники по учебно-воспитательной части, врач и заведующий школой. На заседаниях совета присутствуют, с правом решающего голоса, секретари комсомольских бюро и вожатый пионерской организации.

Очень часто руководители детских учреждений увлекаются стройностью разных схем самоуправления и, без всякой надобности, проектируют сложные системы самоуправления, создавая советы, отдельно избираемые общими собраниями, рядом с которыми самоуправление первичных коллективов существует параллельно.

Такой порядок создает всегда запутанность отношений и неповоротливость всей системы самоуправления.

Совет, избираемый отдельно целой группой на общем собрании, потому неудобен, что он представляет интересы всего коллектива без деления его на первичные коллективы. Этот принцип упорно отстаивали детские учреждения

Наркомпроса, но он давно осужден опытом. "Детисполкомы" доказали, что в количественно значительном детском коллективе общий коллегиальный орган работает слабо, если он не состоит из представителей отдельных первичных коллективов. Решение такого органа очень медленно доходит до массы. Кроме того, при такой системе члены центрального органа самоуправления очень слабо чувствуют свою ответственность перед избирателями и перед отдельными заинтересованными группами, а поэтому их авторитет незначителен.

Гораздо работоспособнее совет, составленный из лиц, являющихся одновременно и уполномоченными первичных коллективов; в данном случае такими уполномоченными являются командиры классов в школе или производственно-бытовых отрядов в специальных учреждениях с интернатами.

Удобство этой структуры главного совета заключается в следующем:

а) в совете представлены не только интересы всего коллектива в целом, но и интересы отдельных первичных коллективов, следовательно, такой совет ближе к воспитанникам, демократичнее;

б) в совете очень легко и быстро решаются все вопросы, касающиеся отдельных первичных коллективов -- отрядов и даже отдельных лиц, так как в нем есть всегда возможность получить самый быстрый отзыв или информацию ответственного в отряде лица -- командира отряда;

в) решения совета немедленно становятся известными во всех отрядах. При этом, как правило, должно быть установлено, что немедленно после совета командиры должны разъяснить своим отрядам решения совета;

г) будучи принужден немедленно информировать свой отряд о решениях совета, каждый командир тем самым в самом заседании совета чувствует себя уполномоченным отряда, ответственным за все решения совета;

д) составленный по такому плану совет является органом, удобным для быстрого маневрирования целого коллектива и для приведения в исполнение любых решений в самое короткое время;

е) поскольку члены совета, командиры, сами являются участниками на производстве и в быту, в деловой жизни отряда, им предоставляется широкая возможность быстро проводить все решения совета в практической деятельности воспитанников;

ж) так как командиры представляют производство решительно по всем видам, цехам и отделам, в таком совете можно разбирать любые вопросы из области производства самой разнообразной специфики: трудовых колоний и коммун, детских домов, специальных учреждений, а также школ.

Все эти удобства заставляют предпочитать указанную структуру совета всякой другой.

Принимая указанную структуру совета, необходимо, чтобы после предварительной проработки кандидатур в комсомольской организации командиры избирались общим собранием воспитанников учреждения как уполномоченные первичных коллективов и общего собрания. Избирать надо персонально, а не по общему списку.

Заседания совета должны происходить не реже одного раза в шестидневку. Кроме того, они могут созываться в экстренном порядке. Так как совет должен быть очень подвижным, оперативным органом, желательно, чтобы его можно было собрать в любую минуту. Для этого необходимо установить специальные формы извещения членов совета или специальный сигнал.

Ведению совета командиров принадлежит:

а) руководство работой всех других органов самоуправления и постоянное наблюдение за их деятельностью;

б) подготовка всех вопросов к общему собранию;

в) разрешение всех текущих вопросов основного производства учреждения, быта, клубной работы, спортработы, снабжения, материального обеспечения воспитанников, дисциплины;

г) все вопросы распределения уборки, дополнительных работ, организации субботников и пр.;

д) все текущие распоряжения по коллективу, в зависимости от различных обстоятельств;

е) приведение в исполнение всех постановлений общих собраний;

ж) проведение всех кампаний в учреждении;

з) организация культпоходов, праздников, экскурсий и летнего отпуска воспитанников;

и) распределение помещений учреждения и перераспределение;

к) перемещение воспитанников из одного отряда в другой;

л) наблюдение за бюджетом воспитанников и регулирование расходования ими собственных денег;

м) руководство межотрядным соревнованием воспитанников и регулярное премирование лучших отрядов;

н) руководство ведением рабочего дня через своих уполномоченных (дежурного командира);

о) общее наблюдение за выполнением расходной сметы коллектива и принятие мер к экономии и сокращению лишних расходов;

п) обеспечение помощи воспитанникам, назначенным к выпуску, и заведование фондом совета для помощи бывшим воспитанникам;

р) принятие решительных мер к ликвидации отдельных отрицательных группировок, тенденций и явлений в коллективе;

с) предварительная проработка предложений по вопросам увольнения и выпуска воспитанников.

Председательствует в совете отдельное лицо -- секретарь совета командиров, воспитанник, избираемый на общем собрании на срок не менее полугода и освобожденный от других обязанностей (в колонии им. Горького и в коммуне им. Дзержинского -- и от производственной работы), но с обязательной и совершенно нормальной учебой в школе.

В специальных учреждениях структура центрального органа самоуправления может или оставаться такой же, или несколько изменяться в зависимости от структуры учреждения и органов детского самоуправления.

Если это вызывается деловыми соображениями, полномочия совета могут быть продлены на следующий полный или неполный срок.

Совет малоактивный или не соответствующий новым задачам, стоящим перед коллективом, следует переизбрать досрочно в полном составе или заменить отдельных командиров.

Руководство учреждением в таком случае, не задевая достоинства совета, ставит вопрос о пере выборах.

Пока в учреждении еще нет достаточно крепкого общественного мнения, состав совета может и не избираться общим собранием, а назначаться педагогическим руководством и постепенно пополняться новыми членами способом кооптации. Но и тогда всякое изменение в составе совета командиров должно быть сейчас же доведено до сведения общего собрания.

Личный состав совета командиров после избрания или назначения объявляется приказом руководителя учреждения.

Совет командиров отчитывается за свою работу перед общим собранием коллектива.

6. Санкомиссия

Для учреждения в 500 человек санкомиссия должна состоять не менее чем из семи человек.

Санкомиссия избирается на полгода общим собранием коллектива.

В санкомиссии обязательно участвует врач учреждения. Решения санкомиссии обязательны не только для воспитанников, но и для всех сотрудников учреждения.

Работа санкомиссии заключается в следующем:

а) наблюдение за чистотой помещений, общих залов, классов, спален, столовой, кухни, коридоров, квартир сотрудников, двора, складских помещений;

б) особое наблюдение за чистотой посуды, кухонных принадлежностей, тары, в которой перевозится пища;

в) наблюдение за чистотой тела воспитанников и регулировка всех вопросов, связанных с купанием, пользованием баней и прачечной;

г) наблюдение за регулярной сменой белья и костюмов;

д) принятие мер для предотвращения эпидемий;

е) скорая помощь в несчастных случаях;

ж) участие в мероприятиях по охране здоровья воспитанников.

Немедленно после избрания санкомиссии врач учреждения должен провести со всеми членами комиссии несколько бесед, в которых сообщает им краткие сведения об эпидемических заболеваниях и об их предупреждении, дает краткие понятия по физиологии и гигиене, сообщает правила изоляции больных, способы проверки доброкачественности пищи и чистоты посуды, правила полудки посуды и ее мойки, гигиенические правила работы кухонного персонала, кроме того, социально-гигиенические правила относительно сна, проветривания, уборки, употребления овощей и фруктов, курения и т. п.

На санкомиссию в полном составе должны быть возложены обязанности наблюдать за очередностью и регулярным посещением ребятами в назначенное время врачебных осмотров, профилактических прививок и других массовых врачебных мероприятий.

Следить, чтобы был налажен систематический врачебный осмотр зубов и проверка зрения у воспитанников и организовано своевременное лечение (в учреждении на 500 человек надо иметь свой зубоврачебный кабинет).

Контролировать работу бани, проверять ее оборудование и приспособленность, устанавливать очередь купания ребят в бане, порядок смены белья в дни бани, принимать меры, чтобы воспитанники после бани не простуживались.

Санкомиссия должна выработать и представить на утверждение совета командиров меры к тому, чтобы в спальни не заносились инфекция и паразиты, должна выработать правила входа в спальни посторонних, карантина для прибывающих из отпуска и т. п. и должна всегда следить, чтобы все принятые меры неуклонно проводились в жизнь.

В летнее время по почину и постановлению санкомиссии должны приниматься меры к борьбе с мухами, ставиться в кухне сетки на окнах, раскладываться липучки и т. п. Систематически добиваться, чтобы не было никаких насекомых и грызунов на кухне, организовывать решительную борьбу с прусаками и тараканами, а также с мышами и крысами.

Немедленно после избрания санкомиссия должна пройти по всем учебным, бытовым и производственным помещениям. Выработать все необходимые меры для приведения всех помещений, цехов и станков в более чистое состояние, доложив обо всех необходимых мерах в совет командиров и руководству учреждения.

Такие меры должны быть приняты относительно двора и спортивно-игровых площадок, сада, газонов, надворных мест общего пользования, а по мере возможности -- и внешнего состояния здания.

Каждый день один из членов санкомиссии должен дежурить по учреждению, желательно с освобождением от производственной работы. Школьные занятия он должен посещать.

Обязанности дежурного члена санкомиссии (ДЧСК) следующие:

а) вместе с дежурными по учреждению ежедневно проводить (утренний или вечерний, в зависимости от типа учреждения и условий его работы) осмотр всех помещений и принять уборку;

б) утром, во время вставания, проверить, как воспитанники умываются, убирают постель и убирают в спальнях.

Необходимо при этом, чтобы дежурный проверил, вытряхнуты ли и расправлены простыни, убрано ли в тумбочках и шкафах, вытерта ли пыль в спальнях, в особенности за портретами, на батареях, на окнах, произведена ли мокрая уборка пыли;

в) такую же проверку спален нужно произвести и после обеденного перерыва;

г) после утренней зарядки проверить состояние костюмов воспитанников, аккуратно ли они одеты, в порядке ли пуговицы, пояса, чулки, шнурки на обуви и пр., особенно у младших. А также вид воспитанников, когда они выходят из учреждения на улицу;

д) во время окончания работы смены на производстве проверить, как воспитанники убирают свои станки, и отметить более неряшливых;

е) во время принятия пищи проверить, у всех ли воспитанников вымыты руки, не входят ли в столовую в спецовках, аккуратно ли едят, не набрасывают ли и не наливают ли на стол;

ж) в школе -- проверить, чтобы в классах производилась уборка, чтобы пол всегда был чистый, классы проветривались во время перемен;

з) вечером, перед отходом ко сну, проверить, не укладываются ли ребята спать с грязными ногами, проветрена ли спальня перед сном.

Санкомиссия через своих дежурных должна регулярно проверять, стригут ли дети ногти на руках и ногах, должна добиться, чтобы в каждом отряде были для этого ножницы, чтобы ноги и руки были всегда чисты, чтобы было постоянное место для мытья рук, мыло и полотенце, следить, чтобы у каждого воспитанника были зубной порошок и щетка.

Добиваться, чтобы во всех отрядах были обувные и одежные щетки и мазь, чтобы у воспитанников были всегда чистые ботинки.

Устраивать, по крайней мере один раз в шестидневку, широкую проверку одежды и постели воспитанников.

Принимать меры к ликвидации каких бы то ни было паразитов.

Во всей этой работе ДЧСК не подменяет командиров отрядов, а является членом содействующей и контролирующей организации.

Все свои замечания в течение дня дежурный член санкомиссии должен представлять вечером руководителю учебно-воспитательной части.

Необходимо, чтобы по этим замечаниям против отдельных нерях и в особенности против неряшливых коллективов принимались немедленные меры.

Лучшим способом воздействия на отряды, побуждающим их к лучшей уборке и аккуратности, является соревнование между отрядами с самым точным учетом, с одной стороны, всех санитарных нарушений и упущений, с другой стороны, образцового состояния общих помещений, классов, спален и постелей.

Итоги и сводки соревнования должны объявляться по истечении месяца и, согласно итогам, приниматься такие меры:

а) по отношению к лучшим коллективам: выдача портретов, цветов, какой-нибудь дополнительной мебели, выдача дорожки-коврика, выдача зеркала;

б) к остальным коллективам: назначение уборщиков за их счет, ответ на общем собрании.

При большом учреждении должна быть собственная парикмахерская, и санкомиссия должна следить за ее состоянием.

Ношение причесок очень желательно, но с необходимым условием, чтобы они содержались всегда в полном порядке и чистоте и имели вполне культурный и соответствующий возрасту вид. Аккуратные красивые прически улучшают общий внешний стиль коллектива. Старшие воспитанники должны быть всегда тщательно и чисто выбриты.

Употребление косметики, слишком модные и сложные прически, карминные ногти должны быть воспрещены девушкам-воспитанницам.

Постоянное наблюдение за культурным видом одежды и причесок может быть возложено на санкомиссию, так как ей и удобнее и проще это делать.

Необходимо постоянное внимание руководства, чтобы работа санкомиссии и ДЧСК была придирчиво тщательной и регулярной, чтобы их требования всеми беспрекословно выполнялись.

Хорошо организованная работа санитарной комиссии в детском учреждении имеет очень серьезное педагогическое значение: чрезвычайно важно научить ребят не только желать чистоты и любить ее, но и уметь ее постоянно поддерживать, сохранять и требовать. Эта работа развивает внимание к деталям и целому и умение настойчиво, в одних и тех же повторяющихся формах деятельности добиваться конкретной цели.

Красивее становится быт и жизнь коллектива: повышается санитарно-гигиеническое состояние всего учреждения -- людей и помещений, создаются необходимые культурным людям навыки в этой области. Кроме того, работа переменного состава санкомиссии в течение ряда лет воспитывает актив гигиенистов, обладающий некоторыми специальными сведениями и высокими требованиями личной и общественной гигиены и санитарии.

7. Актив

Под активом понимаются все воспитанники, хорошо относящиеся к учреждению и его задачам, принимающие участие в работе органов самоуправления, в работе управления производством, в клубной и культурной работе.

Актив является тем здоровым и необходимым в воспитательном детском учреждении резервом, который обеспечивает преемственность поколений в коллективе, сохраняет стиль, тон и традиции коллектива. Подрастающий актив заменяет в общественной работе окончивших учреждение воспитанников, и таким образом обеспечивается единство коллектива.

Чрезвычайно важным является процесс образования актива. Если этот процесс предоставить самотеку, а с активом не работать, никогда не образуется настоящий рабочий актив. Для нормального роста и созревания актива очень важно придать ему определенные организационные формы. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского основанием для постоянного образования актива явилось разделение воспитанников на кандидатов и членов коммуны. Первые назывались *воспитанниками*, вторые имели звание *коммунаров*. Звание коммунара присваивалось постановлением совета командиров, утверждалось общим собранием, и здесь же утвержденному торжественно вручался значок коммунара.

К этому институту нужно относиться очень внимательно и никогда не забывать о нем. Как только первый раз выделен и организационно оформлен актив, необходимо чаще собирать его, беседовать о делах и перспективах учреждения, находить с ним решение текущих вопросов, выделять из него отдельных лиц на руководящую работу. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского *коммунары и воспитанники* отличаются друг от друга не только степенью доверия и степенью участия в решении дел коммуны, но и характером некоторых прав и обязанностей.

Коммунары имеют некоторые преимущественные права перед *воспитанниками*. Каждое учреждение может установить специальное звание, присвоенное членам актива, и выработать у себя список прав применительно к своим условиям и своему контингенту. Эти права могут располагаться только в таких областях:

- а) облегченный отпуск (в интернатных учреждениях -- на прогулку, в город в выходной день);
- б) облегченное право на получение на руки заработанных денег;
- в) право занимать определенные посты и выборные должности в коллективе;
- г) право носить отличительный значок или значок учреждения;
- д) преимущественное право выбирать себе рабочую бригаду;
- е) право голосования на общих собраниях.

В учебно-воспитательной части должен очень аккуратно вестись список членов актива, и учебно-воспитательная часть должна очень внимательно следить, чтобы звание членов актива не сделалось фикцией.

Для этого необходимо всегда находить случай подчеркивать их значение, чаще с ними беседовать, давать им отдельные поручения, применять к ним все указанные выше особые преимущества.

В приказах по коллективу, которые обязательно должны вестись отдельно от приказов по учреждению, в коммуне им. Ф. Э. Дзержинского, когда упоминалась фамилия дзержинца, всегда указывалось его звание -- коммунары или воспитанник.

Не нужно бояться, что в учреждении много воспитанников получают звание членов актива. Это звание нужно давать осмотрительно, с таким расчетом, чтобы потом не приходилось исключать из актива, однако нужно стремиться к тому, чтобы большинство воспитанников были организационно оформленными членами актива.

Членам актива необходимо предъявлять постоянные большие деловые и дисциплинарные требования. Привилегии, которыми они пользуются, должны явиться справедливыми в глазах всех воспитанников результатами большой работы и заслуг актива перед коллективом. Только в этом случае организация актива имеет педагогическое значение. Пониженные требования к активу и незаслуженные привилегии, как и всякое неоправданное потребление, приводят к загниванию актива.

Актив приобретает особое значение в период организации детского учреждения, пока еще нет сильного комсомольского коллектива. В этом случае немедленно выявить и привлечь к работе наиболее деятельных ребят является первостепенным мероприятием педагога-организатора.

Актив должен быть активом комсомольским, поэтому вся работа по созданию и укреплению актива организуется вместе с комсомолом.

По решению комсомольской организации может созываться широкое собрание актива. В учреждении, где комсомольская организация недостаточно сильна, активу не может быть доверено политическое руководство коллективом. В этом случае совершенно необходима сильная молодая группа педагогов-партийцев, которая может давать отдельные политические задания воспитанникам из актива, работая под общим руководством парторганизации учреждения.

8. Дисциплина и режим

Иногда под дисциплиной понимают только внешний порядок или внешние меры. Это самая гибельная ошибка, которая только может быть в воспитательном учреждении.

При таком взгляде на дисциплину она всегда будет только формой подавления, всегда будет вызывать сопротивление детского коллектива и ничего не будет воспитывать, кроме протеста и желания скорее выйти из сферы дисциплины.

Дисциплину не нужно рассматривать только как средство воспитания. Дисциплина есть результат воспитательного процесса, результат прежде всего усилий самого коллектива воспитанников, проявленный во всех областях жизни: производственной, бытовой, школьной, культурной.

Дисциплина в нашем обществе -- это явление нравственное и политическое. Человек недисциплинированный в старом обществе никем не рассматривался как человек безнравственный.

В нашем обществе недисциплинированность, недисциплинированный человек -- это человек, выступающий против общества, и мы рассматриваем его не только с точки зрения внешнего технического удобства, но и с точки зрения политической и нравственной. Такое понимание дисциплины необходимо иметь каждому педагогу и воспитаннику.

Наша дисциплина, в отличие от старой дисциплины, должна сопровождаться сознанием, т. е. полным пониманием того, что такое дисциплина и для чего она нужна. Каким способом можно достигнуть этой сознательности дисциплины?

Прежде всего дисциплина как форма нашего политического и нравственного благополучия должна требоваться от коллектива.

Такой взгляд на дисциплину необходимо на каждом шагу воспитывать у детей, необходимо, чтобы воспитанники гордились своей дисциплиной и относились к хорошей дисциплине как к лучшему показателю работы всего коллектива.

О дисциплине нужно часто говорить с воспитанниками, в особенности на заседаниях органов самоуправления, общих собраниях и т. д. При всяком случае необходимо обращать внимание воспитанников на явления дисциплины в нашем обществе, в партии, в Красной Армии, среди наших летчиков, производственников.

Не приводя беседы о дисциплине к какому бы то ни было морализированию, всегда нужно в то же время сообщать ребятам не только дисциплинарные навыки, но обязательно и элементы логики дисциплины, а именно:

а) дисциплина необходима коллективу для того, чтобы он лучше и быстрее достигал своих целей;

б) дисциплина нужна, чтобы каждый отдельный человек развивался, чтобы воспитывал в себе умение преодолевать препятствия и совершать трудные работы и подвиги, если к подвигам призовет жизнь;

в) в каждом коллективе дисциплина должна быть поставлена выше интересов отдельных членов коллектива;

г) дисциплина украшает коллектив и каждого отдельного члена коллектива;

д) дисциплина есть свобода, она ставит личность в более защищенное, свободное положение и создает полную уверенность в своем праве, путях и возможностях именно для каждой отдельной личности;

е) дисциплина проявляется не тогда, когда человек делает что-либо для себя приятное, а тогда, когда человек делает что-нибудь более тяжелое, неожиданное, требующее значительных напряжений. Это он делает потому, что убежден в необходимости и полезности этого дела для всего коллектива и для всего советского общества и государства.

Во всех этих теоремах и аксиомах дисциплины нужно всегда подчеркивать главное и основное -- это политическое значение дисциплины, так как это очень важный отдел общего политического воспитания.

Эти простые положения должны быть известны всем воспитанникам -- детям и юношам -- как положения, совершенно не подлежащие сомнению. К их категорическому выражению нужно всегда возвращаться, как только в коллективе возникают тенденции, им противоположные.

Эти положения будут бесполезными, если они не сопровождаются постоянным указанием на примеры дисциплины в нашем обществе и если они не сопровождаются опытом самого коллектива и постоянным упражнением.

Организация такого опыта должна выражаться в специальных формах, выходящих за пределы обычной повседневной практики, во всех областях жизни коллектива, выражаться в следующем:

а) поручение отдельным бригадам, отрядам, классам или отдельным группам ребят неожиданных дополнительных работ в порядке устного приказа или письменного, объявленного по коллективу с указанием срока и нормы выполнения, с нарочитым нарушением каких бы то ни было очередей. Такие работы должны заканчиваться рапортом группы или отряда, бригады и при необходимости обсуждением результатов работы и в особенности характера дисциплины, проявленной группой;

б) институт особого полномочия, представленного, например, дежурному по учреждению командиру; он имеет право на ходу отдать любое приказание воспитаннику, и такое приказание должно быть выполнено при всяких условиях и без единого слова возражения. Необходимо при этом, чтобы такой дежурный имел в момент приказания официальные признаки своей власти: красная повязка и т. д.;

в) поверочный общий сбор по сигналу со специальной целью проверить быстроту явки всего коллектива, отдельных членов и выяснить при этом высоту первичных коллективов: отрядов, классов, бригад в области дисциплины;

г) такой же поверочный сбор в момент какого-нибудь развлечения или обеда, во время киносеанса или футбольного матча;

д) пожарная тревога;

е) ежедневная зарядка, несмотря ни на какую погоду, с самым быстрым сбором всех участвующих;

ж) особое дисциплинарное доверие лучшим отрядам, бригадам, которое выражается в том, что этому коллективу при случае поручается выполнение более или менее неприятной вещи. Например, если нужно освободить спальню для других, приказ об этом дается как раз самому лучшему отряду.

Если в учреждении такой дисциплинарный тон уже воспитан, необходимо иногда такие срочные поручения давать самым слабым первичным коллективам в порядке особого доверия.

Руководство детского учреждения всегда найдет случай испытать дисциплинарную крепость отдельного коллектива, или отдельной группы, или отдельного воспитанника.

Такого рода дисциплинарные проверки и испытания не должны быть особенно частыми, чтобы не утомлять коллектив и не обращать дисциплинарный долг в простую игру.

Само собой разумеется, что такие поручения и испытания не должны быть голыми упражнениями, а должны оправдываться в глазах всех определенной пользой для всего коллектива. Начинать процесс такого дисциплинирования нужно не сразу, а с самых незначительных и не требующих особых усилий поручений.

Воспитание указанного дисциплинарного тона только тогда будет успешным, если само руководство подает пример в этом же направлении. Если, например,

коллектив в строю или группой отправляется куда-нибудь пешком, а начальник учреждения или педагоги пользуются экипажем или машиной, то можно заранее сказать, что никакой особенный дисциплинарный тон воспитан не будет. Если воспитанники в холодный день идут куда-нибудь без пальто, то и руководство не должно надевать пальто. На все собрания и сборы по сигналу или по тревоге руководство, педагоги и воспитатели должны приходить не после всех, а раньше всех. В неожиданных авральных работах всего коллектива педагогический коллектив должен принимать обязательное участие.

Чрезвычайно важным обстоятельством является самый тон, в каком руководство организует свои дисциплинарные соприкосновения с коллективом. Это должен быть тон серьезный, простой, точный, решительный, но в то же время доверчивый, расположенный к воспитаннику, иногда украшенный улыбкой и шуткой и всегда сопровождаемый особенным вниманием к каждому человеку.

Все вышесказанное относится к высшим формам дисциплины, которые являются показателями уже определенного воспитательного процесса. Самый процесс дисциплинирования должен протекать не столько в области дисциплины, сколько во всех остальных областях жизни и работы детского воспитательного учреждения.

Например, в школе, на производстве этот процесс заключается в воспитании уважения к своему рабочему месту и своему участию в производственном и учебном процессе, к знанию общих производственных целей, к знанию всех недочетов на производстве и к борьбе с ними, не в виде нытья, а в виде организованных действий, постановлений и усилий. В быту этот процесс заключается во многих формах борьбы за лучше организованную спальню, лучший стол и обслуживание в столовой, в лучшем умении не только не мешать жить товарищам, но и помогать друг другу и просто уметь изящно и без шума пройти по коридору.

В отличие от дисциплины, которая всегда является результатом всего воспитательного процесса, режим представляет собой прежде всего средство, при помощи которого коллектив организует внешние рамки поведения, предоставляя каждому воспитаннику наполнить эти рамки внутренним содержанием.

Признаки правильного режима следующие:

а) Целесообразность. Все формы режима должны иметь определенный смысл и в глазах коллектива определенную логику. Если требуется, чтобы все вставали одновременно, то всем должно быть понятно, для чего именно это требуется. Если от всех требуется чистота, то все должны понимать необходимость этой чистоты. Если же руководство вводит, например, ежедневный марш в столовую в парах или в рядах и никому не понятно, для чего именно это нужно, -- такая форма режима является просто вредной.

Логика режима должна проверяться, однако не в момент выполнения, а в момент постановления. Поэтому все формы режима должны быть обсуждены на общем собрании, но после их принятия никакие обсуждения и возражения, иначе как в порядке пересмотра на том же общем собрании, не должны быть допускаемы.

б) Точность. Все правила жизни и порядок дня не должны допускать никаких исключений и послаблений в смысле времени и места. Если постановлено, что завтрак должен выдаваться в 7 часов 10 минут, то каждое опоздание завтрака должно рассматриваться как нарушение порядка, и виновные в таком опоздании обязательно привлекаются к ответственности.

Если постановлено, что библиотека должна быть открыта от 5 до 7, то этот срок должен обязательно соблюдаться, несмотря ни на какие уважительные причины.

Для того чтобы такой порядок пользовался всеобщим уважением, необходимо, чтобы малейшее нарушение режима могло иметь место только с письменного каждый раз разрешения руководства.

в) **Общность.** Режим должен быть обязательным для всех.

Какие бы то ни было исключения должны прежде всего удовлетворять принципу целесообразности и утверждаться определенными постановлениями. Против этого правила грешат очень многие детские учреждения: кто-то почему-то встает позже других, завтракает не вместе со всеми, а после всех и почему-то не в столовой, а в кухне. Кто-то опаздывает на уроки и объясняет свое опоздание тем, что имел специальные задания.

Нарушение правила общности всегда приводит к созданию в учреждениях особых групп, для которых режим вообще не обязателен. Это обычно группы старших, бригадиров, командиров отрядов, членов совета, которые прямо подкупаются начальством таким освобождением от требования режима.

В каждом учреждении должно быть правилом: старшие, командиры отрядов, бригадиры, члены актива и органов самоуправления подчиняются режиму в первую очередь, и их ответственность за нарушение режима должна быть повышена.

В первый момент этот тон наладить довольно трудно, особенно если в учреждении уже зародились противоположные традиции, но зато потом эта трудность окупается очень большой пользой как в области тона, так и в области самого режима.

г) **Определенность.** Режим не может сохраняться, если он не обоснован, не регламентирован точными правилами и распределением ответственности. При этом не следует такую определенность вносить при помощи составления больших инструкций и положений, составленных за письменным столом. Режим должен быть результатом опыта всего коллектива, и его отдельные детали вырабатываются в органах самоуправления в моменты назревшей нужды, определившихся неудобств, неопределенностей и неясностей.

Только таким способом нужно довести до последней определенности многие мелочи режима: кто должен вставать раньше всех, кто должен производить уборку, куда девать ведро после уборки, кто получает и раздает воспитанникам необходимые вещи, предметы обихода и в какие сроки, кто следит за культурным внешним видом и гигиеническим состоянием воспитанников, кто имеет право вызывать воспитанника из класса или цеха, кто имеет право разрешить сверхурочную работу, кто отвечает за порядок в клубе, кто имеет право распоряжаться сигналами и звонками, на сколько минут можно опоздать в столовую, кто должен сообщить и кому о плохом поведении, самовольном уходе, побеге воспитанника.

В методике режима во многих учреждениях боятся быть последовательными сами руководители.

Эта последовательность должна быть доведена до конца.

В особенности в детских домах и колониях не умеют сделать режим крепко поставленной нормой. Поэтому в области режима допускают существование противоречий, которые разрешаются в каждом отдельном случае по усмотрению. Если, например, завтрак опоздал, задерживается сигнал на работу, то возникает проблема: как поступить? И обычно поступают так: дают сигнал на работу, но опоздавшим на завтрак разрешают опоздать и на работу. Такой выход из положения неправилен, ибо он утверждает наметившийся в одном месте (на кухне) беспорядок и для другого места -- для производства. А в этом случае необходимо либо задержать сигнал на работу, либо, еще лучше, прекратить завтрак.

Последнее, конечно, возможно только тогда, если воспитан описанный выше дисциплинарный тон.

Однако и в том и в другом случае необходимо немедленно произвести расследование, наказать виновных в опоздании завтрака.

Ни в коем случае режим не должен скрепляться строевой муштровкой. Шеренги, команда, военная субординация, маршировка по зданию -- все это наименее полезные формы в трудовом детском и юношеском коллективе, и они не столько укрепляют коллектив, сколько утомляют ребят физически и психически.

Разумеется, это указание не относится к тем случаям, когда строй действительно необходим. Например, на праздниках, в каком-нибудь походе с оркестром, во время физкультурных занятий должны быть и шеренги, и команда, и стройное движение. Но только в этих случаях и нужно пользоваться строем.

Специальное военное обучение и военные строевые занятия составляют очень важный раздел воспитательно-образовательной работы и имеют свою методику. Военные занятия непременно повышают общий дисциплинарный стиль коллектива, но при всем своем значении являются только частью общего процесса дисциплинирования.

9. Наказания и меры воздействия

Наша методика воспитания должна основываться на общей организованности жизни, на повышении культурного уровня, на организации тона и стиля всей работы, на организации здоровой перспективы, ясности, особенно же на внимании к отдельному человеку, к его удачам и неудачам, к его затруднениям, особенностям, стремлениям.

В этом смысле правильное и целесообразное применение наказания является очень важным. Хороший воспитатель при помощи системы наказаний может много сделать, но неумелое, бестолковое, механическое применение наказаний приносит вред всей нашей работе.

Нельзя дать общих рецептов в вопросе о наказании. Каждый поступок является всегда индивидуальным. В некоторых случаях наиболее правильным является устное замечание даже за очень серьезный проступок, в других случаях -- за незначительный проступок нужно наложить строгое наказание.

Для того чтобы воспитатель правильно применял наказание и другие меры воздействия, необходимо, чтобы он усвоил советские принципы наказания. Если они для него неизвестны или непонятны, он не может быть воспитателем.

В буржуазной школе разрешаются телесные наказания. Логика их кратко может быть выражена так: всякое нарушение правил должно сопровождаться некоторой формой страдания для нарушителя. Переживание страдания есть содержание буржуазного наказания. Предполагается при этом, что пережитое страдание (боль, лишение, голод, уединение) заставит нарушителя "в другой раз" воздержаться от нарушения из боязни снова пережить страдание. По отношению ко всем остальным наказание является формой террора по очень простой формуле: кто будет нарушать, тот будет страдать.

Отправной точкой нашего наказания является целый коллектив: либо в более узком значении -- отряд, бригада, класс, детское учреждение, либо в более широком -- рабочий класс, Советское государство. Интересы коллектива, и в особенности интересы рабочего класса и государства Советов, являются интересами общими. Кто нарушает эти интересы, кто идет против коллектива, тот отвечает перед коллективом. Наказание есть форма воздействия коллектива либо в виде прямых его решений, либо в виде решений уполномоченных коллектива, избранных, чтобы оберегать его интересы.

Исходя из этого основного положения, наше наказание должно обязательно удовлетворять следующим требованиям:

а) оно не должно иметь целью и не должно фактически причинять простое физическое страдание;

б) оно имеет смысл только в том случае, если наказанный понимает, что все дело в том, что коллектив защищает общие интересы, иначе говоря, если он знает, что и почему коллектив от него требует;

в) наказание должно назначаться только в том случае, если действительно нарушаются интересы коллектива и если нарушитель открыто и сознательно идет на это нарушение, пренебрегая требованиями коллектива;

г) наказание должно в некоторых случаях отменяться, если нарушитель заявляет, что он подчиняется коллективу и готов в будущем не повторять своих ошибок (конечно, если это заявление не является прямым обманом);

д) в наказании является важным не столько само содержание наложенных процедур, сколько самый факт его наложения и выраженное в этом факте осуждение коллектива;

е) наказание должно воспитывать. Наказанный должен точно знать, за что он наказывается, и понимать смысл наказания.

При нашем понимании наказания весьма важное значение приобретает его техника. Каждое наказание нужно строго индивидуализировать применительно к случаю и к данному воспитаннику.

Необходимо, чтобы право налагать наказания принадлежало в воспитательных учреждениях только помощнику по педагогической части или руководителю учреждения. Никто другой не имеет права накладывать наказания. Наказание может быть наложено от имени руководства и, еще чаще и обычнее, от имени органов самоуправления: совета коллектива, общего собрания, но во всех этих случаях в первую очередь отвечает за наказание заведующий педагогической частью, ни одно наказание не должно быть наложено без его ведома и совета, и никто не должен приступать к наложению наказания, если заведующий педагогической частью к наказанию не представляет.

Заведующий педагогической частью должен хорошо знать всех воспитанников, их положение на производстве, в школе и коллективе. Если воспитанник совершил проступок, нужно считаться с предшествующей историей воспитанника в коллективе, его характером, с уже применявшимися по отношению к нему мерами воздействия.

Во всяком случае, раньше, чем наложить взыскание, необходимо с воспитанником поговорить. Все эти разговоры и беседы могут и должны совершаться по поводу поведения воспитанника, но не сразу принимать форму внешнего взыскания. Беседы эти могут иметь такие формы:

а) беседа немедленно после проступка в присутствии старших товарищей, очень короткая, серьезная и официальная, заключающаяся в требовании объяснений. Если эти объяснения неудовлетворительны, следует просто указать воспитаннику, как нужно поступать. В такой беседе нужно без особенных доказательств объяснить неправоту воспитанника. Доказательства в этом случае не нужно применять потому, что присутствующие воспитанники сами постараются все доказать;

б) беседа наедине, тоже немедленно после проступка. Она должна проводиться в более строгом тоне, сопровождаться большим анализом, однако в форме мотивированного протеста от имени коллектива. Она должна сопровождаться указанием на вред, принесенный нарушением, на политическое отставание нарушителя. Она может сопровождаться и угрозой передать дело на общее собрание;

в) отсроченная беседа. Она должна производиться тоже наедине или в присутствии небольшого числа лиц, вечером в тот же день или на другой день

после нарушения. Нарушителю должно быть известно заранее, что он приглашается на беседу в определенный час. Иногда такое приглашение нужно послать ему запиской, чтобы о беседе знал только нарушитель. Такая форма позволяет нарушителю, ожидая беседы и, естественно, волнуясь, передумать много о своем поведении, поговорить с товарищами. Беседу нужно проводить попозже вечером, когда она не может быть прервана. Беседу нужно вести в приветливом тоне, подробно, внимательно слушать, но никогда в этом случае не нужно ни улыбаться, ни иронизировать, ни шутить. В этой беседе нужно хорошо растолковать воспитаннику вред его поведения и для него и для коллектива, привести ему примеры, рекомендовать почитать книжку. Иногда в результате беседы, особенно если воспитанник признал свою вину, а вина не маленькая, можно наложить на него взыскание.

В некоторых случаях нужно поручить провести такие беседы двум-трем старшим воспитанникам, а потом узнать у них, чем кончилось дело.

По отношению к некоторым случаям, наоборот, никаких бесед проводить не нужно, а сразу наложить взыскание, объявив его приказом.

Если воспитанник сознательно нарушает интересы коллектива, если он демонстративно не хочет подчиниться его правилам, если никакие беседы не помогают, надо передать его совету коллектива или общему собранию, надо, чтобы с протестом против нарушителя выступили члены коллектива. В этих случаях необходимо, чтобы было наложено и внешнее взыскание.

Взыскания, прежде всего, должны иметь характер осуждения. Сюда относятся: выговор на общем собрании, выговор в приказе.

Иногда бывает полезно, чтобы собрание просто постановило: такой-то поступил неправильно, поступать нужно так. В такого рода моральных постановлениях общего собрания можно допустить и особо квалифицированные формы, в особенности в тех случаях, когда нарушитель проявил упорство, если он поступил недостойно, глупо, позорно, эгоистично.

В практике коммуны им. Дзержинского бывали постановления такого характера: "Поручить Петрову (самому младшему в коммуне) разъяснить Иванову, как нужно поступать (а Иванов один из взрослых).

В выходной день от двух до половины третьего Иванов должен подумать, насколько он поступил не по-товарищески.

15-го марта -- через три месяца -- пусть Иванов выступит на общем собрании и скажет, правильно он поступил сегодня или нет".

На общем собрании нужно выступать не столько по адресу нарушителя, сколько обращаясь ко всем, предлагая всем анализ проступка и выдвигая наиболее отчетливо интересы коллектива и рабочего класса, указывая на пути и задачи учреждения и долг перед ним всех его членов.

Наиболее тяжелыми, из ряда вон выходящими проступками являются хулиганство, плохая работа на производстве и в школе, воровство, пьянство, насилие над более слабыми.

Воровство, если оно совершается новенькими, не должно вызывать больших репрессий. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского за воровство новенького просто не наказывают, и это производит на него наиболее сильное впечатление. Ему только разъясняют, почему нельзя красть в коллективе, ему показывают новые пути, стараются поставить его в такое положение, чтобы он физически не мог украсть, наблюдают за ним.

Зато по отношению к старшим должны быть применены самые решительные меры в случае воровства. Первый случай может быть предметом обсуждения на общем собрании с выяснением всех обстоятельств, может быть наложено наказание

(лишение отпусков, карманных денег, возмещение убытков, перевод в бригаду новеньких и т. п.). В случае повторного воровства должна быть применена самая последняя мера: отдача под суд и немедленный арест.

Даже в том случае, если воспитанник искренне раскаивается и обещает прекратить воровство, оно не может быть оставлено без наказания, если воровство совершено вторично. Но если такой воспитанник не передается суду, ему об этом должно быть сделано предупреждение.

Пьянство тоже должно строго преследоваться в коллективе. Первый случай пьянства должен повлечь одну из таких мер воздействия:

- лишение права расходовать деньги без разрешения командира;
- лишение отпусков без определенного провожатого;
- специальное наблюдение вечером и в выходной день.

Повторное пьянство должно вызвать более решительный протест, вплоть до удаления из учреждения.

Это удаление в интернатных учреждениях может в данном случае иметь характер откомандирования в приемник своей области на определенный срок для исполнения работы бригадира с условием: если приемник даст хорошую характеристику, воспитанник может быть возвращен в колонию.

И в случае воровства, и в случае пьянства общее собрание может постановить о задержке выпуска из учреждения до определенного срока, о занесении в личное дело.

Хулиганство и насилие над более слабыми должны решительно преследоваться во всех детских учреждениях. Но в этом случае наказания мало приносят пользы, гораздо лучше разные моральные формы осуждения -- карикатура в газете. В истории коммуны им. Дзержинского был случай, когда по отношению к одному такому насильнику было вынесено постановление: "общее собрание коммунаров отказывается защищать Иванова, если над ним будут насильничать".

Такие случаи, как воровство, пьянство, хулиганство, меньше затрудняют воспитательные учреждения, потому что они кажутся ясными и слишком яркими. Однако для педагогического руководителя они представляются гораздо более сложными. Так, например, воровство в детском учреждении почти никогда не совершается одиночкой. Воровство обязательно является доказательством того, что в учреждении образовалась определенная группа и что образование этой группы руководство прозевало.

А это значит, что целая группа воспитанников не вовлечена в производственную и культурную работу, что в каком-то отряде, классе имеется нездоровый очаг, что командир не на месте.

Иногда воровские проделки такой группы являются следствием каких-либо несправедливостей, неудач на производстве, нечуткого отношения к интересам воспитанников.

Пьянство еще более является признаком того, что педагогическое руководство потеряло точное представление о жизни воспитанников, что некоторые ребята оказываются вне сферы влияния учреждения, коллектива и попадают под влияние классово чуждых элементов.

Наконец, третьим отделом мер взыскания являются такие, которые налагаются за проступки сравнительно мелкие, но такие, которые нельзя пропустить без наказания. Сюда относятся: опоздания на работу, в столовую, порча имущества, отказ подчиниться командиру, учителю или начальнику, вызывающее демонстративное поведение в отряде, в классе, на производстве, грубость, невежливость, развязный тон.

Эти проступки больше всего затрудняют педагогическое руководство, потому что их пока довольно много.

По отношению к таким проступкам лучше всего применять метод естественных последствий: за опоздание на производство -- лишение права работать на производстве на определенный срок, за плохую работу -- дополнительная работа, за неряшливость -- дополнительная работа по уборке, за неподчинение командиру или бригадиру и вызывающее поведение в отряде -- перевод к самому строгому командиру.

Однако во всех этих случаях необходимо остерегаться, чтобы наказания не лились целыми потоками одно за другим. В таком случае они не приносят никакой пользы, только нервируют коллектив, а вследствие своего большого количества даже не могут быть приведены в исполнение. С другой стороны, даже мелкие проступки воспитанников не должны остаться без реагирования.

За правило нужно взять следующее: ни один проступок воспитанников не должен быть незамеченным. В учебно-воспитательной части должна вестись постоянная регистрация всех нарушений дисциплины, традиций, стиля и тона учреждения, даже самых мелких; данные этой регистрации должны итотжиться по неделям, по отрядам, бригадам и классам и быть предметом обсуждения в советах коллективов (педагогическом и детском) воспитательного учреждения. Первичный коллектив, наиболее отсталый в дисциплине, должен вызываться в совет коллектива в полном составе; командиру этого коллектива нужно предложить дать отчет о положении и состоянии коллектива, отдельные нарушители должны быть привлечены к ответственности персонально.

В таком заседании совета можно наложить взыскание и на отдельных лиц, и на целый отряд. Вообще же нужно избегать налагать взыскание на целый отряд или на группу виновных. Такое взыскание объединяет нарушителей, уже ранее объединенных в самом нарушении. По отношению к целым группам виновных в нарушении всегда лучше применять такой порядок: наказать одного -- самого виновного, остальных оставить без возмездия, ограничиться только предупреждением.

Вообще всегда нужно стараться наказывать как можно реже, только в том случае, когда без наказания нельзя обойтись, когда оно явно целесообразно и когда оно поддерживается общественным мнением.

Весьма важно еще одно обстоятельство: как бы ни строго был наказан воспитанник, никогда не нужно выходить в этой строгости за пределы наложенного. Если наказание уже наложено, не следует вторично о нем вспоминать. Наложённое наказание должно всегда разрешать конфликт до конца, без всяких остатков. Уже через час после наложения взыскания нужно быть с воспитанником в нормальных отношениях.

Тем более нельзя позволять в момент выполнения наказания кому-либо смеяться над воспитанником, вспоминать его вину и т. п. Вообще в области наказания, как и в других областях жизни детского учреждения, нужно всегда помнить правило: как можно больше требований к воспитаннику, как можно больше уважения к нему.

Наказание лишением пищи или ухудшением пищи не должно никогда применяться; даже если воспитанник плохо работает или отказывается от работы, нельзя лишить его пищи. По постановлению общего собрания можно только так или иначе подчеркнуть, что столовой он пользуется незаслуженно.

Одна колония в этом случае применяла остроумный способ: над одним из столов она ставила надпись: "Для гостей", усаживала дармоедов за этот стол и предлагала им пищу в большом изобилии.

Такая ирония коллектива должна быть организована с большим тактом и может применяться только в очень крепких коллективах.

Напротив, улучшение пищи для лучших стахановцев, а еще лучше -- для передовых отрядов и бригад может быть допущено. При этом из такого первичного

коллектива не должны исключаться воспитанники, еще отстающие по своей работе или поведению.

10. Центр

Очень важное значение имеет организация педагогического центра. Этот вопрос в наших детских учреждениях находится в забросе.

Обычно управление детским учреждением сосредоточивается в кабинете директора или его помощника по учебно-воспитательной части³. Второго кабинета иногда даже не бывает. Помощник находится в учительской, а в детских домах -- в своей квартире.

Обычно кабинет и квартира являются святилищем, куда воспитанники попадают только в особых случаях.

В некоторых учреждениях есть комнаты самоуправления, которые организованы как красные уголки и больше существуют для приличия. В них, правда, происходят заседания, но большей частью они просто пустуют. При этом в детских домах и колониях кабинет педагогического руководителя почти всегда находится в другом здании -- там, где сосредоточено все управление колонией, контора, бухгалтерия. Это совершенно неправильно.

Кабинет педагогического руководителя должен находиться в том корпусе, в котором протекает жизнь коллектива, где находятся спальни, столовая клубы, в школе -- в главном школьном здании. Этот кабинет должен располагаться рядом с кабинетом самоуправления -- совета командиров -- и сообщаться с ним.

В комнате совета командиров всегда должен находиться дежурный по учреждению, и для него нужно поставить небольшой столик. Тут же должен быть и пункт санкомиссии и стол хозяйственной комиссии.

Каждый воспитанник имеет право всегда зайти в эту комнату по делу, не спрашивая разрешения.

Стиль поведения воспитанников в кабинете педагогического руководителя и совета командиров должен стать определенной традицией в коллективе: сдержанность, вежливость, расположенный деловой тон. Какая бы то ни было фамильярность недопустима в такой же мере, как и излишняя сухость, официальность или раздражительность. По возможности необходимо, чтобы вся работа педагогического руководителя проходила открыто, чтобы каждый воспитанник мог присутствовать при его беседах с отдельными нарушителями, при разборах случаев, отдаче распоряжений.

Необходимо добиваться, чтобы его кабинет сделался центром внимания и притяжения всего коллектива, и в особенности любимой комнатой актива, с которым педагогический руководитель всегда должен находиться в общении, не ожидая специальных заседаний и собраний.

Работа педагогического руководителя должна проходить всегда в контакте с председателем самоуправления, со всеми группами очередных дежурных. Обо всех своих начинаниях он должен советоваться с ними и выслушивать их сообщения о делах учреждения.

Если педагогический руководитель куда-нибудь отлучается надолго, вместо него должен оставаться в кабинете заменяющий его на это время. Центр не может бездействовать. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского в таком случае в кабинете остается кто-нибудь из педагогов, секретарь совета командиров (ССК) или дежурный по коммуне командир (ДК). Эти товарищи не замещают педагогического руководителя, они только представляют его во время его отсутствия. В коммуне все

знают, что в кабинете всегда есть лицо, к которому можно обратиться в экстренном случае.

Каждый воспитанник в любой момент должен иметь возможность зайти к педагогическому руководителю, передать ему просьбу, жалобу, посоветоваться о чем-либо. Вечерние, более поздние часы должны быть предоставлены для тех, кто нуждается в интимной помощи педагогического руководителя.

Не нужно в детских учреждениях устанавливать какую-нибудь обязательную субординацию -- обращаться только через ближайшее начальство: учителя, воспитателя, командира или бригадира. Конечно, в тех случаях, когда воспитанник злоупотребляет своим правом и обращается к педагогическому руководителю по вопросу, который может быть разрешен в ближайшей инстанции, такому воспитаннику нужно всегда разъяснить его ошибку.

В комнате совета командиров происходят и все заседания совета, на которых обязательно должен присутствовать педагогический руководитель.

Поскольку совет командиров является органом постоянного руководства, постольку регулярный календарь его работы не может быть выработан с полным охватом всех вопросов, совет должен собираться немедленно, как только возникает самая маленькая необходимость. Раньше уже говорилось, что очень полезно для этого иметь специальный сигнал, по которому члены совета собираются в экстренном порядке.

Комната эта должна быть настолько велика, чтобы в ней свободно поместилось 25--30 человек. Рекомендуется в комнате по всем ее стенам сделать неподвижный диван.

Рекомендуем отряд младших воспитанников во главе с их командиром назначить хозяином комнаты с тем, чтобы он отвечал за весь инвентарь в ней, порядок и дисциплину. Члены отряда в то же время являются и связистами, исполняя всегда очень быстро распоряжения о вызове того или другого воспитанника или нужного лица.

11. Материальная часть

Ни в коем случае материальная сфера не должна считаться стоящей вне воспитательной работы. Руководитель учебно-воспитательной части должен считать материальную часть одной из самых существенных в своей деятельности и никогда не уступать ее целиком заведующему хозяйством. Вместе с органами самоуправления он должен отдавать материальной заботе значительное время.

Для педагога материальная сфера имеет значение не только потому, что она определяет достаток, удобство жизни воспитанников, чистоту и порядок, но и потому, что в этой области воспитываются очень важные навыки, создается более спокойный фон для психического настроения воспитанников.

Упорядоченная материальная часть значительно облегчает всю работу. Кроме того, что очень важно, главным образом в формах материальной жизни коллектив приучается к общим хозяйственным условиям, знакомится с началами коллективной ответственности, и именно здесь можно найти много тем для упражнений воспитанников в области коллективного интереса. Поэтому воспитательная часть не должна пренебрегать даже самыми пустячными мелочами в материальном быту коллектива и с помощью органов самоуправления разрешать самые мелкие вопросы как можно лучше, создавая кодекс внутриколлективных правил, обязанностей и традиций и т. д.

Самое значительное место в материальной сфере детских учреждений с интернатом занимает одежда. Затрудненное положение в этой области, прежде

всего, характеризуется бедностью в одежде, ее изношенностью, безобразным видом и покроем, слишком быстрым изнашиванием одежды.

Между тем это происходит вовсе не потому, что на одежду выдается мало денег. Ассигнования на одежду совершенно достаточны, во всяком случае они больше, чем расходы средней семьи на одного ребенка.

"Одежная бедность" детского учреждения происходит исключительно от неумения и нежелания наших хозяйственников-педагогов работать разумно в этой области. Обычный способ нашего одежного хозяйствования заключается в том, что ребята одеваются всегда в пожарном порядке, перед праздниками 1 Мая или 7 Ноября. Перед этими днями нажимают все пружины, достают мануфактуру, ботинки, все в таком же пожарном порядке свозят, наспех шьют, раздают. Последние раздачи обыкновенно происходят утром -- в день праздника. При этом всегда оказывается, что третья часть ботинок была привезена малого размера, что часть не успели пошить, белье привезли не полностью. С такой же поспешностью одежда раздается. Взрослому мальчику попались очень малые кальсоны, а малышу -- очень большие, и он их завязывает узлом на животе, чтобы они не спадали.

Все же считается, что в общем к празднику оделись, прорыв не так значителен и праздновать можно. А после праздника хозяйственная часть просто отдыхает от одежных трудов, большая часть воспитанников наслаждается новыми предметами одежды, а меньшинство тоже не страдает, так как надеется к следующему празднику оказаться в большинстве. Через два месяца выданная одежда уже испачкана и изношена, тесные рубахи и кальсоны изорваны, носки давно заношены и выброшены, ботинки надеваются на босу ногу. Начинаются жалобы, но приближается лето, следовательно, нет ничего страшного, а к Октябрьским праздникам начинается снова одежная горячка.

В этой одежной сутолоке обычно ничего не учитывается, и никто ничего не жалеет. Никого не интересует то обстоятельство, что к 7 Ноября все босы, все успокаиваются ожидающимся приобретением новых ботинок. Никто не спрашивает, куда делись пояса.

Такое хозяйничанье обходится очень дорого, а в результате его дети всегда раздеты. Способ одевания воспитанников к праздникам должен быть решительно отброшен. Необходима строгая, постоянная система заботы об одежде, проводимая не только в хозяйственной части, но и в коллективе воспитанников. Эта система должна заключаться в следующем:

1. Каждый воспитанник должен иметь только ему присвоенную одежду, обувь, белье. В каждой кладовой для каждого воспитанника должен иметься отдельный шкаф или полка. Каждому воспитаннику должен быть присвоен отдельный номер, который ставится на всех предметах его одежды при помощи несмываемой краски. Одежда и белье должны шиться по мерке, а поэтому их нужно шить не перед праздником, а задолго до праздника, спокойно и без спешки.

Хранение лично присвоенной одежды надо производить в отведенных каждому отряду шкафах или полках. В таком случае из состава отряда выделяется один из воспитанников, обыкновенно помощник командира, который и следит за правильной сменой одежды, ее хранением в отрядном шкафу у кастаньяши, ее починкой и за соблюдением всех правил носки и хранения одежды.

2. При первой возможности нужно переходить на систему парно-комплектной одежды; эта система только и может привести к большой экономии в расходах на одежду. Система эта заключается в том, что воспитанник имеет не одну пару обуви, а две. Одну он носит, а вторая стоит на его полке совершенно исправная. Как только первая чуть-чуть изнасилась, истерлась подошва или где-нибудь разорвалась кожа, эта пара должна быть немедленно отобрана у воспитанника и отправлена на полку, а воспитаннику выдана запасная пара для носки. Попавшая на полку пара

должна быть немедленно отдана в починку, а после починки снова поставлена на полку в качестве запасной пары. Только такая система позволяет производить починку при самом малейшем изъядне, не запускать дефекта в обуви до такой степени, когда ее уже нельзя починить.

Само собой разумеется, что эта система требует полной перестройки работы хозчасти. Она должна больше заботиться не о покупке новых сот пар ботинок, а материалов для починки, заботиться о правильной организации починочной мастерской, которую всегда можно держать на хозрасчете, не имея даже никаких штатов.

Так же должна быть перестроена и система школьного костюма. Один костюм на воспитаннике, второй -- в запасе на полке в полной исправности.

При малейшем изъядне в костюме, при оторванных пуговицах этот костюм должен сдаваться на полку для починки, чистки и пр. Иногда нужно отбирать для этой цели все костюмы целого отряда просто даже для того, чтобы проветрить их, пересмотреть, произвести чистку, отутюжить.

В каждом интернатном учреждении должна быть небольшая починочная мастерская с запасом необходимых материалов: пуговиц, ниток, материалов для заплата, а также утюги для глажки брюк, платьев и прочих предметов туалета.

При многокомплектной системе только и можно приучить ребят к бережливому отношению к костюму, можно учитывать и преследовать неряшливое отношение к платью, прекратить игру в футбол в новых ботинках, использование школьного костюма для работы на производстве.

3. Если на полке оказываются костюм или ботинки, которых нельзя уже починить или из которых воспитанник вырос, должен быть на эту полку положен новый костюм или новая пара ботинок. Таким образом, эта система позволяет производить обновление гардероба постепенно, спокойно и применительно к обстоятельствам, а не в пожарной гонке.

4. Для каждого предмета одежды должны быть установлены сроки носки. Момент выдачи нового костюма или новой пары обуви должен быть записан. При следующей выдаче должно проверяться, насколько тот или другой воспитанник аккуратно или бережливо носил костюм или обувь. Воспитанникам наиболее аккуратным или бережливым должны выдаваться премии за сбережение имущества, составляющие некоторый процент экономии. Напротив, приведение в негодность костюма или обуви раньше истечения срока носки обязательно должно сопровождаться возмещением убытков, хотя бы и по действительной стоимости, плюс накладные расходы.

5. Для работы на производстве должна быть спецовка. Если нет еще возможности пошить спецкостюм, для этой цели используются более изношенные школьные.

6. Каждое учреждение должно стремиться как можно скорее отказаться от бумажных костюмов, так как они очень быстро изнашиваются и стоят в итоге очень дорого. Надо иметь, по крайней мере, полусуконные костюмы, которые гораздо дольше сохраняются, которые легче чистить и которые воспитанники лучше хранят.

Утеря костюма должна сопровождаться обязательно полной оплатой его стоимости плюс накладные расходы. Под утерей костюма нужно понимать всякое его исчезновение, в том числе и кражу. За украденную вещь должно отвечать не учреждение, а временный ее владелец. На этом принципе необходимо всегда настаивать и строго проводить его в жизнь, обращая внимание воспитанника на то, что это самый обыкновенный случай: если у человека украли вещь, то он, естественно, лишается ее ценности, отвечая за плохое хранение, за безразличное отношение к ее ценности, за плохую работу в коллективе.

7. Независимо от материальной ответственности каждый воспитанник должен строго отвечать в дисциплинарном порядке за всякий случай небрежного и небережливого отношения к костюму, к обуви, все равно, своим, или принадлежащим товарищу, или всему коллективу.

8. При наступлении теплого времени как можно раньше нужно отобрать у воспитанников ботинки, белье и выдать более легкую и дешевую обувь, белье и одежду, а отобранное сдать в ремонт и после ремонта положить на полки в качестве резерва. К зиме у каждого воспитанника должны лежать два комплекта зимней одежды и обуви.

9. Для того чтобы белье не изнашивалось и не рвалось, необходимо, чтобы было не меньше четырех смен белья по такому расчету: одна пара на воспитаннике, вторая -- на полке, готовая к смене, третья -- в стирке, четвертая -- в просмотре, в починке.

Только тогда, когда одна из этих пар окончательно износилась, она заменяется новой парой, обязательно соответствующего размера. Для этого в распоряжении хозяйственной части должна быть небольшая база готового белья разных размеров.

Такие же правила должны быть и для простынь и наволочек, полотенец, носков, чулок, носовых платков и столового белья.

10. Пальто выдается не меньше чем на два года. Должно быть решительно запрещено носить пальто в помещении, в спальнях, в школе и на производстве, даже если в помещении прохладно. Поэтому в учреждении обязательно должна быть общая вешалка, а в спальнях -- одежные шкафы. С вешалки пальто выдается по предъявлению своего постоянного номера, как обычно на всех вешалках. Если нельзя иметь специального наемного служащего на вешалке, на ней должны дежурить воспитанники, а на ночь помещение, где находится вешалка, должно запирается. В коммуне им. Дзержинского пост дневального в вестибюле расположен так, что дневальный наблюдает за вешалкой, а ночью охраняет.

Необходимо решительно бороться с обычаем, по которому воспитанники целый день ходят в пальто и потому, что его негде повесить, и потому, что боятся кражи. Это правило относится и к фуражкам.

Если производство находится очень близко от бытовых помещений, воспитанники должны отправляться на работу без пальто. Если же производство находится сравнительно далеко, там тоже должны быть вешалки.

11. Никогда не нужно приобретать зимние шапки. Это приучает воспитанников к излишней закутанности. Разумеется, нельзя зимой одевать их в бумажные картузы. Лучше всего иметь суконные фуражки, которые хороши и на зиму, и на весну, и на осень. Летом их надо отбирать на хранение и ремонт и выдавать тюбетейки.

12. Администрация, самоуправление и педагоги, а также командиры и дежурные члены санитарной и хозяйственной комиссий при всякой возможности должны проверять, как воспитанники носят одежду, как ее берегут и чистят. Такую работу необходимо систематически вести и в школах. Надо учить ребят культуре носки и бережливости.

В каждом отряде обязательно должны быть одежная и сапожная щетки и регулярно выдаваться мазь. Ботинки необходимо чистить, они всегда должны блестеть. Воспитанникам надлежит разъяснять, что это необходимо для красоты и для сохранения обуви. Всегда должна быть вычищена и одежда. При первой возможности надо оборудовать учреждение пылесосами.

Постоянно нужно требовать, чтобы одеяла вытряхивались или чистились пылесосом один раз в шестидневку. Матрацы и подушки должны проветриваться не реже одного раза в месяц все сразу, для этого должен назначаться по приказу общий день.

При первой возможности необходимо переходить на тюфяки, набитые морской травой или волосом.

Командир и его помощник, а также весь отряд в целом обязаны заботиться и отвечать за целостность и сохранность всех вещей, находящихся в его распоряжении: кроватей, матрацев, стульев, этажерок, книг и т. п. Хозяйственная часть и хозяйственная комиссия должны иметь точные инвентарные списки по каждому отряду и всегда проверять, в каком состоянии находятся вещи, привлекая к ответственности воспитанников, виновных в их порче, а если виновные не установлены, весь отряд или его командира.

Это легко провести в учреждениях с интернатами по отношению к помещениям, принадлежащим определенным отрядам или спальням. Но есть много помещений, которыми пользуются все воспитанники: классы, клубы, столовая, лестницы, коридоры, кухня, уборные, проходы и т. п. Культурное состояние этих помещений и охрана имущества в них приобретают особое значение в школах, но здесь с такой же точностью должна быть организована забота всего коллектива и об этих помещениях и о находящихся в них предметах.

Рекомендуется такая система:

1. Все общие помещения распределяются между отрядами или классами, которые и считаются их хозяевами и хранителями. Один отряд получает клуб, другой -- коридор, третий -- столовую, четвертый -- кабинет, пятый -- лестницу. Распределение производится в совете командиров. Желательно, чтобы перераспределение помещений не производилось часто. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского оно производилось один раз в год. Распределение -- это довольно трудное дело, так как не легко точно определить относительную сложность работы.

В особенности могут быть недовольны те отряды, которые получают уборные (между тем, для того чтобы приучить к полной опрятности в местах общего пользования, в уборных, уборка в них должна производиться всеми воспитанниками по очереди; состояние уборных также определяет культурный уровень учреждения). Им ежедневно приходится совершать довольно грязную работу. Однако первый же опыт показывает, как в этом случае должна поступать воспитательная часть.

Так как отряды никогда не имеют одинакового числа воспитанников, то распределение надо производить так, чтобы сохранялась пропорциональность величины работы и величины отряда, с учетом трудности работы или ее непривлекательности. Поэтому самому большому отряду должно быть предложено самое большое помещение, но может быть предложена замена на уборную⁴.

2. Каждое помещение находится на ответственности отряда. Утром отряд убирает это помещение, для чего в его распоряжении должны быть соответствующие приспособления, смотря по характеру помещения: ведра, тряпки, метлы, пыльные тряпки и т. п. Отряд производит уборку помещения либо в порядке аврала, либо назначая на неделю или на каждый день очередных уборщиков.

Руководству не нужно вмешиваться в этот порядок очередных дежурств. За производство уборки и за чистоту в помещении отвечать должен не очередной дежурный, а отряд в целом, собственно говоря, его командир. Уборка всех таких помещений должна проверяться немедленно дежурным членом санкомиссии.

Но уборка не является единственной обязанностью отряда по отношению к данному помещению. В течение целого дня отряд должен следить за чистотой и порядком в данном помещении, за целостностью имущества, время от времени производить в помещении генеральную уборку: мыть окна и двери, снимать пыль с ламп и абажуров, заботиться о ремонте мебели, рам, портретов, зеркал.

3. Вообще в коллективе необходимо воспитывать такой порядок, при котором делом чести становится сбережение имущества учреждения. В отрядной работе по

сохранению и уходу за имуществом тоже должно вестись соревнование постоянного типа с периодическим небольшим премированием.

4. Особенное внимание воспитательная часть должна уделить работе хозяйственной комиссии.

Хозяйственная комиссия вместе с заведующим хозяйством и руководителем учебно-воспитательной части должна входить в курс решительно всех вопросов материальной жизни детского учреждения, а именно:

- а) приобретение и ремонт мебели, портретов, гардин, дорожек, цветов. Организация столовой, покупка и использование клеенок, скатертей;
- б) украшение помещений;
- в) шитье одежды и ее распределение.

5. На заботе хозяйственной комиссии, так же как и санитарной, лежит наблюдение за чистотой и организацией уборки. Необходимо также организовать систему входов в помещения. Их не должно быть много, чтобы меньшим количеством путей наносилась в здание грязь и пыль. Лишние открытые двери надо закрыть. На главном входе должен быть всегда дневальный, на обязанности которого лежит предлагать входящим вытирать ноги. Для этого в сырую погоду при входе должны быть сухие тряпки, а в сухую -- влажные тряпки. Надо приучать входящих вытирать ноги всегда, несмотря на кажущуюся чистоту обуви.

6. Совершенно особую работу для хозяйственной комиссии составляет руководство кухней и столовой, что, впрочем, не представляет особенных трудностей. Как правило, желательно, чтобы в столовой раздавали наемные подавальщицы. Чрезмерное увлечение так называемым самообслуживанием в этом деле приносит только вред: дети бьют много посуды, не умеют подавать еду, делают это неряшливо, вызывают различные справедливые протесты у брезгливых воспитанников, наконец, просто нарушают порядок выдачи пищи, так как таким подавальщикам самим приходится принимать пищу после всех, а это вызывает различные злоупотребления.

Гораздо более важным вопросом, чем сохранение такого самообслуживания, является поведение воспитанников за столом.

Воспитательная часть должна приучать воспитанников входить в столовую без шума, без опозданий, знать свое место и точно его занимать. Не надо требовать в столовой абсолютной тишины, но нужно всегда бороться с шумом и с отдельными выкриками. Необходимо приучать воспитанников есть аккуратно и красиво, без громкого проглатывания и жевания, без жадности, пользоваться правильно ложкой, ножом, вилкой. Совершенно недопустимо, чтобы воспитанники набрасывали на стол объедки, оставляли недоеденные куски хлеба, разливали на скатерть и сорили на пол во время еды. Культура еды -- это очень важная область общей культуры человека, ее надо настойчиво воспитывать.

Необходимо строго требовать, чтобы в столовую все сходились не больше, чем через 10 минут после сигнала, но никогда не нужно в столовую входить строем. Это связывает воспитанников и не позволяет им пользоваться вообще свободой, располагать своим временем. Воспитанник должен в порядке войти в столовую не потому, что он связан строем, а потому, что он уже понимает необходимость режима и точности. Тем более нежелательно употребление в столовой разных команд: "Садись!" и т. д. Постоянная команда и строй, привычка к фронтальной стойке лишают той свободной грации, элегантности, которая необходима человеку, даже военному, в быту и в жизни.

7. Иногда затрудняет наших работников, как быть с плевательницами и сорными ящиками. Сорные ящики должны стоять во всех помещениях, где часто бывают воспитанники, особенно во дворе, в саду, в парке. Воспитанники должны приучаться бросать бумажки, окурки и т. д. только в сорный ящик. Плевательницы

нужны в спальнях и в больничке, в других помещениях они нежелательны. Сплошь и рядом бывает, что плевательницы просто обозначают те места, где можно плевать, поэтому стены и углы в этих местах заплеваны. Гораздо целесообразнее следить, чтобы воспитанники имели носовые платки и правильно ими пользовались. Ребятам нужно приучать к тому, что для человека здорового плевать вовсе не обязательно, что привычка плевать -- просто плохая привычка либо признак больного человека. А очищать нос нужно обязательно при помощи носовых платков. Платок должен быть чистым, за этим необходимо следить.

Некоторые сотрудники часто и сами обходятся без носовых платков и убеждены, что носовой платок -- вообще роскошь. Снабжение всех воспитанников носовыми платками вовсе не требует больших расходов.

Необходимо только приучать воспитанников к тому, что носовой платок должен употребляться только по своему назначению.

12. Новые воспитанники

Новые воспитанники должны пользоваться особым вниманием и руководством учреждения, и коллектива воспитанников. На общих собраниях, заседаниях органов самоуправления, в отдельных беседах, в частных разговорах необходимо всегда побуждать коллектив к внимательному отношению к новым. От всего персонала также нужно настойчиво требовать, чтобы в каждом случае соприкосновения с новичками персонал понимал, какие лежат на нем задачи и какое важное значение имеют для воспитанников первые дни пребывания их в учреждении. Впечатления первых часов и дней в учреждении надолго, а иногда и навсегда определяют отношение воспитанника к учреждению, а следовательно, его поведение и процесс воспитания в целом.

Если новые воспитанники поступают целой группой, то порядок их приема должен быть продуман и подготовлен руководством, педагогическим коллективом и советом командиров во всех мелочах и до конца. Общие указания в данном случае сводятся к тому, чтобы с первого момента дать почувствовать новеньким организационную силу и требование коллектива и таким образом в самом начале ориентировать их в необходимом поведении. Прием должен проходить в сдержанном, приветливом и дружественном тоне. Эти общие положения одинаково относятся ко всем типам учреждений.

В детском учреждении интернатного типа прием воспитанников должен происходить только в том случае, если есть свободные места. Ни в коем случае нельзя допускать, чтобы вновь прибывший воспитанник не имел отдельной постели, помещался бы где-нибудь на скамье или даже на полу.

Точно так же недопустимо, чтобы вновь прибывший укладывался в одну постель со старым воспитанником, так как такой порядок не только ставит новенького в тяжелое положение, но и вызывает естественный протест других, и часто эти протесты принимают формы неприязни к новенькому, чрезвычайно осложняющей его освоение.

Администрации надлежит знать точно, сколько имеется свободных мест, и принимать решительные меры к тому, чтобы эти места были обеспечены кроватями и постельным бельем, свободным местом в столовой, чтобы были в запасе одежда и обувь.

Все эти предметы заранее подготовляются и в том случае, если нет свободных мест, но предвидится прием воспитанников сверх комплекта. В таком случае заранее необходимо наметить место, на которое будет поставлена дополнительная

кровать. Кроме этих мер надо принять и другие меры, по возможности сокращающие процедуру приема.

Каждый новичок по прибытии в учреждение должен быть представлен руководителю учебно-воспитательной части или лицу, его заменяющему. Отметив коротко его прибытие в общей системе документации, после самой короткой беседы новенького немедленно направляют к врачу, в баню, в одежную кладовую и к командиру того отряда, в который назначается прибывший.

Последовательное проведение прибывшего по всем указанным пунктам поручается отдельному лицу, каковым может быть или дежурный по учреждению, или командир хозотряда, или специальное лицо по приему новеньких; кто именно это делает -- решает для себя каждое учреждение.

Ни в коем случае новенький не может помещаться в общую спальню до осмотра врачом и купания.

Какой бы то ни было подробный опрос новенького и заполнение анкет и вопросников в день прибытия должны быть прямо запрещены. Для новичка и дорога и новое место составляют нервную нагрузку. Желательно, чтобы в течение первых двух дней по прибытии новенький только осматривал учреждение, знакомился с товарищами. Очень хорошо, если в этом ознакомлении ему помогут.

Дня через два можно уже приступить к составлению разных документов, к определению образовательной подготовки новичка, его общего характера и т. п. На третий или четвертый день новичка необходимо направить в соответствующую школьную группу и допустить к работе.

Важным вопросом является, в какой первичный коллектив помещается новенький. Может быть два решения вопроса: 1) создаются специальные отряды новеньких, 2) новички распределяются по одному, по два человека в существующие крепкие отряды.

Первый порядок размещения новеньких применим только в численно больших трудовых детских коммунах, колониях и детских домах. В этих учреждениях первичные коллективы являются производственными отрядами, помещение новенького в эти отряды означает одновременно и назначение на рабочее место, а это не всегда возможно и желательно.

Назначение на рабочее место в постоянном, технически оборудованном производстве должно рассматриваться как особая честь и заслуга, которых надо добиваться и к которым нужно прийти через стадию простого труда.

Наконец, не всякий новенький может разобраться в непривычных для него условиях производства и выбрать для себя рабочее место. Ему нужно присмотреться и познакомиться с общей трудовой обстановкой в учреждении.

Поэтому предлагается нового воспитанника помещать в специальные хозяйственные отряды. Они состояются из новичков, но во главе их должна быть верхушка старых членов коллектива, наиболее выдержанных, способных и специально подготовленных для работы с новичками.

На 500 человек должны быть два таких отряда по 15 человек каждый. Они так же, как и все остальные отряды, имеют свои спальни и работают определенное количество часов, но исключительно на работах неквалифицированных, каковыми являются: уборка двора, уборка помещения, подноска материалов и деталей, работа на кухне, работа на огороде и погребе, подвозка или подноска воды, колка или пилка дров, уборка угля, обслуживание автотранспорта, уборка в производственных цехах, прочистка дорожек, другие земляные работы, простая работа на строительстве и пр.

Места, освобождающиеся в постоянных производственных отрядах, пополняются не новенькими, а лучшими из членов хозяйственного отряда.

К отрядам новичков необходимо прикреплять лучших воспитанников, имеющих большой стаж работы и пользующихся авторитетом среди воспитанников. Во главе отрядов новичков (хозяйственных) должны стоять лучшие члены коллектива. В каждом коллективе есть воспитанники, имеющие склонность к учебе, к чтению книг, к литературной деятельности или художественной. Такие воспитанники очень часто в течение ряда лет получают хорошую квалификацию на производстве, но они не стремятся использовать эту квалификацию. Часто они имеют хорошие способности и куда-нибудь готовятся. Такие воспитанники являются лучшими руководителями отрядов новичков.

Необходимо, чтобы эти командиры работали не на производстве, а вместе с членами своих отрядов на хозяйственной работе. Эта совместная работа старших членов коллектива с новенькими чрезвычайно полезна, так как она обеспечивает:

- а) лучшую работу воспитанников и большую охоту их к работе;
- б) делает хозяйственную работу в глазах новичков более почетной и ликвидирует презрительное отношение к ней;
- в) повышает в глазах всего коллектива внимание к новым;
- г) позволяет лучше изучать новичков, скорее втягивает их в общий коллектив;
- д) сближает командира с членами своего отряда.

Роль командира отряда новеньких должна считаться особенно почетной.

Командиров этих следует возможно чаще премировать, а их зарплату приравнять к зарплате по высокой квалификации.

Специальные отряды новых воспитанников (хозяйственные) требуют пристального педагогического внимания и руководства, так как всегда есть опасность некоторого обособления новичков и замедленной их ассимиляции в коллективе. Между тем чем скорее новые воспитанники почувствуют себя членами коллектива, тем лучше, поэтому необходимо вовлекать их во все виды коллективной деятельности и не задерживать в хозотряде. Хозотряд должен рассматриваться как краткий этап, и чем короче, тем лучше. Другой порядок состоит в распределении новичков по разным отрядам. Он имеет то преимущество, что новые сразу попадают в сильные первичные коллективы, под перекрестное влияние и наблюдение дисциплинированных и воспитанных ребят, но для этого необходимо, чтобы в учреждении был хорошо организованный коллектив. В коммуне им. Дзержинского именно такой порядок размещения новичков.

По какому бы принципу ни были размещены новички, о них надо проявлять специальную длительную заботу.

Командир отряда и прикрепленный к отряду воспитатель в течение первой декады пребывания воспитанника в учреждении должны провести с ним несколько бесед на такие темы:

Положения об учреждении и правила, касающиеся прав и обязанностей воспитанников; их движение к званию члена коллектива, правила работы на производстве, зарплата, выпуск, перспективы получения образования и квалификации, закон самоуправления.

Правила внутреннего распорядка, порядка дня, получения одежды, мыла, умывания, бани. Правила получения отпусков. Пользование библиотекой, клубными организациями, обязательное продолжение школьного образования и посещение школы.

Основные указания в области поведения. Отношение к старшим и младшим. Общие положения производственной, школьной и бытовой дисциплины. Правила разрешения конфликтов. Предпочтение интересов коллектива интересам личным. Отношение к женщинам. Недопустимость бранных, грубых и вульгарных слов. Культурное пользование столовой. Поддержание чистоты в помещениях и во дворе. Аккуратное отношение к одежде. Пользование носовым платком, уборной.

Часть таких бесед обязательно должна быть проведена руководителем учебно-воспитательной части.

Все эти беседы непременно должны сопровождаться наблюдением над тем, как практически усвоены воспитанниками основные положения и требования, насколько они принимаются к исполнению, насколько активно воспитанники со своей стороны готовы поддерживать все правила учреждения. При этом в порядке практического руководства и командиров и воспитатели во время замечаний и указаний должны всегда сохранять серьезный тон, не допуская никакого беспринципного фамильярничания, не подыгрываясь к новичкам, не потрафляя их наклонностям и вкусам, не уступая ни одной принципиальной позиции. В глазах новичков их руководители должны быть всегда более культурными людьми, более знающими, более опытными и политически развитыми, они ни в коем случае не должны снижать своей культурной высоты, а, наоборот, стараться возможно скорее поднять на более высокий уровень других.

Оставаясь всегда товарищами, старшие руководители новичков ни в каком случае не должны проявлять непротивление хулиганству, демонстративному отказу подчиниться правилам учреждения, попыткам антиколлективного, антисоциального характера.

По отношению к новому воспитаннику, демонстративно и сознательно нарушающему законы учреждения и коллектива, должны быть приняты самые решительные и резкие меры общего порядка. В этом случае не должны быть допускаемы никакие личные беседы и уговоры, убеждения и просьбы. Но это вовсе не значит, что мы будем надеяться только на внешние меры дисциплинарного взыскания. Внешнее дисциплинарное взыскание только показывает новичку, что коллектив решительно борется с такими нарушениями, что коллектив сильнее его, что он не уступит.

Но наряду с внешней дисциплинарной мерой необходимо и логическое убеждение, только оно должно выражаться в форме коллективного высказывания во время разбора дела на общем собрании отряда, всех членов коллектива или в совете командиров. Логическое убеждение и в этом случае должно принимать форму не личного обращения к нарушителю, а обращения к коллективу, форму протеста, форму аргументации требуемого дисциплинарного взыскания. При этом желательно вообще, чтобы в своих высказываниях отдельные члены коллектива требовали гораздо более решительных мер, чем это педагогически желательно, чтобы окончательное постановление было более мягко, чем многие предложения.

Именно в этой форме коллективного реагирования коллектив является не только объектом, но и субъектом воспитания, так как в этой форме он проходит опыт активной защиты своих интересов.

Придавая большое значение процессам коллективного опыта, руководство каждого учреждения должно принимать все меры к тому, чтобы масса новичков активизировалась, выделялись отдельные воспитанники, высказывались многие.

Подготовка общих собраний, обработка отдельных выступлений, организация общественного мнения должны составлять главную работу педагогического коллектива, комсомольской организации и старших членов коллектива воспитанников. Такая работа должна проводиться на каждом шагу: в спальнях, в личных беседах, во время случайных встреч. Она не должна, конечно, принимать формы морализирования, разговоров о том, что вообще хорошо, а что вообще плохо, а всегда ссылаться на общий ход нашей революции, на борьбу и усилия нашей страны, на ее строительство и достижения, на примеры героизма, самоотверженности и самоотречения (челюскинцы, Герои Советского Союза, завоевание стратосферы), на военную опасность, на будущее нашей страны. Как правило, можно рекомендовать: если в процессе наложения дисциплинарной меры

виновный показывает проблески сознания и понимания, если он выражает готовность подчиниться коллективу, наказание должно быть значительно мягче.

13. Культурбота

В каждой отрасли культурботы есть своя методика, которая должна быть известна руководителям-специалистам. Здесь говорится только о тех общих принципах организации культурботы, которые нужно иметь в виду в детских учреждениях.

Эти положения следующие:

1. Распределение ребят по кружкам и клубным организациям должно быть совершенно добровольным, с правом выхода из кружка в любое время. Однако и в кружках должна быть дисциплина, нельзя допускать текучести состава. Так, например, в оркестр можно вступать добровольно, но выход из оркестра должен быть ограничен. В противном случае никогда не создается хороший оркестр. В особенности часто бывают конфликты с такими специалистами, как барабанщики или басисты. Ребята часто охотно идут на эти инструменты, но, увидев, что никакой особенной музыкальной науки здесь получить нельзя, стремятся уйти из оркестра.

В таких случаях нужно при вступлении в оркестр объяснить ребятам, что в оркестре вся ценность в ансамбле, что оркестр важен не только как возможность получить музыкальную квалификацию, но и как серьезный орган в самом коллективе.

Вступая в оркестр, каждый воспитанник должен дать подписку, что он будет играть в нем определенное время, а о своем выходе из оркестра должен заявить не меньше как за три месяца, чтобы можно было подготовить уходящему замену.

Некоторые ограничения в вопросе выхода должны быть и в драматическом кружке и в хоре. Члены этих кружков не должны выходить из них до окончания постановки или концерта, к которому они готовятся.

Эти дисциплинарные ограничения должны быть утверждены общим собранием, и за нарушение их отдельные воспитанники должны отвечать как за нарушение общей дисциплины.

2. В больших учреждениях организация внешкольной и клубной работы должна быть поручена штатному работнику-специалисту.

3. Каждый кружок должен иметь ответственного руководителя, знакомого с этим видом работы. Если руководят кружками педагоги этого же учреждения, то желательно, чтобы педагог имел не больше одного кружка и получал за эту дополнительную работу известную денежную компенсацию.

4. Можно рекомендовать такие кружки: хоровой,
драматический,
литературный русский,
литературный национальный,
музыкальный духовой,
музыкальный струнный,
музыкальный шумовой,
художественный,
свободной мастерской,
танцевальный,
фото,
естествоиспытательный,
радио,
физико-химический,
иностранных языков,

спортивный,
сказок,
шахматный и шашечный.

Приступая к организации кружков, следует руководствоваться правилом: лучше меньше кружков, но с настоящей работой.

5. Желательно, чтобы каждый кружок имел по возможности свою комнату.

Однако нужно наблюдать, чтобы эта комната не сделалась просто местом бездельничанья, уединения отдельных групп воспитанников, уклоняющихся от общественной работы. Поэтому всегда нужно следить за работой кружков и за их составом.

6. Ни один кружок не перестанет действовать, если руководство учреждения проявляет заботу о кружке.

Забота эта должна заключаться в следующем:

помещение,
руководитель,
инструменты,
материалы,
посещение рабочих занятий кружка,
информация о работе кружка в печати учреждения.

Обязательный общественный отчет каждого кружка в форме постановок, концертов, фотогазет, выставок, докладов.

Официальный отчет каждого кружка в совете коллектива.

Общее соревнование между всеми кружками по определенным показателям, выработанным в совете коллектива, при специальной проверочной тройке, выделенной советом.

В коммуне им. Дзержинского избирается конкурсное бюро по вопросам арбитража, премий, очередности показа и организации конкурсов.

Премирование лучших кружков инструментами, материалами, поездками и отдельных выдающихся членов кружка, по представлению самих кружков, небольшими специальными подарками.

Необходимо следить за тем, как вовлечены воспитанники в работу кружков, какие обстоятельства мешают отдельным воспитанникам войти в кружковую работу, и стремиться уничтожить эти причины. Очень часто бывает, что старшие воспитанники неохотно принимают в кружки новых членов, стараются ограничить их состав определенной крепкой группой. Этого нельзя допускать.

Втягивая отсталых членов кружка в работу, необходимо внимательно следить и за теми воспитанниками, которые записались в несколько кружков и не работают, а только мешают. Это ребята, обычно склонные к верхоглядству и почти всегда ленивые. Постановлением совета нужно ограничить право участия воспитанников двумя кружками.

7. Ни один кружок не должен иметь никаких привилегий и ни в каком случае не продавать самостоятельно свою продукцию кому бы то ни было за деньги.

Такая продажа может быть допущена администрацией только в единственном случае, когда заработок поступает на улучшение работы самого кружка, на покупку материалов и пр.

Особенно осторожно следует действовать по отношению к оркестру. Приходится слышать возражения, что музыканты тратят много времени и поэтому надо освободить их от производственной и общественной работы, дать отдельные спальни, командировать иногда на платную игру, заключать с ними специальные условия.

В некоторых учреждениях приходится наблюдать такую "оркестровую аристократию", расхаживающую в особых костюмах, презирающую остальных

воспитанников и производственную работу. Этому порядку сочувствуют даже некоторые начальники, отправляют оркестр в летние месяцы на курорты, где музыканты подрабатывают игрой в садах и парках.

Такая "политика" является худшей формой разложения и коллектива и отдельных воспитанников, из которых, в лучшем случае, воспитываются обыкновенные и невежественные халтурщики.

Что без этого метода можно обойтись, лучше всего доказывает оркестр коммуны им. Ф. Э. Дзержинского, который за восемь лет работы не заработал ни одной копейки, не пользуется никакими привилегиями и, несмотря на это, является одним из лучших оркестров в Харькове.

Оркестр должен твердо знать, что исключительная его привилегия в том и заключается, что музыканты учатся играть и приобретают добавочную квалификацию. Во всем остальном они являются обыкновенными воспитанниками, принимают вместе со всеми одинаковое участие в работе, учатся в вдвое, несут все коммунальные обязанности, дежурства и т. п. Гордость оркестра должна состоять в том, что он служит прежде всего коллективу воспитанников, помогает ему веселее и красивее жить.

Вне учреждения оркестр может играть только по наряду руководства или совета командиров, обязательно бесплатно, в порядке пролетарской помощи отдельным организациям. По возможности, конечно, оркестр не нужно затруднять такими командировками, тем более нужно решительно отказать всем организациям, кроме самых родственных и близких, в проводах покойников и не давать оркестр в дни праздников, когда оркестр прежде всего нужен своему коллективу.

Вообще оркестр должен быть в полном подчинении у совета коллектива и выполнять все его распоряжения беспрекословно, показывая всем остальным воспитанникам образец дисциплины.

Только в исключительных случаях оркестру нужно уделять особенное внимание: если все едут, оркестр должен ехать в первую очередь; во время походов нужно помогать музыкантам нести тяжелые трубы, иногда оркестру нужно объявить благодарность за хорошую работу и премировать.

Во время воскресников и авральных работ оркестр может не работать, а играть для работающих.

Хороший собственный духовой оркестр в коллективе имеет громадное воспитывающее, объединяющее и украшающее значение. Руководству каждого крупного детского учреждения следует настойчиво рекомендовать организацию оркестра, -- затраченные средства и усилия вполне будут оправданы результатами воспитания коллектива, и прежде всего эстетического воспитания.

8. Свободная мастерская. Такая организация представляет большой интерес. Она устраивается так: отводится большой зал производственного типа, теплый и светлый, приглашается специальный инструктор. Начинать можно с небольшого. В зале помещается несколько станков, хотя бы и старых, самого разнообразного типа: токарный, сверлильный, несколько верстаков, подмостков, тисков.

Главное не станки, а инструменты. Инструменты должны быть самые разнообразные: по дереву, по металлу, иголки, пилы, ножики, в особенности разнообразен должен быть материал: дерево, сталь, железо, жесть, олово, стекло, вата, клей, гипс, картон, проволока, бумага, уголь, краски, полотно.

Кружок должен быть крепко связан взаимными обязательствами. Каждый обязуется работать, беречь кружковое добро и соблюдать дисциплину. Каждый может делать, что он хочет: модель, паровую машину, самолет, игрушку, вырезать из дерева. О своих планах он должен доложить кружку, и кружок должен утвердить его намерение. Только в таком случае он получает материал и помощь инструктора.

Такая мастерская привлекает большей частью малышей, которые еще не доросли до более серьезных кружков и у которых всегда имеются конструкторские мечты и способности. Руководство учреждения должно всеми силами помогать такому кружку, давать небольшие деньги и материалы, представлять всякие остатки производства, обрезки и износившийся инструмент.

Работа такого кружка должна заканчиваться выставкой.

9. Особый вид клубной работы представляет ребусник. Для этого организуется тоже кружок. Он подбирает -- из разных областей науки, жизни, истории, географии, практики производства -- задачи, шутки, вопросы, ребусы, чертежи и все это в более или менее художественном виде изображает на большом картоне. Отвечать на вопросы могут все воспитанники в письменном виде. За каждую задачу, как за решение, так и за предложение, назначается некоторое количество очков. Ребусник выпускается в течение зимы несколькими сериями. К весне подсчитывается, сколько кто получил очков, и в зависимости от этого назначаются небольшие премии, которые и раздаются на специальном общем собрании.

Такой ребусник при удаче и хорошем оформлении втягивает сотни воспитанников и приносит большую пользу. Полные указания и готовые образцы ребусников можно получить в коммуне им. Дзержинского⁵.

Внешкольную и кружковую работу необходимо организовать таким образом, чтобы занять воспитанников в свободное время, и особенно в воскресные и праздничные дни.

14. Перспектива

Истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость⁶. В педагогической технике эта завтрашняя радость является одним из важнейших объектов работы. Сначала нужно организовать самую радость, вызвать ее к жизни и поставить как реальность. Во-вторых, нужно настойчиво претворить более простые виды радости в более сложные и человечески значительные. Здесь проходит интересная линия: от простейшего примитивного удовлетворения до глубочайшего чувства долга.

Самое важное, что мы привыкли ценить в человеке, -- это сила и красота. И то и другое определяется в человеке исключительно по типу его отношения к перспективе. Человек, определяющий свое поведение самой близкой перспективой, есть человек самый слабый. Если он удовлетворяется только перспективой своей собственной, хотя бы и далекой, он может представляться сильным, но он не вызывает у нас ощущения красоты личности и ее настоящей ценности. Чем шире коллектив, перспективы которого являются для человека перспективами личными, тем человек красивее и выше.

Воспитать человека -- значит воспитать у него перспективные пути. Методика этой работы заключается в организации новых перспектив, в использовании уже имеющихся, в постепенной подстановке более ценных.

Начинать можно и с хорошего обеда, и с похода в цирк, но надо всегда возбуждать к жизни и постепенно расширять перспективы целого коллектива, доводить их до перспектив всего Союза.

Неудачи многих детских учреждений, детских домов и колоний зависят от слабости и неясности перспективы. Даже хорошо оборудованные детские учреждения, если они этого не организуют, не добьются хорошей работы и дисциплины.

Близкая перспектива

Завтрашний день должен казаться обязательно лучше сегодняшнего в детском коллективе, состоящем из людей, еще не способных надолго вперед располагать свои стремления и интересы. Чем старше возраст, тем дальше отодвигается обязательная грань ближайшей оптимистической перспективы. У юноши 15--16 лет близкая перспектива уже не имеет такого большого значения, как у подростка в 12--13 лет. У взрослого человека вполне достаточным бывает наличие только далекой перспективы, в зависимости от сознания и политического развития данной личности.

В развитии нашего воспитательного процесса одной из самых существенных задач является переход от более близких к более далеким удовлетворениям. Однако эта задача в области перспективы еще недостаточна и принципиально ничем не отличает нашу педагогику от педагогики буржуазной. Наша работа в области перспективы заключается еще и в том, что мы все должны воспитывать коллективные линии устремлений, а не только личные. Человек, у которого коллективная перспектива преобладает над личной, является уже человеком советского типа.

Наконец, наша задача -- в гармонировании личных и коллективных перспективных линий с таким расчетом, чтобы у нашего воспитанника не было никакого ощущения противоречия между ними.

Благодаря такой сложности работа в этой области приобретает весьма важное значение и в области собственно воспитания делается самой важной.

Организация близкой перспективы должна, конечно, начинаться с личных линий. Первая стадия этой работы является необходимо обязательной в каждом упорядоченном учреждении. Оборудованные помещения и классы, теплые комнаты, удовлетворительная пища, чистая постель, полная защищенность ребенка от произвола и самодурства старших, приветливый, простой тон отношений представляют тот необходимый перспективный минимум, без которого вообще трудно представить себе правильную воспитательную работу.

Однако мы должны считаться с тем обстоятельством, что бывают ребята, у которых выработанные привычки к ближайшим перспективам иного типа: показать свою силу над слабейшими товарищами, демонстративно грубо относиться к девушкам, рассказать скверный анекдот; материальные приобретения в форме кражи, вино -- являются тоже стремлениями, расположенными на линии ближайшей перспективы. Для таких ребят сплошь и рядом упорядоченная жизнь детского учреждения не является чем-то настолько притягательным, что привычные стремления могут забыться. Поиграть в карты, выпить, поиздеваться над другими можно и в самых комфортабельных бытовых условиях.

Поэтому в молодом коллективе всегда может происходить борьба между старыми и новыми перспективными линиями. Именно в это время должно уделить самое большое внимание делу организации близкой перспективы. Кино, концерты, вечера, работа клубных кружков, вечера чтения и самодеятельности, прогулки и экскурсии должны оттеснять примитивные типы "приятного" времяпрепровождения.

Однако было бы большой ошибкой строить близкую перспективу только на принципе приятного, даже если в этом приятном есть элементы полезного. Таким путем мы приучим ребят к совершенно недопустимому эпикурейству.

С самых первых дней близкая перспектива должна уже строиться по коллективному плану. Ребята большей частью отличаются активностью, довольно заметным самолюбием, стремлением выделяться из толпы, стремлением к преобладанию.

Надо опереться именно на эти динамические стороны характера и направлять интересы воспитанников в сторону более ценных удовлетворений.

Перспективные линии имеют интересную особенность. Они привлекают внимание человека общим видом удовлетворения, но это удовлетворение еще не существующее. По мере движения к нему возникают новые завтрашние планы, тем более притягательные, чем более усилий вложено на преодоление различных препятствий.

Надо дать возможность детям стремиться именно к таким удовлетворениям, которые требуют некоторого приложения труда. Если во дворе грязно, естественно, возникает представление о том, что нужно делать самую примитивную дорожку, и тогда по двору будет проходить приятно. Но когда начинается работа по проведению примитивной дорожки, возникает новый идеал -- сделать дорожку более капитальную. Начинается очень сложная работа, требующая больших усилий. Целые группы ребят вовлекаются в эту работу, она занимает несколько дней. Воспитатель в этом случае может наблюдать, как первоначальная простая перспектива удобной дорожки заменяется более ценной перспективой выполнения как можно лучше трудовой задачи.

Если ребятам предложить устройство будущего катка, они с жаром примутся за работу, увлеченные очень простой и неценной перспективой развлечения. Но в процессе работы, когда возникнут отдельные интересные частности задачи: грелка, скамейка, освещение и т. д., эта перспектива приятного постепенно заменяется более ценным видом стремлений и трудового успеха. Это будет у всех. А у некоторых в процессе этой работы возникают дополнительные линии близкой перспективы: организационные находки, усилия распорядителя.

Когда коллектив сживается в дружную семью, уже один образ коллективной работы захватывает как приятная близкая перспектива.

Одна из важнейших задач руководства детского учреждения -- организовать такую близкую перспективу, т. е. общее стремление к завтрашнему дню, наполненному коллективным усилием и коллективным успехом. В особенности много возможностей в этом направлении можно найти в школьной и производственной работе. Работа в цехе не должна быть цепью скучных однообразных процедур. Перед каждым цехом, перед каждой группой станков всегда должна стоять почетная задача, захватывающая всех и своим значением в процессе развития учреждения, и своим техническим интересом, и прямой пользой в приобретении навыков отдельным воспитанником. Если в учреждении создается такое настроение, воспитанники утром встают, уже увлеченные радостной перспективой сегодняшнего дня.

Надо, чтобы производственные планы, производственные трудности были известны всему коллективу, а для этого необходимо социалистическое соревнование. Если даже производство еще плохо налажено, мало станков, плохой инструмент, коллектив должен быть мобилизован на борьбу за лучшее производство. Ему должно быть известно, какие станки и где покупаются, когда они будут привезены, где поставлены, когда будет происходить назначение воспитанников к этим станкам.

Так же точно надо располагать перспективные линии и в школе и в клубе. Воспитанник, выучивший урок, просыпается всегда с хорошей перспективой. Вот почему важно помочь ему этот урок выучить. С такой же радостной мыслью о завтрашнем дне живет и член драмкружка, участвующий в пьесе, и член редколлекции, если у него удастся газета.

Жизнь коллектива должна быть наполнена радостью именно в этом смысле, не радостью простого развлечения и удовлетворения сейчас, немедленно, а радостью трудовых напряжений и успехов завтрашнего дня.

Работа по организации близкой перспективы должна проводиться регулярно в самых разнообразных формах. Работа эта очень легкая и интересная и никаких особенных хитростей не представляет. Достаточно, например, объявить, что через две недели будет происходить футбольный матч между командой данного учреждения и какой-нибудь соседней командой, чтобы у коллектива уже повысился оптимизм перспективного чувства.

Само собой разумеется, что игра перспективных линий только тогда будет действительна, если вы на самом деле заботитесь о коллективе, если вы на самом деле стараетесь сделать его жизнь более радостной, если вы не обманываете коллектив, показывая ему заманчивые перспективы, которые потом оказываются несуществующими. Всякая, даже небольшая, радость, стоящая перед коллективом впереди, делает его более крепким, дружным, бодрым. Иногда нужно поставить перед ним и тяжелую достойную задачу, а иногда бывает нужно дать им самое простое детское удовольствие: через неделю на обед будет мороженое.

Средняя перспектива

Средняя перспектива заключается в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Это совершенно необходимо. Даже взрослый человек всегда имеет в некотором отдалении группы более или менее приятных событий: отпуск, поездка на курорт, повышение в звании и т. д. Для детей это еще более необходимо.

Таких событий не должно быть очень много. В октябре 1935 г. в коммуне им. Дзержинского было сказано: вы -- одно из лучших учреждений. 1 Мая 1936 г. коммуна выедет в Киев, будет участвовать в киевской городской демонстрации, отсалюует нашему правительству.

Руководство коммуны уже не закрывало вида на эту линию. 1 Мая 1936 г. должно стоять перед коллективом как большой радостный праздник, все должны задолго готовиться, у каждого коммунара он должен стоять впереди.

Этот первомайский поход только в том случае будет воспитательно полезным, если он ощущается в течение всей зимы, в каждый рабочий день коллектива, усиливая и украшая всякую близкую перспективу.

На линии средней перспективы могут располагаться: участие в праздничных демонстрациях и всенародных кампаниях, празднование революционных дат, день годовщины открытия детского учреждения и юбилейных дат почетного шефа, имя которого присвоено учреждению, окончание и начало учебного года, выпуск, выход учреждения на первое место, открытие нового цеха, достижение проектного выпуска завода, летний отпуск.

Средняя перспектива будет иметь значение только в том случае, если к этим дням готовятся задолго, если им придается особенное значение, если к их основному содержанию присоединяются самые разнообразные темы: отчеты, прием гостей, премирование, новые помещения и оборудование, результаты годового соревнования.

Подготовка к такому дню (их не должно быть больше 2--3 в году) должна чувствоваться сначала только в форме коллективной мысли, бесед, соображений. Задолго нужно приступить к выбору различных комиссий, в которые привлечь как можно больше воспитанников. Эти комиссии чаще должны делать отчеты перед общим собранием. Полезно, если по поводу проведения такого праздника возникает в коллективе два проекта и весь коллектив занимается разрешением вопроса, какой проект лучше.

Особенно приятным, задолго ожидаемым событием должен явиться летний отпуск. Он должен рассматриваться не только как время отдыха, но главным образом как перспективная точка впереди. Лишение воспитанников отпуска не только потому вредно, что лишает отдыха, а главным образом потому, что отнимает у них радостную перспективу.

Летний отпуск по своему характеру должен соответствовать заслугам коллектива и развитию производства, организации быта и культурной работы. Чем больше достижения коллектива в работе, чем он дальше ушел вперед в организованности и дисциплине, тем более ценный отпуск будет ему предоставлен. Каждый коллектив должен стремиться к тому, чтобы заслуги коллектива были настолько значительны и единодушны, чтобы он в целом заслужил лучшие условия отпуска. Лучший отпуск для коллектива -- это лагерь где-нибудь у воды.

Подготовка лагеря, его оборудование, организация столовой, спортивных площадок, встреч, культ- и спортработы должны заранее занимать коллектив.

Далекая перспектива

Несмотря на то что каждый воспитанник пребывает в учреждении временно, рано или поздно уйдет из него, будущее учреждения, его более богатая и более культурная жизнь всегда должны стоять перед коллективом как серьезная и высокая цель, освещающая многие частности сегодняшней жизни. Как показал опыт, ребята вовсе не безразлично относятся к далекому будущему своего учреждения, если в учреждении им хорошо и они его любят.

Такая далекая перспектива может увлекать ребят на большие работы и напряжения, может действительно составлять для них радостную перспективу. Это обстоятельство строится на естественном инстинкте каждого воспитанника как члена семьи.

Коллектив учреждения есть расширенная семья, и для каждого члена коллектива будущая судьба учреждения никогда не может быть безразличной. В особенности эта перспектива имеет большое значение, если учреждение не порывает с выпускниками, поддерживает постоянную переписку с ними, приглашает и принимает их во время отпуска в гости.

Воспитание такой перспективы является очень важным этапом в деле широкого политического воспитания, так как служит естественным, практическим переходом к более широкой перспективе -- будущему всего нашего Союза.

Будущее Союза, его движение вперед является самой высокой ступенью в деле организации перспективных линий; не только знать об этом будущем, не только говорить о нем и читать, но и всеми чувствами переживать движение вперед нашей страны, ее работу, ее успехи. Опасности, друзей и врагов своей Родины должны знать воспитанники советского детского учреждения. Они должны уметь свою собственную жизнь представлять не иначе, как частью настоящего и будущего всего нашего общества.

Для развития этой перспективности мало только изучать Союз и его движение. Надо на каждом шагу показывать воспитанникам, что их работа и жизнь есть часть работы и жизни Союза. Надо показывать им героические и славные советские дни не только в знании, но и в ощущении, в опыте, в труде и напряжении. Очень важно показывать детям революционные кинофильмы, беседовать с ними о значительных событиях в Союзе, сравнивать эти события с событиями в учреждении, принимать в коллективе и беседовать с лучшими людьми в Союзе, переписываться с отдельными лицами, переписываться с другими коллективами детей и взрослых.

На фоне такой широкой советской перспективы всегда легко и удобно располагаются личные перспективы далекого типа отдельных воспитанников. Как только воспитанник детского учреждения начал учебу, в школе и на производстве, его уже интересует его собственное будущее.

Обслуживание этого будущего составляет одну из важнейших задач всякого детского учреждения, и задачу довольно трудную.

15. Стиль работы с коллективом

Детское учреждение отличается от другого [однотипного] детского учреждения прежде всего своим общим стилем и тоном.

Нормальный тон может быть только один. Прежде всего он должен отличаться явной мажорностью, однако он ни в каком случае не должен иметь характера приподнятой, постоянной бурливости, истерической напряженности, которая всегда неприятно бьет в глаза и которая грозит при первой неудаче сорваться и перейти в разочарование.

Мажор в коллективе должен иметь очень спокойный и крепкий вид. Это прежде всего проявление внутреннего, уверенного спокойствия, уверенности в своих силах, в силах своего коллектива и в своем будущем. Этот крепкий мажор должен принимать вид постоянной бодрости, готовности к действию, однако не к действию простого бега и метушливости, не к беспорядочному действию, а к спокойному, энергичному, но в то же время и экономному движению.

Такая бодрость приобретает только в коллективе, который часто упражняется в исполнении разнообразных задач, но в исполнении не толпой, а организованно, с точным указанием функций отдельных органов и лиц, с точно обозначенной и неременной ответственностью отдельных лиц и всего коллектива.

В общем тоне всегда должно чувствоваться, что отдельные воспитанники и коллектив в целом ощущают свое достоинство трудящихся людей советского производственного коллектива.

Достоинство выражается, с одной стороны, сдержанной вежливостью к человеку незнакомому, приветливой готовностью быть хозяином, если постороннее лицо прибыло в учреждение по делу, и в такой же готовности оказать энергичное сопротивление, если постороннее лицо, не уважая коллектив, нарушает его интересы.

Наличие такого достоинства предполагает умение в воспитанниках ориентироваться быстро по отношению к отдельным лицам и к отдельным явлениям.

Нужно воспитывать у ребят такую способность ориентировки, нужно сообщать им привычку чувствовать, что происходит вокруг, узнавать и определять свое отношение к новому лицу, к постороннему лицу и быстро устанавливать такую линию поведения, которая наиболее соответствовала бы интересам коллектива.

Конечно, никакого достоинства нет у воспитанников, которые окружают толпой каждое только что приехавшее лицо, бродят за ним целой толпой. Никакого достоинства нет и у тех воспитанников, которые новое лицо встречают жалобами на администрацию.

Если даже эти жалобы и несправедливы, все равно они показывают, что воспитательная часть никуда не годится.

Чувство достоинства возникает у воспитанников только тогда, когда учреждение, его жизнь и работа в значительной степени лежат на ответственности детского коллектива, разделенной с руководящим составом. Если организация и положение дел в учреждении являются предметом общего внимания и общих усилий всего

коллектива, только тогда каждый, даже незначительный, успех будет рождать и чувство достоинства.

На каждом шагу воспитывая самокритику, возбуждая стремление воспитанников вскрывать недочеты в работе учреждения, даже если для этого приходится критиковать администрацию и отдельных товарищей, должно в то же время воспитывать и гордость, любовь к своему учреждению, желание, чтобы его слава была славой хорошей. Поэтому раскрывать местные неудачи и внутренние трения перед каждым встречным является в коллективе поступком, подлежащим осуждению. Тем более воспитанники должны с достоинством переносить и некоторые лишения и не обращаться с просьбой об удовлетворении их нужд к людям, которых они впервые видят.

Только познакомившись с человеком, узнав, что ему нужно, какое он имеет отношение к учреждению, введя его в общую схему своей работы, воспитанники могут встречать его как друга и пользоваться его помощью.

Такой стиль отношений в учреждении воспитывает чувство собственного достоинства, гордость и бдительность, являющиеся необходимыми элементами здорового патриотизма.

Вторым очень важным качеством тона, который необходимо воспитывать в учреждении, является единство коллектива, дружеское единение его членов. Во внутренних отношениях, в будничной работе воспитанники могут сколько угодно "прижимать" друг друга, пробирать на общих собраниях, в совете, наказывать, но вне этих специальных форм воздействия они должны отдавать должное каждому воспитаннику, прежде всего потому, что они члены одного коллектива, защищать его перед посторонними, не причинять ему никаких огорчений, не позорить его. Это единство коллектива в особенности должно проявляться во время общих авральных работ, штурмов, общей большой борьбы. В эти моменты никогда не нужно вспоминать никаких грехов и проступков отдельных товарищей.

Третьим признаком нормального общего тона должна быть твердо определенная идея защищенности. Ни один воспитанник, как бы он ни был мал и слабосилен или нов в коллективе, не должен чувствовать своего обособления или незащищенности. В коллективе должно быть крепким законом, что никто не только не имеет права, но не имеет и возможности безнаказанно издеваться, куражиться или насильничать над самым слабым членом коллектива. Прежде всего он должен находить обязательную защиту в своем отряде, классе. Поэтому и важно иметь длительно сохраняющиеся отряды.

Во-вторых, он должен быть уверен, что в случае нужды он найдет защиту у любого старшего воспитанника, уверен, что и руководство учреждения также самым энергичным образом защитит его, если это будет необходимо. Какие бы то ни было попытки к насилию одних воспитанников над другими должны подавляться самым решительным образом.

Четвертым важным признаком общего тона является активность; она должна проявляться отнюдь не в беспорядочном беге или крике, а в постоянной готовности и любви к упорядоченному, деловому или игровому движению, к преодолению пространства и материала. В течение всего рабочего дня воспитанник должен быть разумно занят или работой, или учебой, или игрой, или чтением, или нужной для него какой-нибудь беседой. Он никогда не должен просто болтать, бесцельно проводить время, глазеть, толкаться между стенами, не зная, куда себя деть. Только в организованной деятельности у него будет воспитана разумная, полезная активность, привычка и любовь к полезному движению.

Пятым важным признаком тона, признаком чрезвычайно важным, должна быть привычка торможения; руководство детского учреждения постоянно должно развивать у воспитанников умение быть сдержанным в движении, в слове, в крике.

Надо требовать соблюдения тишины там, где она нужна, нужно отучать воспитанников от ненужного крика, от неумеренно-развязного смеха и движения. В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского коллектив запрещает воспитанникам прислоняться к стене, держаться за перила лестниц, валиться на стол, разваливаться на диване. Это торможение не должно иметь характера муштры; оно должно быть логически оправдано прямой пользой для организма самого воспитанника, эстетическими представлениями и удобствами для всего коллектива.

Особую форму торможения представляет вежливость, которую нужно настойчиво рекомендовать воспитанникам при каждом удобном случае и требовать ее соблюдения.

Воспитание общего тона происходит во всех плоскостях детского учреждения, в каждый момент работы, в жизни, в быту, в школе, на производстве, во время игр и т. д. Много зависит от поведения и тона учителей, воспитательского, руководящего и инструкторского персонала. Персонал сам должен в своем поведении удовлетворять всем требованиям, изложенным выше. Кроме того, у всего персонала детского учреждения должны быть выработаны специальные традиции и правила поведения. По отношению к воспитанникам руководящий и педагогический персонал всегда должен быть вежлив, сдержан, за исключением тех случаев, когда требуется либо некоторое повышение тона в связи с новыми требованиями, либо такое же повышение в сторону большей его эмоциональности -- во время общих собраний, общих работ, отдельных прорывов в коллективе. Во всяком случае, никогда педагоги и руководство не должны допускать со своей стороны тона фривольного: зубоскальства, рассказывания анекдотов, никаких вольностей в языке, передразнивания, кривляния и т. п. С другой стороны, совершенно недопустимо, чтобы педагоги и руководство в присутствии воспитанников были угрюмыми, раздражительными, крикливыми. В отдельных случаях серьезных проступков можно допустить выражение негодования, но такой тон должен быть обязательно оправдан серьезностью проступка.

Как и от воспитанников, так и от педагогов и других работников детского учреждения необходимо требовать полного порядка и чистоты в костюмах, удовлетворительного состояния прически, усов и бороды, чистоты обуви, чистоты рук, остриженных ногтей и наличия носового платка.

Так же точно, как и воспитанники, педагогический персонал должен говорить тогда, когда нужно, и столько, сколько нужно, не должен валиться на стены и столы, не разваливаться на диванах, не плевать, не бросать окурков, не стряхивать на пол пепел, не ходить в помещениях в шапках и пальто.

В детских учреждениях не нужно заводить постоянного военно-строевого порядка. Не нужно также строить воспитанников в шеренги, за исключением случаев похода, праздничной демонстрации или физкультурной и военной работы. Не должно быть никакой военной муштровки для надобностей быта. В быту необходимы четкость и подтянутость, но это ценно само по себе, без всякого отношения к военному делу. Тем более не должно быть никаких зависимостей внешневоенного типа: команд, стоек и пр. В свободном движении человек развивает грацию, изящество, а от нашей молодежи всех возрастов надо требовать именно такого стиля и манеры держаться, но это становится вполне естественным и привычным только в постоянном опыте и упражнении с детства.

Это вовсе не значит, что коллектив должен отказываться от формы внешних украшений военного типа. Не гоняясь за показной муштровкой, нельзя отказываться от специальных форм проявления коллективных движений, сообщающих коллективу элементы внешней эстетики. Много в этом отношении можно использовать из пионерского быта. Конечно, удобнее, если движение коллектива в течение дня направляется не звонками, а трубными сигналами, если в

некоторые моменты дневной работы допускается символизация содержания при помощи внешних выражений. Так, например, взаимное приветствие при помощи подымания головного убора свободно может быть заменено салютом пионерского типа. Такой же салют и внешняя торжественность должны быть допущены во время отчета командира за истекший день вечером. В последнем случае каждому воспитаннику должно быть понятно, что, присутствуя при рапорте командиров, он должен оказать уважение работе отряда и своего командира.

Точно так же необходимо отдавание почести знамени, которое в глазах воспитанников всегда должно символизировать единство коллектива, а как красное знамя -- принадлежность их к классу трудящихся. Поэтому необходимо, чтобы знамя было обставлено специальным ритуалом почета. На общем собрании надо избрать знаменный отряд, на обязанности которого лежит охрана знамени и ношение его во время походов.

В колонии им. Горького и коммуне им. Дзержинского в знаменный отряд выбирают самых лучших и достойных из всего коллектива. Знамя служит как бы предлогом для выдвижения людей. Знаменный отряд состоит из пяти человек: двух знаменосцев, двух постоянных ассистентов и одного запасного.

Должен быть выработан и установлен раз и навсегда точный порядок хранения, переноса и выноса знамени, охраны его во время походов, стоянок и пр. Почет знамени символизирует не только любовь к Родине, но и четкость работы в коллективе -- это богатейшее воспитательное средство.

16. Работа воспитателей

Работа каждого воспитателя может иметь две формы: работы по всему коллективу и по отдельной части коллектива. Весь состав воспитателей распределяется между отрядами. На воспитателя приходится два-три отряда. Желательно, чтобы они объединялись в основном по признаку производства с учетом возраста и территориального расположения.

В этой группе отрядов составляется, таким образом, своего рода управление в составе воспитателя, командиров и помощников командиров. Такой верхушке не нужно придавать никакого официального значения, не нужно устраивать никаких заседаний, ибо такой порядок придавал бы работе воспитателя характер административный, а воспитатель не должен в глазах воспитанников выступать как администратор. Административный уклон в работе воспитателя является наиболее вредным уклоном, так как он позволяет слабому работнику, ссылаясь на разные административные обязанности, плохо выполнять свои прямые воспитательные обязательства, а сильного воспитателя все стараются использовать именно по административной линии, нагружая его самыми разнообразными снабженческими поручениями.

Работа воспитателя в отрядах должна заключаться в следующем: прежде всего воспитатель должен хорошо знать состав своих отрядов, должен знать жизнь и особенности характера каждого воспитанника, его стремления, сомнения, слабости и достоинства.

Хороший воспитатель должен обязательно вести дневник своей работы, в котором записывать отдельные наблюдения над воспитанниками, случаи, характеризующие то или иное лицо, беседы с ним, движение воспитанника вперед, анализировать явления кризиса или перелома, которые бывают у всех ребят в разных возрастах. Этот дневник ни в каком случае не должен иметь характера официального журнала.

Он должен просматриваться только заведующим педагогической частью и только в том случае, если он желает получить более полное представление о том или другом воспитаннике. Ведение такого дневника может характеризовать качество работы воспитателя и служить известным мериллом его ценности как работника, но формально требовать от него, чтобы он такой дневник вел, не следует, ибо в этом случае самым опасным является обратиться такой дневник в официальный отчет.

Дневник рекомендуется вести в большой тетради, не разделяя ее на части для отдельных воспитанников, так как в этом дневнике воспитатель должен характеризовать и анализировать не только отдельных лиц, но и целые группы и явления в отрядах. Этот дневник не должен обращаться в регистрацию проступков и нарушений. Такая регистрация должна вестись в другом месте -- у заведующего педагогической частью или в совете командиров. Воспитателя должны интересовать интимные, официальные трудноуловимые явления.

Чтобы воспитатель мог работать в таком именно направлении, он не должен напоминать надзирателя. Воспитатель не должен иметь права наказания или поощрения в формальных выражениях, он не должен давать от своего имени распоряжения, кроме самых крайних случаев, и тем более не должен командовать. Руководством отряда, имеющим право распоряжаться и требовать, является командир отряда. Воспитатель ни в каком случае не должен подменять его. Точно так же он не должен подменять высшее руководство учреждения.

По возможности воспитателю надо избегать жалоб на воспитанников старшему руководству, рапортовать официально о состоянии переданных ему отрядов. И эта обязанность официально рапортовать принадлежит командиру.

Только при освобождении воспитателя от формально-надзирательских функций он может заслужить полное доверие отрядов и всех воспитанников и вести как следует свою работу.

Что должен знать воспитатель о каждом своем воспитаннике?

В каком состоянии находится здоровье воспитанника, не жалуется ли он на что-либо, обращается ли к врачу, удовлетворен ли помощью врача? Достаточно ли внимателен врач к данному воспитаннику?

Как относится воспитанник к своему учреждению, дорожит ли им, готов ли активно участвовать в улучшении жизни учреждения или относится к нему безразлично, как к эпизоду своей жизни, а может быть, и враждебно? В последнем случае необходимо выяснить причины этого нездорового отношения: заключаются ли они в самом учреждении и его порядках, или причины лежат в стремлении воспитанника учиться и жить в другом месте, где именно, чем жить, что делать?

Достаточно ли точно представляет воспитанник свое положение, свои силы, понимает ли необходимость трудового пути? Не преобладают ли у него примитивные перспективы сегодняшней сытости, сегодняшнего удовольствия, развлечения, происходит ли это из-за укоренившихся привычек или из-за слабости развития?

Как воспитанник относится к товарищам и к каким больше тянется, кого не любит, с кем дружит, с кем враждует? Насколько сильны у него наклонности к тайным антиобщественным группировкам, к фантастическим и авантюрным планам? Как он относится к отряду и командиру? Какие у него наклонности к преобладанию и на чем он стремится обосновать это преобладание: на интеллекте, на развитии, на жизненном опыте, на силе личности, на физической силе, на эстетической позе? Является ли это стремление к преобладанию параллельным интересам учреждения или направленным против учреждения, против отряда или отдельных лиц?

Как относится воспитанник к повышению своей квалификации, к школьной работе, культурной работе, к повышению общей культуры поведения, культуры

отношения к людям? Понимает ли он необходимость собственного усовершенствования и пользу его, или его больше привлекает самый процесс учебы и культурной работы, те удовольствия, какие ему эта работа доставляет?

Что воспитанник читает, читает ли газеты, книги, получает ли их сам в библиотеке или читает случайные книги, интересуется ли он определенными темами или читает все без разбора?

Какие таланты и способности обнаруживает воспитанник, какие необходимо было бы развивать?

Где работает воспитанник на производстве, посильна ли для него работа, нравится ли она ему? Не проявляет ли воспитанник в своем отношении к работе слабости воли, не капризничает ли, не стремится ли к другой работе, насколько это стремление разумно, какие есть препятствия в таком стремлении, как воспитанник преодолевает эти препятствия, готов ли он долго бороться с ними, достаточно ли у него настойчивости?

Как воспитанник относится к своему рабочему месту, к процессам работы, к инструменту, к технологическому процессу, проявляет ли он интерес к техническому освоению своей работы, к ее улучшению, повышению производительности, к стахановскому движению? Какие неудобства и недостатки тормозят работу воспитанника, какие он принимает меры к их устранению, высказывается ли в отряде, в каких формах воспитанник все это делает?

Знаком ли воспитанник с общим производственным положением всего отряда, всего цеха? Известны ли ему контрольные цифры по отряду и по цеху, интересуется ли он успехом своего производства, учреждения, его движением вперед? Насколько его волнуют удачи и неудачи производства, насколько он живет ими?

Материальное положение дома -- в семье и заработок воспитанника на производстве, сколько он получает денег на руки? Как их расходует, дорожит ли деньгами, стремится ли их сберечь? Помогает ли семье и кому именно из членов семьи, товарищам? Имеет ли склонность лучше одеваться, что покупает из одежды?

Прививаются ли воспитаннику навыки культуры, понимает ли он их необходимость, стремится ли улучшить речь, как относится к слабым, к женщинам, девочкам, детям и старикам?

Все эти данные о воспитаннике и многие другие, какие возникнут в процессе изучения воспитанника, воспитатель должен знать, а хороший воспитатель обязательно запишет. Но никогда эти данные не нужно собирать так, чтобы это было простым коллекционированием. Знание воспитанника должно прийти к воспитателю не в процессе безразличного его изучения, а только в процессе совместной с ним работы и самой активной помощи ему. *Воспитатель должен смотреть на воспитанника не как на объект изучения, а как на объект воспитания.*

Из этого основного положения вытекают и формы общения воспитателя и воспитанника, и формы его изучения. Воспитатель не должен просто выпрашивать воспитанника о разных обстоятельствах его жизни, об его стремлениях и желаниях для того, чтобы все это записать и подытожить.

При первой встрече воспитателя и воспитанника первый должен поставить перед собой практическую цель: сделать из этого мальчика или девочки настоящего культурного советского человека, работника, такого работника, которого можно будет выпустить из учреждения как полезного гражданина, квалифицированного, грамотного, политически образованного и воспитанного, здорового физически и психически. Эту цель своей работы воспитатель никогда не должен забывать, буквально не забывать ни на одну минуту. И только в практическом движении к этой цели воспитатель должен иметь соприкосновение со своим воспитанником.

Каждое узнавание чего-либо нового о воспитаннике у воспитателя немедленно должно претворяться в практическое действие, практический совет, стремление помочь воспитаннику.

Такая помощь, такое движение к постоянной цели только в редких случаях могут быть оказаны в простой беседе с воспитанником, в простом разъяснении ему разных истин.

Беседы неопытным воспитателям кажутся высшим выражением педагогической техники. На самом же деле они представляют собой наиболее кустарные педагогические приемы.

Воспитатель должен всегда хорошо знать следующее: хотя все воспитанники и понимают, что в детском учреждении их учат и воспитывают, однако они очень не любят подвергаться специальным педагогическим процедурам и тем более не любят, когда с ними бесконечно говорят о пользе воспитания, морализируя каждое замечание.

Поэтому сущность педагогической позиции воспитателя должна быть скрыта от воспитанников и не выступать на первый план. Воспитатель, бесконечно преследующий воспитанников явно специальными беседами, надоедает воспитанникам и почти всегда вызывает некоторое противодействие.

Советская педагогика есть педагогика не прямого, а параллельного педагогического действия. Воспитанник нашего детского учреждения есть раньше всего член трудового коллектива, а потом уже воспитанник, таким он должен представляться самому себе. Поэтому официально он и не называется воспитанником, а кандидатом или членом коллектива. В его глазах и воспитатель должен выступать тоже прежде всего как член того же трудового коллектива, а потом уже как воспитатель, как специалист-педагог, и поэтому соприкосновения воспитателя и воспитанника должны происходить не столько в специальной педагогической плоскости, сколько в плоскости трудового производственного коллектива, на фоне не только интересов узкопедагогического процесса, а борьбы за лучшее учреждение, за его богатство, процветание и добрую славу, за культурный быт, за счастливую жизнь коллектива, за радость и разум этой жизни.

Перед коллективом воспитанников воспитатель должен выступать как боевой товарищ, борющийся вместе с ними и впереди них за все идеалы первоклассного советского детского учреждения. Отсюда вытекает и метод его педагогической работы. Это педагог должен помнить на каждом шагу.

Поэтому, например, если воспитатель поставил себе целью разбить, искоренить какую-либо вредную группировку или компанию в отряде, в классе или в учреждении, он должен это делать в форме не прямого обращения к этой группе, а параллельной операции в самом отряде, классе, говоря о прорыве в отряде, о пассивности некоторых товарищей, о вредном влиянии группировки на отряд, об отставании отряда. Он должен мобилизовать внимание всего отряда на этой группировке. Беседа с самими воспитанниками должна принимать форму спора и убеждения не по прямому вопросу [воспитания], а по вопросу о жизни учреждения, о его работе.

Воспитатель, желая узнать положение воспитанника в школе или на производстве, имеет в своем распоряжении единственный метод: он бывает в школе, на производстве, выступает на всех производственных совещаниях, он говорит и активно действует в среде педагогического коллектива, производственной администрации, вместе с отрядом борется за отличную успеваемость, за хороший инструмент, за подачу материалов, за лучший процесс инструктирования и контроля и повышения качества обучения. Он выступает рядом с отрядом как заинтересованный его член во всех случаях, когда отряд отстаивает правильную общественную позицию.

Во всех случаях, когда отряд сбивается на неправильный путь, он ведет борьбу в самом отряде, опираясь на лучших его членов и защищая при этом не свои педагогические позиции, а, прежде всего, интересы воспитанников и всего учреждения.

"Обработка" отдельных воспитанников только в редких случаях должна принимать характер прямого обращения к данному воспитаннику. Прежде всего воспитатель должен мобилизовать для такой "обработки" некоторую группу старших и влиятельных товарищей из своего отряда или даже из чужого. Если это не помогает, он должен говорить сам с воспитанником, но даже эту беседу он должен сделать совершенно простым и естественным разговором о делах в учреждении или в отряде и только постепенно и естественно переходить к теме о самом воспитаннике. Необходимо всегда, чтобы воспитанник сам захотел говорить о себе. В некоторых случаях возможно прямое обращение к воспитаннику на тему о его поведении, но и такое обращение нужно делать, логически исходя из общих тем коллектива.

Чрезвычайной важности вопрос -- отношение ребят к образованию. Это та область, которой воспитатель должен уделять самое серьезное внимание. Систематическое приобретение основательных знаний в школе и своевременное ее окончание определяют путь человека в жизни, но это необходимо также для здорового и правильного формирования характера, т. е. в значительной мере этим определяется и судьба человека. Поэтому успеваемость и отметки (а это не всегда вполне совпадает и тоже должно быть предметом специального внимания педагога), фактические знания воспитанника по отдельным интересующим его предметам должны быть хорошо и подробно известны воспитателю в их динамике, развитии и тенденциях. Неудача в школе, плохие отметки понижают настроение и жизненный тонус воспитанника, хотя внешне это может иметь форму бравады, напускного равнодушия, замкнутости или зубоскальства. Неудачи в школе бывают обычным началом систематической лжи ребят в самых разнообразных ее формах. Такая поза воспитанника противопоставляет его здоровому детскому и юношескому коллективу, и поэтому она всегда в большей или меньшей степени опасна.

У отличника может быть другая тенденция внеколлективной позиции: зазнайство, самовлюбленность, эгоизм, прикрываемые самой добродетельной миной и позой. У среднего ученика -- однообразие и сероватый тон жизни, которые дети трудно переносят и поэтому начинают искать оптимистическую перспективу в других областях.

Школьные отношения составляют основной фон жизни ребят школьного возраста, это воспитатель всегда должен помнить, но и здесь полный успех и благополучие достигаются ясностью личных и социальных перспективных путей воспитанника, прочностью общественных и коллективных связей, и меньше всего помогают нотации и уговоры. Необходима реальная помощь отстающим в повышении их гражданского самочувствия.

Совершенно особо в представлении воспитателя должно стоять будущее воспитанника. Воспитатель должен знать, чем хочет и надеется быть воспитанник, какие для этого он прилагает усилия, насколько реальны его стремления, по силам ли они ему. Выбирать жизненный путь для юноши не так легко. Здесь часто большими препятствиями являются неверие в свои силы или, напротив, опасное подражание более сильным товарищам.

В этой сложной задаче воспитанники обыкновенно разбираются с трудом, тем более что мы еще не научились основательно помогать нашим выпускникам.

Помочь воспитаннику выбрать себе путь -- очень ответственное дело не только потому, что это важно для будущей жизни воспитанника, но еще и потому, что это сильно отражается на тоне его деятельности и жизни в учреждении.

Эту работу воспитатель должен также проводить в толще всего отряда, возбуждая интерес воспитанников к различным областям жизни, приводя в пример передовых рабочих и колхозников, прославившихся на всю страну. Важно возбудить у ребят стремление на каждом месте, в каждом деле быть впереди. Важно доказать, что энергия, энтузиазм, разум, стремление к высокому качеству работы каждую специальность делают завидной.

Формы работы воспитателя в отряде могут быть самые разнообразные:

- участие в работе отряда, класса;
- участие во всех производственных совещаниях;
- участие во всех собраниях и общих собраниях;
- простое присутствие в отряде за беседой, за игрой в шахматы или домино, за спортивной игрой;
- совместные прогулки;
- участие в кружках вместе с членами отряда;
- участие в выпуске отрядной газеты;
- вечера чтения;
- руководство чтением и подбором книг;
- участие в производстве генеральной уборки в отряде;
- прогулки и беседы с отдельными группами и отдельными воспитанниками;
- присутствие на классных занятиях;
- помощь воспитанникам в подготовке уроков, в исполнении чертежей и рисунков;
- присутствие во всех органах самоуправления;
- совещание с отрядом или со всеми отрядами своей группы;
- прямая работа в устройстве выставок и подготовке праздников;
- активное участие в решении всех вопросов материального быта;
- поездки и походы для смычки с разными организациями, просто в гости в рабочие и колхозные коллективы.

Купание, катание на лыжах, на коньках -- прямая работа по устройству и налаживанию всех этих развлечений.

Работа воспитателя в отрядах требует много сил, и она может заполнить все рабочее время воспитателя.

Для такой отрядной работы не нужно устанавливать никакого регламента во времени. Эта работа не может быть дежурством. Воспитатель должен быть с отрядом, особенно в то время, когда отряд не занят на производстве или в школе, но даже и в это время каждый час, проведенный воспитателем вместе с отрядом, есть уже работа.

Воспитатель должен избегать только одной формы: простого пребывания на глазах у ребят без всякого дела и без всякого интереса к ним. Контроль отрядной работы воспитателя нужно производить не по числу отработанных часов, а по результатам работы, по месту, занимаемому его отрядом в межотрядном соревновании, по общему тону, по производственным успехам, по характеру роста отдельных воспитанников и всего отряда и, наконец, по отношению к нему самого отряда.

Совершенно понятно, что воспитатель, не имеющий авторитета, не может быть воспитателем.

В своей отрядной работе, как уже сказано, воспитатель не должен быть администратором. Если в отряде наблюдаются отрицательные явления, воспитатель должен говорить о них с заведующим педагогической частью, но организационные меры после такой беседы руководство учреждения может принимать только после

того, как заявление о неблагополучии в отряде поступит от командира или членов отряда.

Для того чтобы поставить на очередь такие меры, воспитатель должен открыто потребовать от собрания отряда или отрядной верхушки сообщения руководству учреждения. В таком требовании воспитатель должен быть всегда настойчивым, не должен подыгрываться к воспитанникам и скрывать от них собственную точку зрения. В глазах воспитанников воспитатель не должен быть двуличным, и его действия в отряде не должны казаться стоящими в противоречии с действиями администрации учреждения. Совсем иная позиция воспитателя в его другой работе, в работе по всему коллективу. В этом случае он выступает уже не как старший товарищ в группе отрядов, а как уполномоченный всего коллектива. Эта его позиция должна отличаться точными и понятными для всех прерогативами.

Дневное дежурство по учреждению, ведущее день и отвечающее за порядок и точность движения распорядка дня, состоит из дежурного воспитателя и дежурного командира. Желательно, чтобы этот дежурный командир был из группы данного воспитателя.

Необходимо всегда подчеркивать перед всеми воспитанниками, что дежурные -- это люди, представляющие силу и власть всего коллектива, что им необходимо строго подчиняться, что в этом подчинении есть особое достоинство для каждого воспитанника, что такой дежурный должен представляться каждому воспитаннику властью коллектива, к которому он принадлежит, а следовательно, своей собственной властью, которую он уважает и которой он дорожит.

В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского свято действовало известное, понятное каждому коммунару старое постановление общего собрания коммунаров: рапорт дежурства не проверяется. Это правило ярко подчеркивает тот огромный авторитет, каким пользуется дежурство, и без такого авторитета рабочий день всегда будет путаться в отдельных спорах и разногласиях.

Выступая как член такого дежурства, воспитатель пользуется правом приказа, правом рапорта и распоряжений. Это свое право он делит с дежурным командиром. Желательно, чтобы между ними не было разделения по функциям, чтобы они оба одинаково отвечали за дежурство. Но воспитатель должен активизировать работу дежурного, должен приучать его к самостоятельному решительному действию, не допускать его прятаться за спину воспитателя и снимать с себя ответственность. В таких случаях, когда дежурный командир сомневается, как нужно поступить, дежурный воспитатель должен с ним посоветоваться, и принятое решение должно быть приведено в исполнение самим дежурным командиром.

Необходимо на каждом шагу поступать так, чтобы в глазах всего коллектива выступало всегда дежурство в целом, не разделяясь на воспитателя и командира.

В истории развития коллектива необходимо стремиться к тому, чтобы постепенно вырастали кадры дежурных из командиров отрядов с тем, чтобы дежурство воспитателя обратилось постепенно в консультацию старшего товарища и в резерв на всякий случай.

Опыт показал, что в хорошо организованных коллективах дежурство по учреждению может быть возложено на старших воспитанников, и они вполне справляются с этой работой без помощи воспитателя. В случае затруднения дежурный обращается к руководителю педагогической частью, а это усиливает постоянный деловой контакт актива с руководством. Дежурству в целом должны принадлежать следующие права и функции:

1. Распоряжение всем порядком дня.
2. Регистрация всех уклонений в течение дня, нарушений, опозданий, случаев и событий, немедленное собственными силами реагирование на них с целью

приведения обстановки к норме и вечерний рапорт обо всем происшедшем и о принятых мерах.

3. Распоряжение всеми сигналами в течение дня. Ни один сигнал не должен даваться иначе, как по распоряжению дежурства.

4. Прием гостей, делегаций, новеньких, выдача пропусков, проверка отпусков, проверка состава.

5. Контроль за правильной выдачей пищи и функционированием столовой и кухни.

6. Наблюдение за правильной работой всех комиссий.

7. Руководство при помощи дежурного отряда собраниями, развлечениями, играми, размещением клубной и культурной работы.

8. Распоряжение на случай тревоги, пожара, аврала и в отдельных несчастных случаях.

9. Правильное окончание рабочего дня и своевременный отход ко сну всех воспитанников.

17. Выпуск

Выпуск производится один раз в год в начале лета, по окончании школьных занятий, но подготовку к выпуску нужно начинать гораздо ранее, приблизительно в феврале -- марте. Она должна заключаться в следующем:

а) выявление воспитанников, достойных выпуска; эта работа прежде всего должна быть сделана педагогическим коллективом, список окончательно утвержден руководством учреждения и проработан в аттестационной комиссии;

б) точное назначение, куда будет выпущен тот или другой воспитанник;

в) подготовка будущих условий его жизни: получение для него работы, квартиры или общежития, создание условий для продолжения образования;

г) выделение денег на выпуск, обмундирование.

Такая подготовка должна быть закончена не позже как за месяц до выпуска.

После нее или даже во время нее надо приготовить и представление списка выпускников на утверждение соответствующей высшей инстанции, изготовление выпускных документов, получение паспорта и т. д.

В течение всего времени подготовки выпускники должны пользоваться большим вниманием руководства и всего коллектива. В особенности внимательно нужно отнестись к самому основному вопросу: действительно ли воспитанник готов к выпуску. Очень часто бывает, что эта готовность кажущаяся: воспитанник увлекается примером товарищей, слишком надеется на свои силы, не имея ни достаточного образования и квалификации, ни закрепленных качеств характера, ни сбережений. Нужно точно учитывать различные обстоятельства. Иногда воспитанник обладает большими способностями, рабочими или учебными, но не успел еще их развить. Такого нужно задержать в учреждении. Например, бывают и такие случаи, когда воспитанник со слабыми способностями все уже взял от учреждения, что оно может ему дать, но часто тянется за более способными. Этого нужно выпустить, чтобы не подвергать его влиянию неудач и срывов.

Очень важен вопрос о бытовом устройстве выпускников детских домов и колоний на новом месте. Прежде всего необходимо обеспечить их квартирой.

Настойчиво рекомендуем не устраивать в городах больших общежитий выпущенных воспитанников. Лучшей формой бытового устройства выпускников является предоставление отдельной комнаты на 2--3 человека в доме или во дворе, заселенном рабочими или служащими того предприятия, в котором будет работать выпускник, или же в студенческом общежитии, если он продолжает свое

образование. В таком случае он попадет в обычную рабочую или студенческую среду, а не останется искусственно изолированным в узкой группе прежних товарищей по учреждению. Надо добиваться, чтобы к моменту выпуска у выпускника были деньги в сберкассе.

Помощь выпускникам должен оказать фонд самоуправления в виде определенных сумм, назначаемых в зависимости от заслуг того или иного воспитанника. Размер этих пособий может колебаться от 100 до 300 рублей, а в учреждении с большим фондом -- до 500 рублей.

Особый вопрос представляет помощь бывшим воспитанникам, поступившим в вузы или техникумы. Обычно они живут в другом городе в студенческом общежитии и получают стипендии. Необходимо следить за их материальным благополучием, помогать им в случае нужды и хороших успехов, а если детское учреждение достигло полного хозрасчета, то и регулярно выдавать небольшую добавку к стипендии: рублей в 100--150 в месяц.

Оказывать помощь из фонда нужно и тем, кто выпущен на работу, в случае действительной надобности, болезни, безработицы, большой семьи.

В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского фонд совета командиров составляется из ежемесячных процентов отчислений от заработной платы всех воспитанников. Эти суммы хранятся в сберкассе, находятся в распоряжении совета командиров и расходуются только по постановлению совета командиров. Распоряжение такими коллективными суммами имеет большое воспитательное значение и придает совету командиров большой вес и самостоятельность.

Размер отчислений должен быть установлен применительно к условиям каждого учреждения.

Со всеми выпускниками нужно всегда поддерживать связь, переписываться, приглашать на праздники. Приезд таких выпускников в учреждение нужно всегда приветствовать. Само собой разумеется, что, находясь в гостях в учреждении, выпускники должны помогать воспитательной работе и рассказывать воспитанникам о своей жизни, труде и успехах.

Комментарии

"Методика" -- первая крупная завершенная научно-педагогическая работа А. С. Макаренко -- была написана им в 1935--1936 гг., в период работы заместителем начальника Отдела трудовых воспитательных колоний НКВД УССР в Киеве; опубликована в 1936 г. в ведомственном издании небольшим тиражом. Печатается по тексту: *Макаренко А. С. Соч.: В 7-ми т. Т. V. М., 1958, с. 9--100.*

Обобщая опыт своей работы в коммуне им. Ф. Э. Дзержинского, Макаренко стремился подготовить предельно конкретную, рабочую методику воспитательного процесса в колониях, книгу, которой могли бы пользоваться все педагоги, работающие в системе воспитательных учреждений НКВД.

В те годы в руководстве колониями для несовершеннолетних были сильны тенденции к ужесточению режима, созданию учреждений закрытого типа, в которых воспитательный процесс замыкался бы в основном рамками исправительно-трудовой деятельности. Макаренко, основываясь на опыте коммуны, показывает, какой полнокровной, многообразной, связанной с жизнью народа, строящего социализм, должна быть организация воспитательного процесса в колонии.

По разделам публикуемого материала можно судить об основных проблемах методики воспитательного процесса, как их представлял А. С. Макаренко. При

этом надо иметь в виду, что связь воспитания с обучением, образованием в данной работе специально не рассматривается.

Вместе с тем значение данной работы далеко выходит за рамки лишь методики организации воспитательного процесса в колониях для несовершеннолетних правонарушителей и педагогически запущенных подростков. Ряд выдвигавшихся Макаренко положений вполне применим и к организации воспитательного процесса в обычной общеобразовательной школе. Широкая теоретико-методическая направленность данного труда ярко проявляется в таких разделах, как "Перспектива", "Стиль работы с коллективом", "Дисциплина и режим", "Наказание и меры воздействия", "Работа воспитателей". Принципиальное научно-теоретическое значение имеет указание А. С. Макаренко на то, что методика воспитания "должна основываться на общей организованности жизни, на повышении культурного уровня, на организации тона и стиля всей работы, на организации здоровой перспективы, ясности, особенно же внимания к отдельному человеку".

В центре "Методики" -- идея Макаренко о перспективных линиях жизни и деятельности коллектива и формирующейся личности. Постановка и реализация общественно ценных перспектив позволяют добиваться гармонического развития личности в единстве ее идейно-нравственных и волевых качеств, чувств, потребностей, интересов. Внимание к всестороннему развитию каждой формирующейся личности, сознательным стремлениям к жизненным целям человека, его общественной активности, чувству радости и удовлетворения характеризует Макаренко как замечательного педагога-гуманиста. Работу в области "гармонирования" коллективных и личных перспектив он считает важнейшей частью воспитательной деятельности.

А. С. Макаренко раскрывает глубокий педагогический и гуманистический смысл методики "параллельного действия". Она предполагает, что воспитанник есть "...раньше всего член трудового коллектива, а потом уже воспитанник, таким он должен представляться самому себе". Поэтому и его взаимоотношения с воспитателями "должны происходить не столько в специальной педагогической плоскости, сколько в плоскости трудового производственного коллектива, на фоне интересов не только узкопедагогического процесса, а борьбы за лучшее учреждение..." (см. с. 325 наст. тома).

Во многих трудовых воспитательных колониях для несовершеннолетних в те годы получает чисто административный характер руководство всей жизнью учреждения; руководители и педагоги многих колоний подменяют вдумчивую работу по организации коллектива воспитанников чисто внешними атрибутами: хождением по территории колонии строем, разучиванием с воспитанниками правил внутреннего распорядка и т. п.

Против подобных административных увлечений направлен раздел "Методики", озаглавленный "Стиль работы с коллективом". Макаренко придает большое значение морально-психологическому, эмоциональному состоянию коллектива воспитанников, их уверенности в своих силах и готовности к целесообразному действию. Необходимые условия этого -- "защищенность личности в коллективе", отсутствие муштры, "военно-строевого порядка". В быту коллектива полезны "элементы внешней эстетики", "символизация", торжественность, использование форм коллективных действий "военного типа", сопровождаемых не муштрой, а игровым оформлением.

Важное место в "Методике" отведено самоуправлению и педагогическому руководству им, руководящей роли комсомольской организации в коллективе, системе взаимосвязанных полномочий и ответственности, структуре органов коллектива. Примечательна установка на сочетание творческой разработки новых

форм организации жизни и деятельности коллектива с четким "нормированием" коллективной жизни, культивированием традиций. "Методика" показывает, какое большое внимание в практике Макаренко уделялось организации быта воспитанников, индивидуальной работе, изучению личности, беседам с воспитанниками и какие особенности имела эта работа в условиях коммуны. Важный вклад в методику воспитательного процесса составляют разделы "Центр", "Материальная часть".

В целом этот труд А. С. Макаренко носит инструктивно-методический характер. Работа является интересным образцом изложения методических принципов и их конкретизации, воплощения в практических формах и "технике" воспитательной работы. Четкие практические рекомендации и требования к конкретным должностным лицам и членам выборного актива воспитанников сочетаются в "Методике" с указаниями на условия их применения и эффективность в зависимости от уровня развития коллектива и других факторов.

Несмотря на широту круга вопросов, освещенных в 17 разделах работы, публикуемый материал не является полным изложением опыта и воззрений Макаренко в области методики организации воспитательного процесса в трудовой колонии.

¹ Имея в виду сказанное выше, на с. 270 ("В коммуне им. Ф. Э. Дзержинского основным признаком организации первичного коллектива является признак производственный"), следует считать, что объединение в первичном коллективе воспитанников "разных возрастов" является вторым, дополнительным признаком такого коллектива.

² В колонии им. М. Горького и коммуне им. Ф. Э. Дзержинского совет коллектива назывался советом командиров, а председатель совета -- секретарем совета командиров, сокращенно ССК. Этим подчеркивалось, что, представляя весь коллектив учреждения, совет в то же время состоит из уполномоченных отдельных отрядов.

³ Более подробно об этом см.: *Макаренко А. С. Соч.:* В 7-ми т. Т. II. М., 1957, с. 75--85. Начиная этими словами и кончая словами "доводить их до перспектив всего Союза", данный текст вошел полностью в "Педагогическую поэму" (см.: *Макаренко А. С. Соч.:* В 7-ми т. Т. I. М., 1957, с. 567).