

DD :- 98

Pp 382. 920



E F F I C I E N T I E I N D E S C H O O L.

Enige Brieven aan het Personeel, die een Richtsnoer voor hun Arbeid willen zijn.

van

Dr.E.F.H.DOUWES DEKKER,
Voorzitter van het Bestuur van de Schoolvereniging
"Het Kantrium Instituut"

...oeg
...de
...trouwde
...een week lang verwacht-
...geworden door een onhandigheid,
...hartmagneten uiterst verbolgen was.
...nooit.
...ons voor jaren. Zulke ervaringen ontnemen ons
...rijt. En dat is treurig. Want een employe heeft die

E. 1178.

...waarom wil U op weg helpen, zoals ik graag geholpen zou zijn geworden, toen ik employe was.

Iedereen die werkt voor loon, wil graag meer loon hebben. Nu is het de vraag: hoe krijgt men meer loon?

Niemand wil graag benimpt worden. Niemand wil graag ontslagen worden.

Wat kunnen wij, onderwijzers, nu doen om onze baan aangenamer en vaster te maken? Hoe kunnen wij het meeste profijt van ons werk trekken, in ons eigen belang zowel als in het belang van onze werkgeefster?

Ik zal deze vragen beantwoorden. Ik zal U aangeven HOE WIJ om Uw positie in onze organisatie te versterken, om meer resultaat te verkrijgen, en om U gelukkiger te gevoelen.

~~Hoofdstuk~~

I Wat wij onderwijzers, kunnen doen om promotie te maken.

Waarde Medewerkers:-
Sta mij toe, mij tot Uw kring te rekenen. Voor onderwijzer opgeleid ben ik niet. Mijn studietijd dóór heb ik het mijn onderwijzers alleen zoveel mogelijk moeilijk gemaakt. Dat was heel dom. Maar dat het dom was, merkte ik pas later. Toen begreep ik, dat ik verder gekomen zou zijn, als ik goodwill had gekweekt. Meestal oogstte ik enkel badwill.
Maar nu ben ik onderwijzer. Ik zit in het vak. En ik verzeker U dat ik ernstig studeer, om mijn vak helemaal te begrijpen.
Het leven heeft geleerd, dat dit nodig is. Ik heb het geleerd. U zult het ook leren. Als U daarvan vroeg doordrongen bent, des te beter voor U. Als dat inzicht eerst later bij U komt, des te erger voor U. Maar het komt.

Ik heb begrepen dat wij, onderwijzers, employes zijn. Een handelszaak, een fabriek, of een school, om het even,- het is een bedrijf. In elk bedrijf zijn enkele grote lijnen van groei en vooruitgang, die ze alle gemeen hebben. Die lijnen moeten de geëmployeerden kennen. Het is het belang van de zaak. Maar het is net zo goed hun belang.
Wie die lijnen, die levens- en groeibeginselen niet kent, kan er tegen zondigen. Hij zal er tegen zondigen. Dat is vast.
Ik ben zelf ook een employe geweest. Eerst als cultuurman. Later als journalist, corrector, reporter, redacteur. Ook als handelsman. Ik weet nu wel, dat ik tal van dingen verkeerd deed. Ik ben nooit getraind geworden. Niemand had mij verteld hoe ik verschillende werkjes moest doen. Je moest maar zwemmen of zinken.
In die dagen leerden wij door fouten te maken. Dat is een kostbare manier van leren. Dikwijls zat je in angst voor de gevolgen van een of andere fout.
Eens - het was op een suikerfabriek - had ik mij bemoeid met een waterregeling. Jonge, jonge - wat ikk ik er van langs gehad. Op zeven originele manieren kreeg ik te horen, dat ik een nil was. Dat was een slimme dag.
Eens - ik was corrector - had ik de boekstukken van de copie verkeerd genummerd. Dien avond kon men lezen dat men jonge zuigelingen enige uren in een bak met water moest onderdompelen en dat zeevis steeds schone luiers moest hebben. Ik heb toen mijn doopceel horen lichten op een alweer heel oorspronkelijke maar niet aangename manier. Dat was ook een slimme dag.
Alle employes hebben hun slimme dagen. Eens heb ik bijna een echtscheiding veroorzaakt. De echtgenote van mijn hoofdredacteur belde op en vroeg of haar man al binnen was. Het was razend druk. Dus antwoordde ik dat de hoofdredacteur nog niet binnen was. De dame die haar echtvriend mistrouwde en controleerde, is, geloof ik, flauw gevallen. Een week lang verwachtte ik mijn ontslag.
Als reporter-redacteur ben ik ontslagen geworden door een onhandigheid, waarover een van de bataviase scheepvaartmagnaten uiterst verbolgen was.
Die slimme dagen vergeten wij nooit.
Dikwijls ontmoedigen zij ons voor jaren. Zulke ervaringen ontnemen ons self-vertrouwen en geestdrift. En dat is treurig. Want een employe heeft die allebei nodig.

Daarom wil ik U op weg helpen, zoals ik graag geholpen zou zijn geworden, toen ik employe was.
Iedereen die werkt voor loon, wil graag meer loon hebben. Nu is het de vraag: Hoe krijgt men meer loon?
Niemand wil graag beknipt worden. Niemand wil graag ontslagen worden.
Wat kunnen wij, onderwijzers, nu doen om onze baan aangenamer en vaster te maken? Hoe kunnen wij het meeste profijt van ons werk trekken, in ons eigen belang zowel als in het belang van onze werkgeefster?

Ik zal deze vragen beantwoorden. Ik zal U aangeven ZO WEGEN om Uw positie in onze organisatie te versterken, om meer resultaat te verkrijgen, en om U gelukkiger te gevoelen.

De Eerste Weg: WAARDEER UW MEDEWERKERS.

Iedereen die werkzaam is in onze organisatie, in onze scholen, behoort zijn medewerkers aan dezelfde tank te waarderen. Wij behoren tot dezelfde maatschappelijk laag. Wij doen het zelfde werk. Wij spreken dezelfde taal. Onze medewerkers zijn wat wij noemen: "aardige lui".

Wij worden niet als troep vreemdelingen te samen gebracht.

Wat dat betekent wordt uit een voorbeeld duidelijk: Er is in de Verenigde Staten een fabriek met 1.181 arbeiders van vreemde geboorte die de volgende talen spreken: Pools, Italiaans, Spaans, Fins, Frans, Hollands, Deens, Vlaams, Roemaans, Servisch, Tsjechisch, Assyrisch, Mexicaans, Turks, Noors, Braziliaans en Japans.

De statistiek bepaalt dat van die bijna 1.200 arbeiders in één fabriek er 515 geen Engels konden spreken. Zelfs konden er 213 niet een hun eigen taal spreken.

Stel U nu eens voor, dat verzeild geraken op een openbare H.I.S. met geen hollands sprekende standaard-school. Onderwijzers! Misschien zouden dat beste, aardige mensen zijn. Maar wij zouden in 2 of 3 werelden leven. Wij zouden geen aanraking met elkaar hebben. Wij zouden mekaar niet begrijpen. En daardoor niet waarderen.

Al hebben wij nu ook sympathie en liefde voor de gehele menschheid, - toch zullen wij het waarderen als wij hebben samen te werken met elkander, die tot onze omgang behoren.

Wij moeten ons niet afzijdig houden van onze samenwerkers. Zulke afzijdigblijvenden gaan hun eigen gangetje. Zij glimlachen nauwelijks tegen de anderen. Al vinden de anderen hen "gek" of "trots".

Zij zijn niet zo blijmoedig in hun werk als zij wel zijn konden, als zij wat meer sociabel waren.

Het is beter voor de school en voor de leerkrachten als er een geest van vriendelijkheid is. Als al onze leerkrachten onderling vrienden waren, zou het Kzatrian Instituut een gelukkige en nog bloeiender onderneming zijn.

Verscheidene, neen vele werknemers gevoelen zich boven hun baan verheven. Er zijn ook onderwijzers die dat gevoelen. Zij hebben misschien een uitstekende opvoeding genoten. Er is tegenslag in de familie geweest en zijn genoodzaakt geworden onderwijzer te worden. Zij moeten aan het werk.

Maar zij doen dat met wrok. Zij gevoelen zich de meerderen van anderen, die met hen samenwerken. Ze steken hun neus in de wind. Zij worden beheerst door trots.

Het gevolg is dat zij zich ellendig gevoelen. Gewoonlijk hebben zij geen succes. Zij beklagen zich zelf en zelfbeklag is altijd dwaas. Het leidt tot ziekelijkheid en een gevoel ongelukkig te zijn.

Inderdaad zijn zij lang niet zo superieur als zij denken te zijn. Fijna mensen worden in alle lagen en ambten gevonden. Ik heb menigen fijnen mens met een nobel hart ontmoet die een schijntje verdiende. Wij meten de mensen toch niet naar hetgeen zij verdienen! Menige professor of titeldrager blijkt op de keper in het geheel niet fijn te zijn. In de indische onderwijzerswereld is nog een uitermate belachelijk euvel. Ik noem dit het diploma-gilde-wezen. Een hoofdacter vindt een gewone acter eigenlijk niets waard. Maar hij wordt door den "middelbaren" onderwijzer met den nek aangekeken. Dan zijn er gedocterden die zo'n "middelbaren knul" geen omgang vinden. En er zijn van eigen dunk barstende proffen, die niet met een "hbs'a willen verkeren. Mijn ervaring is dat de van diploma-waanzin bezetenen de enige waardeloozen zijn.

In elk bedrijf kan een werknemer prettige meevoelende mensen vinden. Niemand behoeft een vereenzaamd leven te leiden. Er is niets dwazer dan snobberie. Het is verstandig om vrienden te maken onder hen die met ons samenwerken. U zult er van opkijken hoe meevoelend en waardig velen van hen zijn, als U ze maar eerst hebt leren kennen.

De tweede Weg: Doe mee aan het sociale leven van Uw onderneming.

Dit brengt ons een stap verder. Het is niet genoeg een of twee vrienden onder Uw collega's uit te zoeken. Wij moeten allen een actief aandeel nemen in het sociale leven van het bedrijf, de onderneming, de school in ons geval.

In deze dagen van voruitgang hebben de meeste grote zaken recreaties, sportterreinen, concerten, dansavonden, studie-cursussen en zo voorts. Velen hebben tijdschriften van de zaak, vol met de belangen en daden van de geëmployeerden buiten de werkuren.

De zaak biedt elken werknemer een mooie gelegenheid, en vol-op, om vrienden te maken, te dansen, te zingen, te studeren, journalistiek werk te doen, zich aan sport te wijden, opgeleid te worden tot hoge ambten, bekwaamheden in menige richting tot ontwikkeling te brengen. En elk verstandig werknemer grijpt zulke gelgenheden dankbaar aan om omhoog te komen.

Het is een fout om achteraf te blijven. Zelfs een schuchter werknemer kan zijn schuchterheid overwinnen. Het is veel beter actief te zijn, deel te nemen aan de spelen, de cursussen, de lezingen.

In dat sociale groot-bedrijf van Cadbury werken, spelen, en studeren honderden geëmployeerden gezamelijk als een grote familie. Dat zou een ideaal kunnen zijn.

Wij kunnen veel meer uit onze onderneming, uit onze school krijgen dan ons salaris. Wij kunnen er plezier en ontspanning en vriendschap en zelf-ontwikkeling uit krijgen.

Dit is nu ook mijn bedoeling met deze lezingen. Het is nog heel bescheiden begin.

De 3e Weg: VERLAAG DE KOSTEN VAN CONTROLE.

De meeste werknemers, ook wij, onderwijzers, vergeten dit punt: Nl. dat zij er voor te betalen hebben, te worden gecontroleerd. Dat is het, waarom een nieuwe werknemer zo weinig salaris krijgt. Er is voor hem heel wat controle nodig.

Enkele werknemers leren snel. Hun loon gaat dan spoedig omhoog. Maar er zijn er ook, wien niets te leren is. Zulke maken een voortdurende controle nodig.

Sommige werknemers gebruiken hun hoofd bij hun werk. Zij denken. Zij bestuderen hun werk. Zij trachten het te verbeteren. Zij werken niet als opgewonden uurwerken. Zij vallen altijd op en worden bevorderd. Jammer dat er zo weinigen zijn.

Anderen doen als de kleermaker, die een oude versteldе broek als model en de opdracht kreeg om net zo'n broek te maken. Nou, dat deed hij, met al de opgelapte stukken inclusief. Hij deed wat hem gezegd was, maar niet op een intelligente manier. Hij had controle nodig.

Vele werknemers weten hoe zij hun werk moeten doen. Maar als de controle verslapt, doen ze minder. Wij noemen zulke lieden "lijntrekkers". Zij werken alleen goed als zij worden voortgedreven. Natuurlijk blijven hun lonen altijd laag en zijn ze eersten om ontslagen te worden als de nood aan de man komt. Lijntrekkers zijn helaas legio onder de ambtenaren. Dat is de schuld van het inefficiënte werk van elke overheid. Het spijt mij dat ik heb moeten ondervinden in de 17 jaren, dat ik deze school ken, dat er ook onder de onderwijzers te veel lijntrekkers zijn. Zij zijn allen ontslagen geworden, de een voor de ander na.

Zo'n lijntrekker heeft de dwaze gedachte, dat hij niet ontdekt zal worden. Ze worden altijd ontdekt. Elke controleur kan U de namen noemen van de lijntrekkers in zijn afdeling.

Er zijn volop manieren om het werk te ontlopen. Welhaast elke fabrieksleerling weet in welk hoekje hij moet gaan om even een sigaretje te roken. Elke maatregel kan op de een of andere manier omgehaald worden. Op de school kan men b.v. verzuimen op tijd te beginnen. Te Soerabaia had ik een leraar, die eerst heel langzaam zijn brilleglazen afwreef, dan bedaard zijn zakdoek openvouwde, zijn neus snoot, met zijn horlogeketting speelde en daar zes minuten mee zoek bracht. Wij leerlingen noemden hem "de dagdief". Want de leerlingen zijn niet minder critiek. Geloof dat maar niet. Denk maar aan Uw eigen schooltijd. Een andere leraar kwam stelselmatig 5 minuten te laat in de klas. Daar hij leraar in het Engels was, had hij den bijnaam van "Mr. Slacker". Een derde leraar vulde de helft van de tijd met het vertellen van grappen. Ik maakte onder zijn les regelmatig het werk voor een anderen leraar. Weer een ander onderwijzer had zich zo weinig voorbereid dat hij niet

wist wat hij al wel of nog niet behandeld had. Wij hebben wel eens kans gezien hem 3-x de zelfde les te doen behandelen.

Er was een leraar, die reeds overdag aangeschoten op de school kwam. Hij was dan niet in staat om les te geven. Hij deed of hij zich ziek gevoelde en liet ons doen wat wilden. Achter een courant ging hij dan slapen.

En er zijn nog talloos veel manieren om het werk niet te doen, waarvoor men toch betaald wordt.

Bij ons op school kan men treuzelen met het inhalen van schoolgeld en het noteren daarvan op de blauwe kaarten. Men kan het verkrijgen van stilte overdrijven door minuten lang een napoleontisch zwijgen vol te houden. Men kan 5 minuten voor dat de bel gaat het werk beeindigen, boeken en leien doen wegbergen en de kinderen met de armen over elkaar laten stil zitten. Men kan voor elk wissewasje de klas uitlopen om op zijn dóie gemak een inlichting te gaan inwinnen. Enz.enz.

Maar al zulke werk-vlucht wreekt zich op den duur op het loon. Het eind van het leied is voor den werknemer, dat hij terecontkomt in het leger der werklozen.

Een verstandig werknemer controleert zichzelf. Hij doet dit omdat hij weet dat het de beste manier is om bevordering te maken.

De 4e Weg: VIND EEN BETER MANIER OM UW WERK TE DOEN.

Velen van ons, onderwijzers, krijgen te vluchtig onze aanwijzingen om onze taak te doen. Vooral de beginners onder ons. Er is dikwijls te weinig tijd om in te leiden en op te leiden. Dikwijls is de mentor ook niet de juiste persoon.

Er is voor elk werk een "good genoeg"-manier om het te doen. Maar dat is niet de beste manier. En elke werknemer die de manier, om een werk te doen, verbeteren kan, wordt opgemerkt en bevorderd.

Er is één juist manier om een schrijfmachine te behandelen. De typiste moet haar handen in een juiste stand over de toetsen houden. Zij kan typen zonder op de toetsen te kijken. Dat verzekert meer spoed en nauwkeurigheid.

Er is een juiste manier om pakjes te verpakken. Er moeten haakse hoeken zijn.

Er is een juiste manier om welk-machine ook te behandelen. Of om goederen op te slaan. Of om bundels aan te leggen. Of om een verkoop tot stand te brengen. Of om onderwijs te geven.

Hoe klein een werkje ook is, hoe onbeduidend, wij kunnen gewoonlijk wel een betere manier vinden om het te doen. Dit is wat wij efficientie noemen. Iedereen die omhoog kwam in zaken, is eerst begonnen met het bestuderen en het verbeteren van zijn werk.

Vandaar dat onze Vereniging in Uw tests vraagt om voorstellen van Uw kant om Uw werk te verbeteren. Elke verbetering wordt ingevoerd. Al is zij nog zo klein. Het is niet denkbaar, dat men geen enkele verbetering zou weten.

Wij moeten ons werk bestuderen. Ons lesgeven. De plaats van de banken in de klas. Onze eigen organisatie in de klas. De behoefte aan dit onderwijs méér dan dat onderwijs minder. De opvolging van leerboeken. De fouten in de leerboeken. De manier van het bijbrengen van kennis. De manier van het opnemen van kennis. De regelingen op de speelplaats. De regelingen bij de verkoopkiosk. De verschaffing van drinkwater. Enz.enz.

Wij moeten beginnen met alle kleine werkjes beter te doen. Ja, dat is het begin-punt.

De 5e Weg: DOE MEER DAN DE DAGTAAK.

Toen ik met leven inging gaf mijn vader mij een raad mee. "Doe meer dan je plicht", zei hij. Dat was een goede raad. Het is niets bizonders om je plicht te doen. Natuurlijk moet men zijn plicht doen. Stel U eens voor dat mèn zijn plicht niet deed! Lijntrekker, dagdief, werkloze. Dat is de klimax.

Maar iets bizonders is het als je méér doet dan je plicht. Dan val je op. Dan volgt bevordering.

Iedereen die omhoog gekomen is, heeft méér gedaan dan zijn plicht. Let er maar op in Uw omgeving.

Elke werknemer heeft een zeker productievermogen. Wij noemen dat zijn "productie". Er is een zekere hoeveelheid werk dat hij tijdens zijn dagtaak kan verzetten. Dat bedoelen wij met zijn"productie" Het is merkwaardig wat een grote verschillen er tussen die "producties" bestaan!

Een vlugge bekwame arbeider doet het werk van drie of vier gewone arbeiders in dezelfde tijd. Een goed verkoper in een firma sluit tien maal zoveel af als de slechtste verkoper.

Een londense koopman gaf één van zijn jongere kantoorbedienden eens een goed loajo. Hij had opgemerkt dat de klerk een luie kerel was en aanporring nodig had.

Op een morgen bracht hij een andere employe in de afdeling van de lijntrekker. Het was een ferme jongen met fut.

"Mr. Smith,"zei hij tot de luilak "dit is Mr. Brown. Hij zal vandaag Uw werk doen. U kijkt enkel toe".

Brown had Smith's werk in 1½ uur klaar.

De koopman riep Smith bij zich.Op een vriendschappelijke manier wees hij er hem op dat hij eigenlijk helemaal geen bediende was - hij was maar 1/6 bediende en had dus eigenlijk maar recht op 1/6 salaris. Het gevoel van eigenwaarde was in hem opgewekt. Hij werd een heel bruikbaar employé.

Zodra wij, onderwijzers, méér doen dan onze dagtaak, vallen wij op. Wij krijgen dan een belangrijkere taak. Daarom moeten wij in ons eigen belang trachten onze "productie" op te voeren.

Sommige mensen kunnen alleen maar een paar eenvoudige dingen per dag doen. Maar wijlen Lord Leverhulme, bijvoorbeeld, was aan het hoofd van 200 firma's. Hij droeg de verantwoordelijkheid voor het gebruik van 800 millioen gulden kapitaal. Hij had een geweldige"productie" per dag.

Nu weet niemand hoeveel hij wel doen kan, voordat hij het geprobeerd heeft Menige werknemer, die kéétéloos voortsjokt in zijn baan, kan grote dingen doen, als hij maar beginnt zijn energie te gebruiken.

De 6e Weg: VERDIEN UW PROMOTIE.

Hiermee vervolg ik eigenlijk het vorige punt. De meeste werknemers vergeten dat hun loon is een percentage van wat zij voor den werkgever verdienen.

Zij krijgen niet alles wat zij verdienen. Niemand in een bedrijf behoort de volle waarde van zijn "productie" te ontvangen.

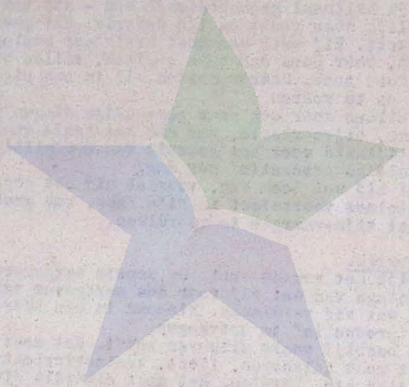
Waarom niet? Omdat het bedrijf zware uitgaven heeft. Het moet renten betalen op geleend geld. Het moet huishuren, licht, kantoorinrichting, inventaris, onderhoud, uitbreiding etc, betalen. Het moet dikwijls dividenden aan aandeelhouders betalen, die hun geld in het bedrijf belegd hebben. Als er geen aandeelhouders waren, zou het hele bedrijf er niet zijn.

Er moeten belastingen, rechten, retributies betaald worden. Er moeten winsten behaald worden. Als er geen winst gemaakt werd, zou het bedrijf onhouden te bestaan. En dan had de werknemer geen werk meer.

Onze schoolvereniging: "Het Kantrian Institute" heeft net zo goed zulke uitgaven renten, aflossingen, onderhoudskosten, uitbreidingsfondsen, retributies, etc.

Dus is de enige weg om hoger loon te krijgen,dat de werknemer meer dienst aan het bedrijf bewijst en dit meer inkomsten bezorgt. Een werkgever kan nooit meer betalen, dan wat zijn bedrijf toelaat te betalen. Gewoonlijk tracht hij naar resultaat van de arbeid te betalen. U ziet hieruit, dat de oude leus: "Ik ruil mijn arbeid tegen Uw loon" afgedaan heeft. De arbeider kan het rechtmatig loon van zijn arbeid niet krijgen. Maar hij kan zelf zijn loon verhogen.

Het is daarom een geheel verkeerd systeem om te betalen naar dienstjaren. Dat baseert op geen enkele economische grond. De schoolverenigingen, die met subsidie werken, moeten tot op zekere hoogte wel dit verkeerde systeem toepassen. Maar toch kán onze schoolvereniging nog wel wat meer doen. Daarvoor heeft zij de efficientie-tests ingesteld. De bedoeling daarvan is het om onze personeel voor elk extra-werk,



elk extra-resultaat ook extra-promotie toe te kennen.

De 7e Weg: VERGROOT DE NETTO WINST.

Zo,kom ik van zelf op dit 7e punt: vergroot de netto winst. Hoe meer het bedrijf bloeit, hoe beter dat voor alle werknemers is. Nu is het een feit, dat de meeste werknemers aan die netto winst voor het bedrijf veel te weinig aandacht geven. Dat moet de directeur maar weten, zeggen zij.

Maar dat is werkelijk fout gedacht. De directeur kan de winst slechts organiseren op de basis van de productie van de werknemers. Het aller voornaamste in elk zaak is niet dat het werk regelmatig verloopt, maar het verhogen van de netto winst. Op het eind van het jaar vertelt de balans hoe er gewerkt is.

De winst van de zaak hangt af van de wijze hoe goed het werk gedaan is. Als er verspillingen en verliezen geweest zijn, als er klanten weggedreven zijn, als goederen slecht gemaakt zijn, dan zijn de winsten kleiner.

Elke werknemer verhoogt of verlangt de netto winst, en dus zijn eigen loon, elke dag.

Sommige werknemers veroorzaken zwaren verliezen. Een zorgeloze of onverschillige winkelbediende kan in een jaar 50 klanten verdreven hebben, misschien wel meer. Een staalarbeider die een slecht staalplaatje maakt kan oorzaak zijn dat een machine ontploft of een brug bezwijkt.

De bloei van elk bedrijf hangt er van af, of het werk goed gedaan wordt. En dat is de zaak van de werknemer. Er is geen enkel onderdeel van het werk, dat onbelangrijk kan worden genoemd. Het verrichten van elk onderdeel drijft de winst op of neer.

Wel, geachte samenwerkers, het is met onze school net zo. Ook onze school is een bedrijf, een zaak. De overheid zegt wel van niet. Ze zegt dat een school geen winst mag maken. Maar wij willen ons liever houden aan de practijk van het leven. Als een particuliere school geen winst zou maken, zou het particuliere onderwijs aldra verdwijnen. Dat zou jammer zijn. Want overal ter wereld is het bizonder onderwijs, als geheel genomen, beter dan het openbaar onderwijs.

Onze school is dus een bedrijf. De bloei van onze school hangt van ons allen, onderwijzers,af. Geen enkel onderdeel van ons werk is onbelangrijk ~~is onbelangrijk~~. Een slecht onderwijzer onder ons kan in een jaar 50 leerlingen verdrijven, misschien meer. Elke dag verhoogt of verlangt ons werk de netto-winst. En dus ook ons loon. De balans op het eind van het jaar zal het uitwijzen.

Als U bedenkt dat elke regelmatig betaalde gulden van het maandelijks schoolgeld de rente à 5% is van een kapitaal van 12 x 20 x f 1.- of f 240.-, kunt U berekenen dat het verlies van een leerling, die regelmatig f 4.- schoolgeld betaalt, betekent het verlies van een kapitaal van bijna f 1.000.-

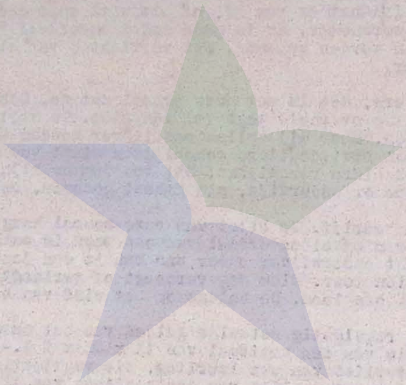
Onze gemakzucht, onze onduldzaamheid, onze onvriendelijkheid jegens de kinderen, onze onverschilligheid voor de belangen der ouders met het overgaan van hun kinderen naar hogere klassen, onze onverschilligheid jegens de zwakkere leerlingen, die juist het meest onze hulp en toewijding nodig hebben, onze overschilligheid ten opzichte van de algemene verderingen van onze klasse, onze onverdraagzaamheid jegens elkaar, onze ongevoeligheid, onze te fijne teentjes, - dat zijn allemaal oorzaken, dat de arbeid minder efficient geschiedt, dat de onmisbare harmonie verdwijnt, dat er leerlingen heengaan, dat de school haar reputatie verliest, dat onze netto-winst omlaag gaat, dat ons loon vermindert.

Verspillingen, beschadigingen, havenisten - alnee oorzaken dat de netto-winst omlaag gaat, en ons loon vermindert.

Verwaarloning van onze taak, vermindering van onze onderwijsresultaten - de netto-winst gaat omlaag en ook ons loon.

Ons gebrek aan zelfbeheersing, onverdiende bestraffing, ruwheid, elke kastijding (die verboden is) - de netto-winst - en ons loon, - gaan omlaag. U weet, hoe een ~~een~~ van ons in het afgelopen jaar ontslagen werd, omdat hij een leerling gepijnigd had uit gebrek aan zelfbeheersing. Diens loon verminderde tot nul.

En al het tegendeel van het opgenomde, Uw vriendelijkheid, Uw glimlach



verhoogt de netto-winst, - en daarmee ons loon.

De 8e Weg. HOUD MATERIAAL EN UITRUSTING IN GOEDE ORDE.

In elk groot bedrijf wordt jaarlijks heel wat geld uitgegeven aan machines, materiaal, uitrusting. In onze school gaan grote bedragen aan boeken, inktkokers, pennen, schriften, papier enz.enz. Dat is niet alleen omdat alles slijt en vergaat, maar vooral omdat het personeel zorgeloos is in de behandeling van materiaal. Maar al die uitgaven aan materiaal en uitrusting drukt de netto-winst omlaag en daarmee lonen en salarissen.

Schrijfmachines en multigrafen laat men ongedekt staan. Zij worden zelden goed schoongemaakt. Scherpe gereedschappen slingeren rond. Behoorlijk smering wordt versuimd. Drijfriemen vergaan jaren voordat dit nodig is. Vrachtauto's worden mishandeld. Demmo's, ataxen etc. worden geruineerd. En zo voorts.

Wij zijn onverschillig met het goed van de onderneming, de firma, de zaak. "De zaak is rijk genoeg", zeggen wij.

Wij zouden nooit de dingen thuis mishandelen, zoals wij ze mishandelen op een fabriek, in de zaak, op de school.

Waarom niet? Omdat bij ons thuis alles persoonlijk eigendom is. Het behoort aan vader of moeder, of aan Marie, of aan Jan.

Als wij met het werk even zorgzaam omgingen met het materiaal als bij ons thuis, zouden wij overal, in winkel, fabriek, of firma honderden kunnen besparen. En dat zou alles kunnen strekken tot verhoging van loon of salaris.

De 9e Weg: VOORKOM VERSPILLING.

In elk groot bedrijf is verspilling geweldig. Er is verspilling van tijd. Verspilling van materiaal. Verspilling door het ongebruikt laten van machines.

Tijd-verspilling! Dat is vermoedelijk wel de grootste verspilling. Hoe meer tijd er nodig is om een werk uit te voeren, hoe minder winst dat werk oplevert.

Wat tijd-verspilling op de scholen betekent, leert het volgende. Op een H.I.S., gelijk onze hoofdschool behoorde te zijn, moet als regel onderwijs gegeven worden in landstaal. Facultatief is voorts het onderwijs in maleis. Er zijn bijzondere H.I.S.'en die ook nog javaans geven. Nog andere die godsdienstonderwijs geven.

Laten wij ons bepalen tot het voorgeschreven onderwijs onderwijs in landstaal, in ons geval: soendaas. In de eerste klas moeten 14 lesuren in de week aan landstaal gewijd worden. In de 7e klas nog altijd 6 lesuren per week. Laten wij zeggen: gemiddeld 10 lesuren per week. Er zijn 40 lesweken per jaar. Op een normale H.I.S. worden dus gemiddeld 400 lesuren per jaar aan soendaas gewijd. In 7 jaren lagere school verliest een normaal schoolkind derhalve 2800 lesuren aan soendaas. Laten wij zeggen 2000 volle uren. Bij een schooldag van 6 lesuren verliest het schoolkind dus rond 2 jaren tijd, die aan nuttiger onderwijs gegeven konden worden. Ons schoolgeld bedraagt per maand f 1.800.- Dat is per 2 jaar f 43.200.-

Niemand verlangt soendaas. Onze school niet. Onze leerlingen niet. De ouders niet. Geen enkele paedagogische opvatting verlangt het.

Maar de overheid schrijft deze tijdverspilling voor. Zij schrijft voor dat de leerlingen 2 jaar in ontwikkeling worden achteruitgezet. Zij schrijft voor dat de ouders van onze kinderen 1/4 ton per jaar zullen wegsmijten.

Dat doet tijdverspilling!

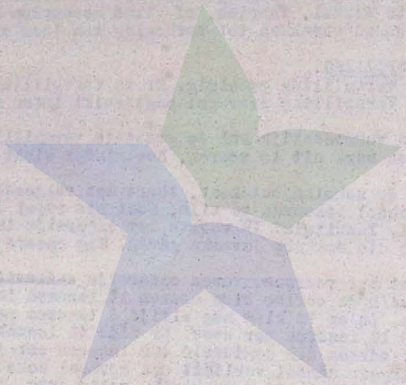
Wij zijn gelukkig, een weg gevonden te hebben om deze tijdverspilling te hebben vernietigd. Onze school bespaart den kinderen studietijd. Zij bespaart onzen ouders f 25.000.- per jaar. Zij bezorgt brood aan meerdere leerkrachten. Zij verovert andere scholen door betere examen-resultaten.

Dat kan, omdat het Knatrian Instituut geen tijd verspilt.

Een van de geheimen van Henry Ford's succes is dat hij ontdekt heeft, hoe men elk werk vlugger kan doen. Hij heeft de tijdkosten verminderd!

Daarom zijn zijn werknemers de best betaalden ter wereld. Hij gaf hun een aandeel in de gehele winst, die gemaakt werd door het werk vlugger te verrichten.

Ook het verspillen van materialen is in vele bedrijven enorm. Er is geen behoorlijk opbergsysteem. Materialen blijven in open werkkamers. Zij blijven

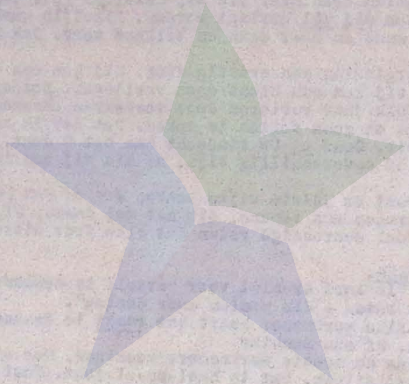


slingeren op de vloer. Zij worden opgehoopt in hoeken.
Mijn stelling is: - behandel het materiaal als geld. Gereedschappen zijn geld. Een potlood kostte 3 cent. Een doosje pennen kostte 40 cent. Een leerboekje 60 cent. Een atlasje f 1.50. Een schoolbank kostte F 20.-
De school betaalt f 0.75 tot f 1.50 per dag per werkman voor herstellingen De school betaalde voor de afgelopen cursus f 300.- aan de boekbinder.
Alles heeft geld gekost. En alle herstel kost weer geld. bo
Elke stoker kan steenkool sparen. Elke typiste kan papier sparen. Elke werkman kan gereedschappen sparen. Elke winkelbediende kan goederen behoeden voor bederf. Elke onderwijzer kan schaden beletten of verminderen.
Een lekkende kraan kan de waterrekening per jaar met f 60.- verhogen. In 1929 had deze school een rekening bij de boekhandel van ruim f 8.000.-
De helft hiervan gold het vervangen van bedorven en gehavende leerboekjes, veroorzaakt door de zorgeloosheid van de onderwijzers.
Maar al die schade valt op ons, onderwijzers, terug. Zij vermindert de netto-winst van de school. Zij verkleint de mogelijkheid om extra-toelagen te geven.

De 10e Weg. VERMIJD FOUTEN.
Niemand moet voor de eerste fout berispt worden. Wij maken allen fouten, als wij een nieuw werk moeten doen. Maar als wij dezelfde fout twee maal of drie maal maken, dan moeten wij wèl berispt worden. Dikwijls maakt een werknemer dezelfde fout weer eens en weer eens en telkens weer. Dat kan niet vergeven worden.
In elke zaak is een vergissing een ernstig ding. Zij kan een order doen verliezen. Of nog erger, zij kan een klant doen verliezen. Honderdduizenden brieven en paketten gaan elk jaar verloren door verkeerde adressering.
Toch is het gemakkelijk om geen fouten te maken. Dat heb ik zelf uitgevonden. Dat is geen theorie. Geef al Uw aandacht aan wat U doet. Meer is niet nodig. Als wij lusteloos of onverschillig zijn, of als wij aan iets anders denken, maken wij fouten.
Als wij twijfelen omtrent de juiste wijze waarop dit of dat gedaan moet worden, moeten wij raad vragen aan iemand, die het wel weet. Wij moeten fouten vermijden, om de heel eenvoudige reden dat elke fout uitkomt.

De 11e Weg: DOE VOORSTELLEN.
Menig werkgever zegt: "Ik word ervoor niet betaald te denken. Ik doe mijn werk en daarmee basta. De bazen - die moeten maar denken".
Dit is absoluut fout. Elke werknemer heeft het recht te denken. Niemand behoeft een pop te worden. Of een machine.
En, jammer genoeg, worden de meeste werknemers machines. Ook wij, onderwijzers. We doen ons werk automatisch. Dat is heel-en-al fout. Fout voor henzelf Fout voor de zaak.
Hoe meer hersens er in een bedrijf aan het werk zijn, hoe beter. Er kunnen nooit genoeg hersens aan het werk zijn.
Juist het denkwerk brengt een zaak tot bloei. Elke onderwijzer, elke kantooropasser heeft het recht om voorstellen te doen, die nuttig kunnen zijn voor het bedrijf.
Bij Cadbury hebben de werknemers meer dan 40.000 voorstellen gedaan, zolang deze reuzenzaak bestaat. Zij werden er toe aangemoedigd, hun hersens aan het werk te zetten. Dat maakt hun werk veel belangwekkender en voordeliger.
Elke grote zaak is gebouwd op ideeën. En deze ideeen komen van de werknemer, even goed als van de directeur.

Hoe is het nu op ons Kantrian Instituut? Wat kunnen wij onderwijzers voorstellen? Honderd en één dingen. Rakende de wijze van lesgeven. Rakende de regeling op de speelplaats. Rakende de verkoop van eetwaren. De aanschaf van materiaal. De indeeling van klassen. De taxatie van de welstand van de ouders. De verzorging van boeken en leermiddelen. De propaganda. Uitbreiding of beperking van het leerprogram. Beperking van uitgaven. Verandering anderszins. Verhoging van inkomsten. Omzetting van leermethoden. Enz.enz.enz.
Het ogenschijnlijk onbeduidendste voorstel is even belangrijk als elk an-

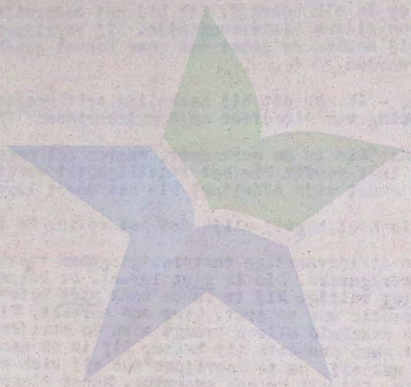


der, als de efficientie er door verhoogd wordt.
Onze directie vraagt ons om voorstellen te doen. Laten wij ze geven. Het is gemakkelijker om te zeggen: "Ik weet niets". Maar het is veel beter om er over te denken, om onze taak van alle kanten te bekijken. Dan vinden wij dingen die ons werk kunnen verlichten en aangenamer maken. Of die nieuwe voordelen aan ons bedrijf kunnen toevoeren, welke straks weer voor ons zelf voordelig worden in de vorm van promoties en prestatie-premies.

De 12e Weg. WEES BETROUWBAAR.
Als een werknemer een nieuw werk moet doen uitvoeren, dan zoekt hij de betrouwbare employee uit.
"Laat Pietersen het doen", heet het dan. "Op hem kun je vertrouwen".
Pietersen heeft zijn reputatie opgebouwd, niet U. Hij heeft geen controle nodig. Hij geeft al zijn aandacht aan zijn werk. Hij doet het goed.
Zulke betrouwbare werknemers zijn de vreugde van elke werkgever. Zij alleen geven hem geen zorg. Vaak komen zij omhoog, worden directeuren en vennoten in de zaak.
Zij krijgen de beste ambten en het beste werk. Zij maken zelden fouten. Zij verliezen geen klanten. Zij sluiten geen verliesposten af. Zij zijn nooit werkloos. Dat is iets om te onthouden.
Zulke Pietersen's zijn er in elk bedrijf. Ook bij het onderwijs. Ik ben blij dat er op onze school verscheidene Pietersens zijn. Zij begrijpen meer dan de gang van het onderwijs. Zij hebben de geest van onze school gepakt. Op hen behoeft niet meer gelet te worden.

Bij promoties in zaken, - ik heb dit bij herhaling zelf meegemaakt, - komt de vraag op in de vergadering van Directeur en Commissarissen: "Wie kunnen wij bevorderen?".
En altijd denkt men dan: "Wie is de werknemer, waarop het meest te vertrouwen is? Die ons de minste last geeft? Die het intelligentst werkt? Die de zaak kent en begrijpt, en niet enkel zijn afdeling? Die het meest loyaal naast de werkgever staat?".
Zo is het altijd. Het is heel begrijpelijk dat het zo is. Zo zal het altijd blijven.
Geen denken aan, dat de strijdvaardige vakvereenigingsman voorkeur krijgt. Die staat tegenover zijn werkgevers. Die is niet loyaal. De belangen van de zaak zijn bij zo iemand niet veilig. Hij is in de zaak niet betrouwbaar.
Wij vergeten dat de directie ons opmerkt. Over ons spreekt. Wij zijn altijd onder iemands oog. De overheid alleen brengt zich de strijdvaardige vakactie op de hals. Zij kent geen promotie bij keuze. Zij is nu eenmaal niet efficiënt. En toch begint ook zij nu te begrijpen dat zij zich zelf vernietigt met haar inefficientie. Zij wil nu ook overstag. Naast diensttijd wil zij nu promotie van de meest geschikten. Zij ontslaat deloyalen. Maar als zij diensttijd toch laat gelden, blijft haar systeem halfwerk.

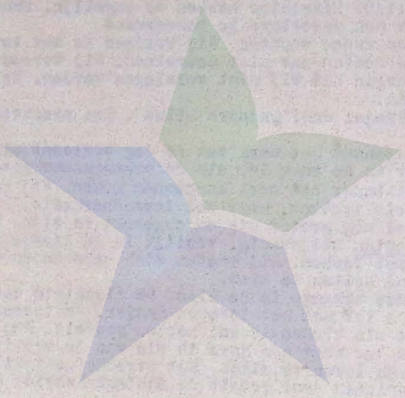
De 13e Weg: WEES ACTIEF.
Dit is voor de werkgever zeer belangrijk. Hij wil zijn personeel prijzen tegenover anderen. Hij wil zeggen: "Zij leven, zie je. Geen dooie kerels bij ons!"
Geen enkele werkgever wil vinogige, lusteloze, slappe mensen op de betalingsrol hebben. Zulke lui zijn niet geïntresseerd in hun werk. Hun "productie" is beslist gering.
Als iemand ontslagen wil worden, dan is er voor hem geen reden om alert, actief, levend te zijn. Maar als hij in dienst wil blijven, als hij hoger loon wil hebben, dan moet hij actief zijn, vol belangstelling en aandacht voor zijn werk.
In onze snel levende zakenwereld is niemand ooit bevorderd, omdat hij gods water over gods akker liet lopen. Iemand, die zijn werk vooral op zijn gemak wil doen, wordt niet gewaardeerd. Ik heb het 100 x gezien. En ik heb zulke employes zelf bij de eerste beste gelegenheid laten gaan.
Elke zaak heeft mededingers. Business is een strijd, net als voetbal of rugby. De zaak die de actiefste werknemers heeft, wint.



Selfs als een werkje vervelend en eentonig is, moeten wij er met al onze aandacht bij zijn. Wij moeten sportsmen zijn als wij ons werk doen.
Hoe meer wij aan een werkje het land hebben, hoe meer wij ons moeten inspannen om het baas te worden. Dan pas krijgen wij een ander werkje te doen.
Dit is geen theorie. Ik moet heel vaak vervelende werkjes doen. Wij allemaal moeten dat. Pak dan aan. Snel. Actief. Dan zijn wij er het snelste af.

De 14e Weg: WEES OPGEWEKT! 1)
Daar net leerde ik U, dat wij ons werk, onze hersens en onze wilskracht moeten leggen. Maar ons werk vraagt nog meer. Wij moeten ook onze gevoelens in ons werk leggen.
Onze gevoelens zijn heel belangrijk. Zij bezorgen ons ellende of geluk. En noch ik, noch U heeft ooit enig bedrijf gezien, waar geen gevoelens werkten.
Er is overal naijver, vrees, hoop, vriendelijkheid, afkeer, toorn, vrolijkheid. Er zijn goede ook kwade gevoelens. Dat weet elke werknemer.
Vele werknemers denken dat zij niet rechtvaardig behandeld worden. Dit wroet in hun brein en bederft hun leven.
Misschien hebben ze gelijk. Misschien hebben ze ongelijk. Maar voor hen is het zaak om te trachten hun gevoelens te beheersen.
Wij allen moeten goed en kwaad ogaten. Wij krijgen in het leven heel wat klappen en stoten. Maar we moeten ons niet neerslaan. Wij worden geslagen. Maar wij moeten er voor zorgen dat wij niet verslagen worden. Er moet heel wat veerkracht in ons leven.
Sarah Bernhardts levensregel was:"Ondenks alles". Een prachtige levensregel.
Wij weten allen hoe aangenaam het werk van de dag verloopt als er een opgewekte, blijmoedige geest in de zaak is, als de onaangename gevoelens overwonnen zijn. Wij moeten elkander het werk aangenaam maken. Wij moeten uit ons werk niet alleen salaris trekken, maar ook levensharmonie.
Maar er is op een school nog groter eis om opgewekt te zijn. Namelijk jegens de kinderen. Wij moeten blijmoedig, vrolijk in de klasse staan. De kinderen moeten lachen. Veel lachen. Zij moeten zich ongebonden voelen. Dan breken zij niet uit de band buiten de klas.
Wij mogen niets meebrengen in de klas. De slechtste onderwijzers zijn de drill-sergeanten. De lui met het ijzeren masker. De terneergedrukten. De lui die militaire tucht als klasse-ideaal hebben gesteld. Nog een: de kinderen moeten lachen. De weg naar hun hart is die van de vrolijkheid. En als ze van ons houden, - dan leren ze alles. Het strakke gezicht is de gesloten deur. Achter die gesloten deur groeit de achterbaksheid, de geniepigheid, de bedriegelijkheid.
Onervaren leraars geloven gezag te winnen door waardigheid. Zij zijn volgeladen met Valse Schaamte. Maar, wat heeft een onderwijzer aan gezag zonder liefde? Lieve hoorsters en hoorders, weet U dat Waardigheid in Uiterlijk en Valse Schaamte de Leegheid tekenen, waarvan zij de schilddragers zijn?

De 15e Weg : WEES GEZOND.
Menige werkgever schrikt terug van het bevorderen van een werknemer, die veel ziek is. De overweging is deze: "Jansen is wel een fame kracht. Hij is pienter en betrouwbaar. Maar in het afgelopen jaar was hij 5 of 6 keer ziek. Hij schijnt niet sterk te zijn. Niet sterk genoeg voor inspannender werk, vrees ik". En Jansen maakt geen promotie.
In elk bedrijf ontstaat laat door verzuimers. Er komt verwarring, desorganisatie, vertraging, opstopping als gevolg van ziekte.
En nu, tussen ons, onderwijzers: - veel van die ziekte kan voorkomen worden door wat meer zorgzaamheid en gezond verstand.
Wij zijn het aan ons zelf verplicht, gezond te zijn. En wij zijn het aan onze werkgever verplicht. Hij vertrouwde ons een deel van de algemene taak toe. Hij vertrouwt ons een deel van zijn bedrijfsvermogen toe. Hij besteedt aan ons salaris voor werk, dat gedaan moet worden. Dan moeten wij dat werk toch ook doen! Dan moeten wij dat vertrouwen niet teleurstellen.



Er is altijd wel een reden voor indigestie en onlekker-zijn, voor slapeloosheid en hoofdpijn en voor zenuwstoornissen.en onze andere kleinere kwaaltjes.

Wij moeten niet eten en drinken wat ons gestel niet verdraagt. Wij moeten 8 uur slapen. Wij moeten veel frisse lucht inademen. Persoonlijk doe ik zo: Ik sta vroeg op: om 5 uur of kwart over vijf. Ik werk met plezier. Ik zie mijn personeel en mijn leerlingen graag. Ik ben graag op mijn werk. Maar om 1 uur ben ik toch blij dat ik wat kan rusten. Wij eten eenvoudig en goed. Voorkeur voor bijzondere gerechten heb ik niet. Ik houd van groenten. En ik houd van vlees. Ik eet veel zoete. Ik drink veel water. Het is niet nodig. Een kop koffie vind ik veel lekkerder dan een glas wijn of champagne. Om 2 uur lig ik als regel in mijn mandje. Om half 4 ben ik dan weer fit voor werk. Maar een uur later zit ik in de tuin met de honden. En het kan wel eens tegen 6 lopen voordat ik weer binnen ben. Als regel ga ik er dan op uit, de stad in. Elke middag naar de school. Zien wat er is. Post en brood halen. En daarna komt weer een stevig stuk werk tot 10 uur 's avonds. Ik verzeker U, dat ik dan mijn bed waardeer.

Excuus dat ik zolang over mezelf bezig ben geweest. Dat is geen model geweest voor U. Enkel een illustratie van mijn idee, dat ik gezond moet zijn en voor mijzelf en mijn gasten, en voor de werkgeefster die mij met haar vertrouwen en dus ook met haar geld vereert.

Ons lichaam is een energie-reservoir. Wij moeten energie laden. Vooral wij, onderwijzers, hoofdwerkers als wij zijn. Wij moeten ontspanning hebben, veel rust, veel uitspanning. Na elke dagtaak moeten komen; rust, recreatie, conversatie, bioscoop, een dansje, een feestje, uitgang en slaap.

Als wij maar half gezond zijn, is ons werk maar half goed. Nu, ieder van ons kan een beetje gezonder zijn, als hij wat meer zorg aan zich zelf geeft.

Als U het zo eenkijkt, dan begrijpt U wel waarom er in onze efficiëntietests gevraagd wordt: "Hoeveel mondelinge lessen hebt U?" "Hebt U last van keelpijn?" "Voelt U zich erg vermoeid na de dagtaak?" "Wat doet U thuis nog aan geestelijk werk?" "Hoeveel uur bent U nog in touw na de dagtaak?" "Hebt U veel correctiewerk?" En zo voorts.

De bedoeling is het, dat U zich zelf die vragen stelt. Deze en gene zal dan misschien ontdekken, dat hij meer zorg aan gezondheid en lichaam moet geven.

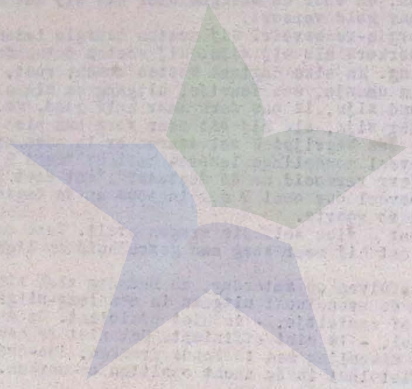
Laat blijven dansen en fuiven op Zaterdag, en Maandag zich ziek melden, - dat is niet efficient. In de avondlucht uitgaan in een laag-uitgesneden japonnetje zonder halsdoek of manteltje, - is niet efficient. De maag van streek brengen door alcohol, - is niet efficient. Ook niet de maag in opstand brengen door voortdurende afkoeling met te koude dranken, ice-creams, geprepareerde ijsen etc. Ook niet laat in de nacht opsitten en werken. Ook niet te veel correctie werk mee naar huis nemen.

De 16e Weg: WEES VRIENDELIJK.

Steeds meer wordt in zaken ontdekt, welke bedrijfswaarde vriendelijkheid heeft. Vriendelijheid maakt de winkel. Vriendelijkheid maakt dat de klanten terugkomen.

Onze school is net zo goed een bedrijf. Vriendelijkheid jegens de ouders van onze leerlingen maakt de school. Vriendelijkheid jegens de leerlingen zelf maakt ons werk veel en veel gemakkelijker. De leerling die van zijn onderwijzer houdt, leert het best! Als de leerlingen van zijn hun onderwijzer houden, is het algemene proefwerkcijfer in het hoger. Dat geeft een mooie kans op een hoge prestatiepremie. Dat weer geeft extra kans op promotie. Onze prestatiepremie toch kan veranderen in een vaste bezoldigings-verhoging. Vriendelijkheid betaalt goed, zoals U ziet.

Maar ook om idealer reden moeten wij vriendelijk zijn. Bedenk hoe de oosterse ouder in het algemeen tegenover het kind staat. De moeders beschouwen de kleintjes als hun kostbare juwelen. Men enkele zal in ons nog wel kwaadaardige drill-sergeanten zien. We betreuren het diep dat zij hun kleinood aan ons moeten toevertrouwen. Laat onze vriendelijkheid jegens de kinderen hen langzaam er van overtuigen, dat zij verkeerd dachten. Laten de kinderen vooral graag naar school komen.



nu

U begrijpt wel, waarom de directie in de efficientie-tests vraagt: "Houden de kinderen van U?" "Houdt U van de kinderen?" "Hoeveel verzuimen hebt U in de klas?" "Straft U vaak, met woorden of daden?"

Maar ook onderling moeten wij vriendelijk zijn. Wij moeten samenwerken. Er moet samenspel zijn en co-operatie.

Er zijn werknemers die uitstekend werken, maar met wie het moeilijk is om te gaan. Zij zijn dikwijls te gevoelig en bits. Ondanks hun goede eigenschappen, hebben zij weinig vrienden. Zij falen in dat kleine detail - zij zijn niet hoffelijk genoeg.

En toch moeten wij trachten om de wrijving uit ons bedrijfsleven te halen. Ons doel moet zijn om ons geld gelukkig te verdienen.

Goede, beschaafde manieren brengen ons heel ver. Een klein beetje tact, consideratie voor de gevoelens van anderen. - dat zijn ook goede hulpmiddelen.

Ik heb een goed recept. Als je weet welke je eigen waarde is, verlies je te grote fijngevoeligheid. Die te grote fijngevoeligheid is een kwaad ding. Ze is onwijsgerig. Ze maakt verdrietig. Ze doet veronderstellen dat men toch niet zo heel zeker is van eigen waarde. Men is bang dat een ander daarop een aanval doet en die waarde niet wil erkennen.

Wij hebben hier een schoolhoofd gehad dat vreselijk bang was, dat zijn prestige werd aangetast. Hij verdedigde zich al voordat iemand er nog aan dacht hem aan te tasten. De zaak was dat hij geen prestige had, Hij had geen eigen waarde. Hij was waardeloos. Ieder van U kan nog wel meer voorbeelden aanhalen. Mijn lange practijk kan er mij wel honderd doen opnoemen.

Natuurlijk mag men nu niet in het andere uiterste vervallen en te zoet worden. Vriendelijkheid sluit zakelijkheid niet uit. Wanneer een critische bemerking geplaatst moet worden, mag de kracht van de bemerking niet gebroken worden door te ver gedreven vriendelijkheid. Dat zou resultaat te niet doen.

Toch is zakelijkheid geen vijand van hoffelijkheid. Vooral nieuw aangestelden moeten vriendelijk behandeld worden. Denk een terug aan Uw eerste werkdagen, en hoe U toen elke kleine vriendelijkheid van Uw medewerkers hebt gewaardeerd.

Daarom de test-vraag: "Hoe is Uw omgang met de anderen?"

De 17e Weg: BESTUDEER HET GEHELE BEDRIJF.

Dit is een aanwijzing voor die werknemers die vast besloten zijn omhoog te komen. Zo hoog mogelijk. Wat dit betekent, heb ik persoonlijk ondervonden. Toen ik persman werd in 1904 besloot ik, eenmaal een eigen blad te leiden. Ik begon als correspondent; ben corrector geweest. Heb vrijwillig in de zetterij gestaan! In de drukkerij, expeditie, zelfs tussen de vouwers. Werd straat-reporter, interviewer, verslaggever, advertentiecolpolteur, abonnementen-jager; verdiepte mij in de administratie, werd telegram-redacteur, Reuter-agent. Kortom, geen enkele afdeling van het courantenbedrijf bleef mij vreemd. In 1910 had ik mijn eigen tijdschrift. In 1912 mijn eigen dagblad. In 1913 was dit het grootste in Indie. Ik had er 8 à 9 jaar over gedaan. Dat is waar. Maar er lag 1½ jaar omzwerving door Europa tussen.

De fout is dat elke werknemer in een departement, een bepaalde afdeling bepaald zit. Te lang. Een zit in het kantoor bij de boekhouding. Een ander in de verkoop-afdeling, een in de expeditie-zaal, een in een atelier.

Ze worden departementaal. Zij komen in een sleur. Zij zie het bos niet om de bomen. Van het bedrijf weten ze maar bitter weinig.

Alleen de directeur kent de zaak. Hij is de enige, die over alle afdelingen zijn gedachten laat gaan. Welnu, het is verstandig om hetzelfde standpunt in te nemen als de directeur.

Soms is er wrijving tussen de afdelingen. De boekhouding beschuldigt de fabriek. De fabriek beschuldigt de verkoopafdeling, en zo voorts. Dat bezorgt geen enkele zaak meer winst. Evenmin aan de werknemers.

Zodra U weet wat het gehele bedrijf doet, doet U zelf Uw werk beter. En - U kunt U voorbereiden tot het bezetten van de directeurs-stoel.

De 18e Weg: Bestudeer het onderwijs.

Dit gaat nog verder dan hierboven aangegeven..U moet geheel op de hoogte komen van de tak van handel of industrie, waartoe U behoort. Waarvan Uw eigen bedrijf een deel vormt. In ons geval: wij moeten op de hoogte zijn van het onderwijs als geheel.

Wij moeten paedagogische tijdschriften lezen, door de dagbladen op de hoogte blijven van de wensen van de volksraad en regering. Van de plannen die gevormd worden. Van de commissies die reorganisaties uitbroeden. Van de komende veranderingen t.a.v. subsidiering, leerprogramma's, inspecties, schoolreglementen, schoolinstructies. Wij moeten de publicaties van diverse lichamen kennen. Onderwijs-verslagen. Statistieken. Wij moeten van diverse de paedagogische stromingen op de hoogte zijn. Anders raken wij ten achter. Verliezen we het contact met de moderne eisen. Dan worden we onderwezen. En de school verloopt. En onze inkomsten verminderen. En toch deden wij self zo ons best.

Als het kan moeten wij de stroming vooruit zijn. Wie dat doet en kan, - die wint.

Weet U waaraan ons Instituut de gestage vooruitgang dankt? Wij zijn duur. De tijden zijn slecht. Talloze scholen verloren. Van waar dan onze vooruitgang?

Dat zal ik U zeggen? Er is flair bij onze directie. Zij is de tijd vooruit. Zij helpt mee de nieuwe stroming te maken.

1° Er is groeiende onwil bij onze ouders jegens het confessionele onderwijs. Daarom duldt ons Instituut geen enkele godsdienstige propaganda (ook geen theosofische).

2° Er is een groeiende nationale kracht in ons volk. Daarom verbant ons Instituut alles wat ook maar zweemt naar anti-Indisch-nationale gevoelens. Of ook maar wat met die nationale gevoelens geen rekening houdt. B.v. de mentaliteit van de Cross-boekjes. Of het zingen van nederlandse liedjes, die onze kinderen niets zeggen. Of het kiezen van voorbeelden van nederlands belang. Of het overdrijven van aardrijkskunde van Nederland. Geschiedenis van/Oost Indische Compagnie. Onbehoorlijke beoordeling van grote nationale figuren als Abdool Fattah van Banten, Raden Patah van Demak, Soeltan Agoeng van Mataram, Tarcenadjaja, Hajam Woeroek, Daeng Rana, Prawiradirdja, Dipanagara enz. enz.

3° Er is een sterk groeiende zelfstandigheidsdrang in dit volk. Vandaar dat wij landstaal verbanden. Dat wij alle onderwijsballast overboord goien. Dat wij de noodzaak van 100% resultaten erkennen. Dat wij doelbewust afvoeren van algemeen vormend verderguand eindonderwijs, dat ten dode gedoemd is. Dat wij het huidig nationaal ideelen van vakonderwijs voor de kinderen erkenden en bevorderen.

Onze schoolpolitiek op deze punten bepaalt onze school-vooruitgang. Dus ook de sterkte van Uw positie.

Dit zijn beginselen van ons onderwijs, van onze school. Als wij die niet erkennen, stoumen en van, ganser harte bevorderen, als ons individueel leggeven daarop niet geschrift is, benadelen wij ons self en onze medewerkers. Onze school zou dan teruggebracht worden tot het type neutraal gouvernements-onderwijs. Wij zou dan de basis verliezen waarop zij staat. En als gevolg straks nog minder subsidie zou worden gegeven, - en dit komt! - zullen zulke scholen, niet-afwijkend van het neutrale openbare type door de overheid worden prijsgegeven. Dan wordt het voor U zelfs een bestaanskwestie.

Vandaar dat ik U raad: Blijf op de hoogte van Uw tijd. Dring door in de kern van Uw beroep. Een het gehele Indische Onderwijs als levend en zich vervormend maatschappelijk verschijnsel. Het maakt zich betaald een volledige deskundige te zijn op het gebied van die werkzaamheid, welke U Uw salaris bezorgt.

De 19e Weg: WEES LOYAAL.

Geachte dames en heren, dit is het hoogste beginsel. Loyaliteit stempelt de werknemer tot de aanstaande directeur.

Loyaliteit is niet enkel gehoorzaamheid. Het is veel veel meer dan dat. Het betekent trouw te zijn aan geschonken vertrouwen. Het is een deugd, die



de werknemer moet hebben tot heil van hem zelf.

Elke werknemer is het aan zijn eer verplicht, zijn best te doen. Als hij oprecht er naar streeft zijn best te doen, is hij loyaal. Al is hij niet knap. Al zal hij nooit een hoge positie bekleden. Dat komt er niet op aan. Hij zal geacht worden door zijn zaak, - omdat hij loyaal is.

In elke zaak zijn muiters. Bij het onderwijs heb ik vele muiters ontmoet. Ik ben in mijn gehele politieke leven een oppositionist geweest, revolutionair, opstandig. Maar dat heeft niets te maken met een particuliere werkkring. Als deel van de staat, heb ik het recht de staat te helpen omvormen. Maar ik heb dat recht niet tegenover een werkgever. Ik heb mijn zaak zelf uitgezocht. Als de zaak mij niet bevalt, moet ik heengaan. Maar ik moet niet trachten de zaak die mij vertrouwt, die mij brood geeft, - te schaden. Dat is unfair, dat is deloyaal, dat is schaamteloos.

Het is bovendien dom. Ik ben blij dat ik mij aan die domheid als werknemer nooit schuldig heb gemaakt.

Die ontevredenen proberen ontevredenheid te propageren. Zij staan vijandig tegenover de zaak, die hen en hun vrouwen en kinderen in het leven houdt. Vroeger of later worden zij ontslagen. Geen enkele firma wil vijanden op de betaalrol hebben. Zij drijven dan van de ene zaak naar de andere, zij maken een mislukking van hun leven. Het is zeer schadelijk voor ons karakter om te werken voor een zaak, die wij haten. Wij lopen gevaar bitter en cynisch te worden. Wij brengen ook ongeluk over anderen. Wij zijn zelf niet gelukkig en beletten anderen om gelukkig te zijn.

Elbert Hubbard riep uit: - "Als je voor iemand werkt, in godsnaam Werk dan voor hem". Besteel hem niet, breek zijn reputatie niet af, geef hem niet prijs aan publieke critiek. Neem Uw plaats in het gelid in. Werk met een eerlijke wil. Een kankeraar brengt het in geen enkel bedrijf ver.

Wij, onderwijzers, hebben bovendien een wettelijk opgelegde plicht, loyaal te zijn. Ons gedrag moet de jeugd tot voorbeeld strekken. De ouders van onze kinderen moeten ons hun kroostjmet gerustheid toevertrouwen. De wet eist onbesproken gedrag, ook buiten de school. De wet straft misdraging, ook buiten de school. Wie aan die eis niet gehoorzamen kan, behoort niet in een school thuis. Hij is deloyaal aan zijn beroep. Even goed als hij die zijn school afbreekt en schade doet aan haar reputatie. Even goed als hij die zich verzet tegen de wensen vanide werkgever of tegen de geest van het onderwijs op zijn school, zoals die door de directie is voorgeschreven.

Wij hebben zulke onbruikbare deloyalen op de Kwatrian School ook gehad. Hun einde is onveranderlijk geweest: ontslag. Zij gelooiden hun positie heel sterk. Zij zagen geen verhoudingen. Zij stemden op vakverenigingen. Het einde was: een werkloze kankeraar.

De 20e Weg: HANDEL EN DENK ALS DEELGENOTEN.
Dit is eigenlijk de samenvatting van alle vorige 19 punten.

Handel alsof U één van de eigenaars van het bedrijf bent. Verlaag U zelf niet tot enkel maar een loontrekker te zijn. Doe Uw best om samen te werken met een geest van eigenaarsschap.

En wie weet,- er zijn grote ontwikkelingsmogelijkheden in onze school. Misschien komt U nog wel tot een aandeel als eigenaar in de scholen van ons Instituut. Dat zou het begin kunnen zijn van een levenssuccess.

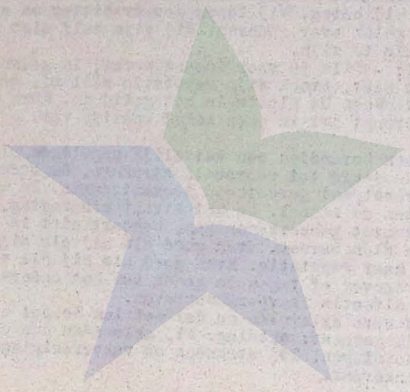
Ziedaar:- twintig wegen die ons zullen helpen, vooruit te komen. Ik moest ze zelf vinden. Niemand gaf mij een wenk. Niemand reikte mij een behulpzame hand.

Uw ambt, geachte hoorders, is Uw zaak. Het stelt U op de proef, om te zien of U geschikt bent voor een beter ambt. Het is Uw kansie. Houdt dat goed in het oog.

Als U eenmaal in de school bent, dan is Uw voet op de ladder. Wat er nu komt, hangt van U zelf af.

Voor Uw eigen heil moet U een vonk eerzucht hebben. Zeer waarschijnlijk heb U meer bekwaamheden dan U zelf vermoedt. Vandaag bent U nog in de lage rangen. Over enkele jaren kunt U een van de kapiteins zijn. Ik hoop van harte dat elk van U dit zal worden.

Bandoeng, Mei 1933.



~~Voorlezing op bedrijfsgebied.~~

Voor

~~van de Cursus in Stafopleiding.~~

II 50 Lekken, Verliezen en Schaden in het Schoolbedrijf.

Waarde medewerkers.-

Elke zaak is te vergelijken met een lekkende emmer. Er zijn lekken, schadeposten, verliezen. De meeste ervan zijn te voorkomen.

In de meeste bedrijven is het bedrag, dat er door verloren gaat, onbekend. Dat bedrag vindt men in geen enkele balans. Toch is het vaak net zo groot als de netto winst. Dikwijls is het groter.

De reden is: de lekken zijn zo klein. Zij vallen niet op. Zij zijn dikwijls moeilijk op te sporen. Daarvoor is bijzondere aandacht nodig. Maar die bijzondere aandacht wordt zelden gegeven.

Niemand in enig bedrijf heeft tot speciale taak die lekken op te sporen en te stoppen. Het behoort tot ieders taak. Nu, wat ieders taak is, is niemands taak.

Er wordt verondersteld, dat de directeur er op let. Het is natuurlijk fisiek onmogelijk dat hij overal zal zijn. En wie vertelt hem eigenlijk van de lekken? Zo nu en dan hoort hij er wat van.

Opperlieden en ploegbazen, employees en beambten, en op onze school wij zelf, onderwijzers, rapporteren maar heel zelden over de lekken in hun of onze afdelingen.

En zo is het gevaarlijke van deze verliezen, dat wij ze niet kennen. Maar heel weinige bedrijven maken een studie van die onbekende verliezen. Het totale bedrag, zou, als het bekend werd, verbazen. Het zou genoeg zijn om 10% dividend uit te keren. Genoeg om 25% loonsverhoging te geven. In de staat zou het bedrag zo verbijsterend hoog zijn dat op het ogenblik geen korting van salaris mogelijk zou zijn. Maar wel verdubbeling van salaris mogelijk zou zijn.

Neem een hotel. Een hotel kent zijn verliezen door boekage. En dat is alles. Wat er verder verloren gaat, ziet het niet.

Dit voortdurende onbekende druppelen van centen, gobangs, stuivers en dubbeltjes is een kwestie van het hoogste belang.

Het zou moeite en kosten waard zijn om er een studievan te maken. Deze cursus heeft ten doel U op de weg te helpen om ze op te sporen, te bestuderen en te voorkomen. Hij zal U een groot aantal lekken, schaden en verliezen opnoemen. Een groot aantal. Lang niet alle. Maar er zijn er genoeg om ons te bewegen, er onze meer ernstige aandacht aan te geven.

U zult wel merken: er is geen enkel theoretisch geval bij. Bijna alle opgenoemde schadebronnen vindt U op onze school. In andere scholen zijn er nog tientallen meer. Maar dat is een schrale troost voor ons.

Ik noem U dan de volgende schadebronnen, die direct of indirect



17

direct, onze exploitatie minder efficient maken, dan zij zou kunnen zijn. Zij zijn in verschillende groepen samen te brengen. Voor ons gemak behandel ik ze dan ook groepsgewijs.

Dit zijn de groepen:
a. Rechtstreekse totale materiele schaden.
b. Rechtstreekse partiele materiele schaden.
c. Rechtstreekse materiele afval-schade.
d. Schade door inefficient arbeidsproces.
e. Schade door onjuiste tijds-benutting.
f. Schade door onvoldoende arbeidsgeschiktheid.
g. Schade door kwa dwillige bedoeling.

En hier volgt een vluchtige behandeling van de lekken, gaten en spleten waaruit een ononderbroken stroom van stoffelijk verlies ons moeilijk of onmogelijk maakt hoger loon te veroveren.

1. Te ruime leermiddelen-inventaris.

Ongebruikte inventaris is vastgelegd kapitaal. Dit is duidelijk. Zulk dood kapitaal brengt geen rente op.

Het is voor een koopman niet zelden een kostbare bestaanskwestie, dat hij de juiste hoeveelheden inslaat. Overziet hij de markt niet, dan koopt hij te véél in, of koopt hij te weinig in. Koopt hij te weinig, dan schaadt zijn omzet.

Onze school heeft een hoofd gehad dat te veel inkocht. Het ging niet uit zijn eigen zak. De werkgeefster was rijk genoeg. Hij was een slecht werknemer. Een vriend van hem gaf een boekje uit. Hij bestelde een goede voorraad. En hij gebruikte de boekjes niet. Dat was op het randje van bedrog. Hij bestelde andere schoolboeken. En hij had niet eens tijd om ze in de klas door te werken. Hij was een slecht vakman.

Het is beter dat de leveranciers stock houden, dan de school. Rentederving voor de school is totale schade.

2. Verlies van leerlingen.

Als een betalend leerling heengaat, lijdt de school verli-es. Ons gemiddelde schoolgeld bedraagt rond f.4.- Elke leerling die heengaat betekent voor de school een gemiddeld verlies van de rente à 5% per jaar van een kapitaal van rond f.1000.-

Daar de overheid van de school speelt het surplus van het normale schoolgeld (d.i. het schoolgeld, dat op een openbare M.T. school verschuldigd zou zijn) van de minstens 251 leerlingen, ongeacht of onze school dat schoolgeld int of niet, kan het verlies dubbel zo groot zijn.

Alleen als de leerling notoir moeilijk is, kan het gerechtvaardigd zijn hem te verwijderen. Zo'n leerling is niet alleen een oorzaak van winstderving. Hij betekent rechtstreekse schade. Hem te verwijderen betekent winst.

Om welke andere reden echter een leerling heengaat, - zo'n geval betekent verlies. Wij moeten zelf geen aanleiding geven tot het heengaan van betalende leerlingen.

Wij hebben een leerkracht gehad, die uit de 6de klasse 5 leerlingen voorbracht voor verwijdering. Deze leerkracht was lang in overheidsdienst geweest. Wij hebben een schoolhoofd gehad, dat de 7de klasse schelmachtig klein hield. Hij vergunde aan de leerkracht van de 6de klasse, dit voorbeeld te volgen. De bedoeling van zijn ijdelheid te stralen. Als hij alleen goede en bovendien weinige leerlingen had, kon hij met examen-resultaten kunnen pronken. Dat hij zijn werkgeefster benadeelde, interesseerde hem niet.

Het einde voor alle 3 is geweest: ontslag. Geen enkele werkgeefster kan zulke lieden handhaven. Alleen de overheid betaalt - uit onze zak - voor zulke inefficiente werkers.



Een leerling van de gesubsidieerde school, die heengaat betekent dubbel verlies. Om nl. het aantal 251 leerlingen te handhaven, moeten wij een leerling van onze niet-gesubsidieerde afdeling naar de gesubsidieerde afdeling overplaatsen. Maar het schoolgeld van deze leerling was een totale inkomst voor de school. Die uitkomst wordt nu verloren. Terwijl, als hij op de hoofdschool komt, zijn normaal schoolgeld aan de overheid moet worden afgedragen. 18

De oorzaken van vertrek van leerlingen liggen vaak buiten onze invloed. De vader wordt overgeplaatst. De kostwinner verliest zijn ambt. Of pensionering dwingt tot bezuiniging. Werkloosheid treft het hele gezin. In de stad zelf brengt verhuizing mee, dat voor jongere kinderen een nabijere school moet worden gezocht.

Maar er zijn ook oorzaken welke door ons zelf ontstaan. Uit onze onvriendelijkheid. Uit neiging tot hatelijkheid. Uit overmatig-strenge beoordeling in rapporten en bij de overgangen, vooral bij de jongens, die toch nog jaren kans van ophalen hebben. Bij de ouderen, wie de puberteit parten speelt.

Wij kunnen te streng zijn in straf. Te weinig hoepel jegens de nood van ouders. Wij kunnen gebrek aan zelfbeheersing, ruwheid in verboden kastijdingen, ouders tegen de schoolin het harnas jagen.

Wij merken vaak niet welke verliezen er op deze wijze weglekken. Als wij daarnaar eens een onderzoek instelden, zou wel blijken welke hoge bedragen zij vertegenwoordigen. Zeker zouden er enige onderwijzers mee gesalarieerd kunnen worden.

3. Materiaal-verspilling.

Op elke school wordt een massa bruikbaar materiaal verspild. Met papier wordt omgegaan, alsof het geen geld heeft gekost. Proefwerkpapieren zijn viermaal te groot voor het doel. En naar het te-veel gerequireerde wordt niet meer omgekeken. Proefwerkpapieren slingeren door de klassen. Soms blanco. Soms met een enkel fout regeltje bekrabbeld. Soms met een rekensommetje van 3 regels. (Cheklik is het alimste van allemaal) Op openbare europese scholen wordt met cahiers gesmeten. "Neem ze maar weg. Het gouvernement betaalt het." Doloyale, onbetrouwbare en domme werknemers! Ja, dom - want niet het gouvernement betaalt. Neen, de ambtenaren betalen met met 17% korting. De belastingbetalers betalen het met 100 opcenten en crisis-belasting.

En wat er allemaal niet op die slingerende papieren staat geschreven! Huishoudnotitie's, salarisberekeningen, beginnende briefjes van ..... de leerkrachten! Wanneer zouden ze dat belangrijk werk gedaan hebben!

Bij de bibliotheek-organisatie merkt onze administrateur dat één aangevraagd nummer geschreven staat op een vel papier. Welke funikende voorbeelden van verkwisting worden daar aan de jonge mensen gegeven!

Cahiers, die halfvol zijn, kwartvol, worden bij vertrek van kinderen, bij overgang, weggedaan.

Linialen, potloden, pennen, driehoekjes, leien worden vaak aangevraagd voordat de oude voldoende verbruikt zijn.

Vuil geworden linialen, driehoekjes kunnen achter nog lang mee als zij schoongepoetst zijn. Een blad schuurpapier kan daarbij wonderen doen.

4. Verzuim om schaden te doen vergoeden.

Gebrek aan controle kan oorzaak zijn van rechtstreeks verlies. Op onze school eisen wij vergoeding van veroorzaakte schaden. Dit is niet alleen om economische redenen goed. Ook om paedagogische. Het is een groot ding in het leven zorgzaam te zijn met andermans goed. Bevuilde bibliotheekboek-kaften dienen door de leners te worden vergoed. Aan kaftloon alleen is van het jaar

pl.m.

F

Na onlangs kochten wij een stapeltje De handse bibliotheekboeken. Er sta
in een 5 tal de stempel in van de bibliotheek van een andere school. Is
het dan een wonder dat de school nu het onderwijzers personeel aansprake
lijk stelt voor de klasse-inventaris?

pl.m. f.80.- uitbetaald. Ook het kaftpapier, de etiketjes, de rode waarschuwings-papiertjes hebben geld gekost.

Hulppapiertjes, die bevuild worden, of die op andere wijze worden gehavend of verloren raken, moeten worden vergoed. Maar daarop moet gelet worden. In de lagere klassen moeten zij worden opgehaald. Zij vertegenwoordigen geld. Regelmatig vraagt elk jaar een nabestelling van 1000 tot 1500 hulppapieren. Normaalprijzen waren vroeger f.13.- per 1000 st., thans gelukkig minder.

Bij vertrek van leerlingen dient zorgvuldig te worden nagegaan of zij alle schoolmateriaal hebben ingeleverd. In 1928 bleken 64 bibliotheekboeken verdwenen te zijn. Waarde ruim f.300.-

Wordt een lei gebroken, - de onvoorzichtige zal er voor moeten bloeden. Eind cursus 1930 - 1931 heeft de hoofdschool ongeveer 90 leien moeten afschrijven. Zij waren gebarsten. Dat betekende een nodeloze uitgaaf van ongeveer f.45.-

Gebrek aan contrôle veroorzaakt schade aan schoolbanken. Ik heb in mijn leven met mijn artistieke aanleg en mijn pennemes zeker 5 gouvernementsbanken grondig vernield.

Gebrek aan contrôle maakt herstel van muren, platen, consoles, ruiten, nodig.

In schoolboeken worden woorden stukgekrast, bladzijden uitgescheurd, schilderijen ter problematische versiering ingetekend. Ook in dit opzicht is contrôle nodig.

5. Onjuiste aanleg van het schoolgeld-tarief.

Tegenwoordig is dat op onze scholen geen zaak meer van het onderwijzend personeel. Het kantoor doet dat nu.

Maar wat deze verlienpost betekent, leert het volgende voorbeeld. Bij het vertrek van een vorig schoolhoofd bleek, dat diverse leerlingen gedurende lange tijd te weinig schoolgeld hadden betaald. Er was geen enkele reden geweest tot verlaging. De schadepost was eenvoudig een gevolg geweest van willekeur, of luimigheid van het vertrekkende hoofd. Van 4 leerlingen was de onredelijkheid van de schoolgeldaanslag te dwaas geweest. De schade daarvan werd op de schuldige verhaald. Hij heeft daarvoor f.156.- aan de school moeten terugbetalen. Van de vele malen grotere schade, welke de school door dezen onbruikbaren werknemer, in totaal geleden had, was het bedrag van f.156.- nog maar een fractie.

Als een Uwer straks wellicht geroepen wordt om één onzer scholen te leiden en dan voor de taak staat om zelfstandig het schoolgeldtarief aan te leggen, laat hij dan in de instructies de wenken dienaangaande lezen.

6. De zorgeloze behandeling van de inventaris.

Ruwe behandeling van wandplaten en wandkaarten breekt en kwetst hoeken, veroorzaakt barsten in de kaarten, scheurt kaarten los van de stokken. Natuurkundige instrumenten kunnen roesten, oxyderen en breken. Smijten met boeken leert de kinderen ruwheid, bederft dus niet alleen de boeken, maar ook de kinderen.

Plompheid met de schoolborden wrikt de scharnier-schroeven los.

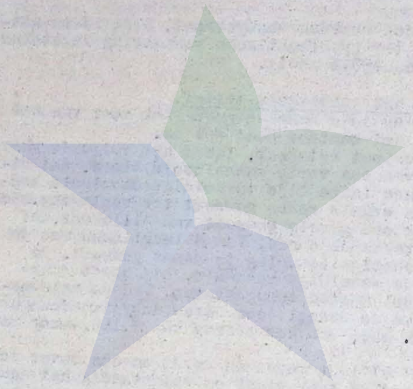
Onhandigheid met wissers krast de bordoppervlakte en vernielt de wisser.

Onhandigheid met de kaartenstok havent platen en kaarten.

Zakjes, blokjes, stokjes, doosjes, lettertjes, aanschouwingsartikelen, krijtbakjes, absentiebordjes, enz geven volop gelegenheid om schade te veroorzaken. Anderzijds konden juist zulke artikelen dienen tot aankweken van netheid en ordelijkheid.

Kortom, - op honderde wijzen kan men in de behandeling van het inventaris-materiaal tonen dat men netheid en beschaving beoogt, of in waardering daarvan te kort schiet.

7.



7. Onjuist gebruik van verbruiksartikelen. 20

Briefkaarten zijn te duur om te dienen voor aantekeningen of loopbriefjes. Briefpapier is te duur om te dienen voor het uitrekenen van schoolgelden-totalen. In het algemeen dienen Analijsten een bepaald doel. Net zo enveloppen. Net zo de rest. In het algemeen leidt de onttrekking van een voorwerp aan het doel, waarvoor het is aangeschaft, tot schade.

Het is een malle en hinderlijke gewoonte om enveloppen te gebruiken voor het uitrekenen van salaris, het vastleggen van een notitie, het aangeven van verantwoordingen.

Met een duimstok moet men geen knellend raam trachten open te wrikken. Het enige gevolg is dat de duimstok breekt(historische zinspeling)

8. Gebrek aan zorg voor zindelijkheid.

Stof bederft elk voorwerp. Zindelijkheid bezorgt de inventaris een lang leven. De schoolbedienden worden betaald voor hun dienst. Tot die dienst behoort het reinhouden van lokalen, meubilair en voorwerpen. Het hangt van ons af, om de bedienden te dwingen efficient te werken.

Jaren geleden werd door een marsaderende bende rajaps een geconcentreerde aanval gedaan op onze Groen-platen. In klassen 2A - 3A ziet men nog desporen van onze nederlaag. De gehavende en weer herstelde platen hangen er nog. De rajaps hadden achter het behang door de aanval gedaan. In één nacht was de slag geleverd. Bij behoorlijk toezicht op zindelijkheid was de misere ons bespaard gebleven.

Kort geleden ontdekte de boekenkaffer een nog duurdere rajapramp in de bibliotheek. Onvoldoende zorg voor zindelijkheid was ook daar de oorzaak geweest.

Maar ook indirect wordt zindelijkheid schadebesparend. Onze voorbeelden werken prikkelend tot navolging bij de kinderen. Dit is een rechtstreekse opvoeding van de leerlingen tot zorgzaamheid en netheid ten opzichte van het schoolmateriaal. Vandaar ook onze eis van netheid en zindelijkheid op kleding en lichaam. Daar over nog later.

9. Verwaarlozing van modellen en handleidingen, in de inventaris der klasse-kasten.

Een nieuwe leerkracht komt in de klas. In de klasse-kast zijn nodige modellen, geschreven instructies, circulaires van het hoofd der school, handleidingen, speciaal voor het werk in die klasse. Maar zij zijn vaak zonder nut - want de nieuwe leerkracht kent de inhoud van zijn kast niet. Dan worden nieuwe modellen gemaakt, nieuwe instructies opgesteld: - tijdverlies. Of er worden nieuwe handleidingen aangekocht:-geldverlies.

10. Leermiddelen van ongelijke uitgaven.

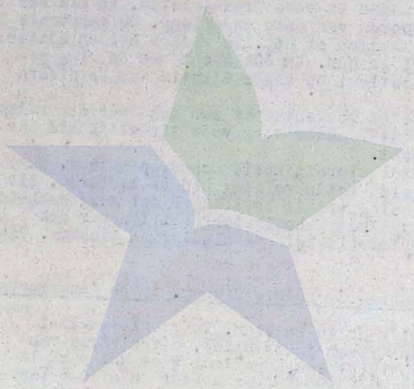
Hier is een andere bron van proces-schade. Het doorlopend vergelijken van sommen, paragrafen, lesjes, het veranderen van dit of dat, - het kost dagelijks minuten en in het jaar een stroom van uren.

11. Te weinig leermiddelen voor een klasse.

Het gevolg hiervan is of het doorlopend tijdrovend lenen van de klassen onderling met de bisbilles over eventuele havening of het samenkijken en samen-niet-opletten van de leerlingen, of - en dat is het ergste - het verstoken laten van leermateriaal van een deel der leerlingen. Alles proces-schade.

12. Verouderd materiaal.

Ik denk aan boekjes als Scholte:Hoeveel en Waarom?,Groen' Taalboekjes, die bovendien nog een aanstoot-gevende mentaliteit verraden. Men kan vaak niet anders. Nieuwe methoden zijn niet altijd



altijd betere methoden. Maar als zij beter zijn, dienen zij ingevoerd te worden. Werken met verouderd materiaal is ook op de school schadelijk, inefficient.

13. Te weinig handmateriaal.

Wat opgemerkt werd omtrent te weinig individuele leermiddelen, past ook op te weinig klassikale leermiddelen. Platen en kaarten lijden er onder als zij van klas tot klas moeten. Er wordt tijd mee verloren. En de leerarbeid wordt schadelijk beinvloed.

Slechte examenresultaten werken echter financieel terug op de school. Ergo op de positie van de onderwijzers.

14. Vermoeidheid.

Onjuiste levenswijze, zwakke gezondheid, overmatig veel arbeid maken ons slachtoffers van vermoeienis. Met in aanmerking niet te berekenen welke schade arbeid met halve kracht, kwart kracht of geheel geen kracht veroorzaakt in de proces-gang. Die schade komt over vele schijven echter weer terug in onze eigen beurs.

15. Onderlinge Hinder.

Van gelijke betekenis is de schade, veroorzaakt door onjuiste organisatie, die niet weet te voorkomen dat de ene arbeider de ander hindert, de ene onderwijzer de andere hindert, hinderen moet. Zulke hinder kweekt al gauw onderlinge misstemming, disharmonie, ruzie. Slachtoffers zijn onze zenuwen, dan de kinderen, en eindelijk weer onze eigen beurs.

16. Meervormigheid in Methoden.

Ernstig is de proces-schade, veroorzaakt door ongelijkvormigheid in methoden. Zij maakt dat het ene jaar afbreekt, wat het andere opbouwde. Zo krijgen wij sysiphus-werk. Met wordt een voelbaar nadeel op de vorderingen van het onderwijs. De examens brengen het uit. En weer staan wij voor den cyclus waarin ons bedrijf, dus ons salaris de sluitschakel is.

Er moet eenheid in methode zijn. Niet alleen in rekenen, al is methode-eenheid daarbij wel het meest nodig. Dat ongelijkvormigheid betekent, merken wij dagelijks aan de nieuwe leerlingen, die wij van andere scholen krijgen. Als eerste gevolg hebben wij de opvoering van onze eigen inspanning en in extra-lessen de schade dier kinderen weer goed te maken in ons eigen belang.

17. Vluchtig werk.

Om verwaarloosde tijd in te lopen wordt maar al te vaak de rest van de taak met de fronse slag afgedaan. Zo stapelt men de ene fout op de andere. Het te langzame tempo in de aanvang is een vrij algemene fout van de werknemer. De beschikbare tijd lijkt lang. Hij wordt niet overzien. Er wordt met halve kracht ingezet. Dan komt de desillusie. Plotseling staat men voor het eind. Dan komt oververhitting. Over-vermoeiing.

Dit proces, fnuikend door zijn algemeenheid, wijst op een der kwaadste bronnen van inefficientie. De efficiente werker arbeidt met regelmatige inspanning van aanvang af. Niet met onmatige en overmatige.

Voor de kinderen is het nadeel er een van jaren. In elke hogere klasse komt het aan hen gepleegde verzuim weer voor de dag.

18. Overslag van taakdelen.

Een andere methode om verwaarloosde tijd in te lopen is op het eind van de arbeid delen van de te verrichte arbeid over te slaan. Met resultaat is hetzelfde als hiervoor aangegeven.

19. Overhaasting.

T



22

Tegengesteld aan vluchtig werk op het eind, is overhaasting in de aanvang. De werker vreest dat hem geen tijd genoeg gelaten is. Ook hij overziet noch zijn taak, noch de tijd. Op de overhaasting en de vluchtigheid van de aanvang volgt verslapping en verlangzaming later.

De gevolgen zijn weinig minder funest voor de leerlingen.

20. Correctie in de klassen.

Wanneer in de klassen zelf te veel correctie wordt gedaan, loopt men de kans, dat zich gevallen gaan voordoen dat er vluchtig en overhaast gearbeid moet worden. Klasse-correctie heeft inderdaad enig nut. Toch weegt het niet op tegen het veel grotere nut van een huis-correctie., door den onderwijzer. Hij vormt zich daaruit een oordeel van de leerlingen. En deze hebben hun voordeel aan de bemerkingen van de leerkracht onder hun werk.

Huis-arbeid te besparen door klasse-correctie tot regel te maken voert al heel gauw tot inefficientie.

21. Afval-schade.

Deze verschilt weinig van materialen-schade. Zij ontstaat. door laksheid wanneer b.v. inruilbare artikelen niet worden ingeruild, verkeerd uitgevoerde bestellingen worden aanvaard; verbruiksartikelen onvoldoende worden uitgenut.

Deze schade kan wel eens oplopen. Op onze school heeft zij gelukkig weinig te betekenen.

22. Wanorde en slordigheid.

Ons voorbeeld van slordigheid, met daarmee gepaard gaande wanorde, werkt karakterbedervend, behalve dat wij er kostbare tijd mee verliezen. Slordige kleding en slordig uiterlijk heeft dadelijk navolging bij de leerlingen. Bovendien verliezen wij zelf oog voor hun slordigheid. Een slordige klassekast maakt tijd zoek, als wij iets nodig hebben en het in de door ons veroorzaakte rommel niet vinden kunnen.

Slordigheid in ons gemoed zien wij weerspiegeld in wanorde in de klas. Wanorde is spoedig tuchteloosheid. Iemand, die zelf op een slordige manier een leerling berispt over diens slordigheid in zijn werk, is eigenlijk een beetje ridiculul, vindt u ook niet?

Slordigheid is verbazend gauw een gewoonte. Zij wreekt zich in de volgende klasse als de leerling het geluk heeft om een netter onderwijzer te krijgen. Of zij wreekt zich op het eind van de cursus, als de leerling zichaan een examen heeft te onderwerpen.

Zij wreekt zich in het leren, in het opzeggen, in het rekenen, het schrijven, het reproduceren. Want slordigheid wordt een habitus, een gewoonte van ons denken.

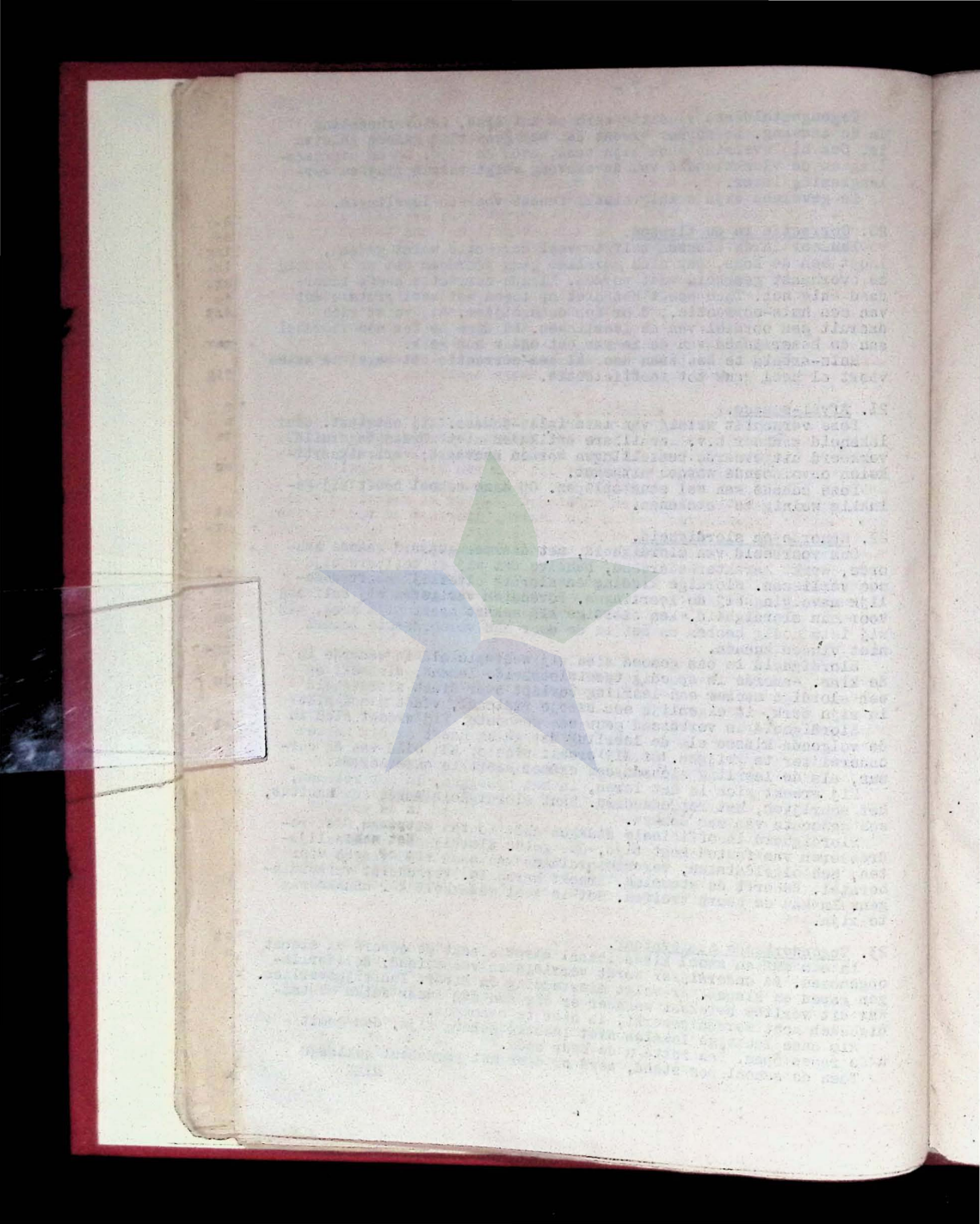
Slordigheid in officieele stukken doet fouten ontstaan. Het redresseren van fouten kost tijd, dus geld. Slordigheid in klaslijsten, schoolgeldstaten, verantwoordingen kan uwen tijd vragen voor herstel. Bederft de stemming. Breekt harmonie. Verscherpt verhoudingen. En kan de beurs treffen. Het is veel gemakkelijker nauwkeurig te zijn.

23. Tegenwerkende temperatuur.

In een muf en zwoel klasselokaal wordt slecht gedoceerd en slecht opgenomen. De onderwijzer wordt vermoeid en vermoeiend; de leerlingen gapen en slapen. Er volgt misstemming en straf. Dus tijdsverlies. Wat dit verlies betekent wanneer er dag aan dag onder zulke omstandigheden moet worden gewerkt, is niet te besommen.

Als onze luchtige lokalen niet luchtig genoeg zijn, dan gooit u de ramen open. Dan zette u de deur open.

Toen de school pas stond, werd er door het personeel geklaagd over



over tocht door het vele gaas. Nu, het bestuur heeft gemeend niet te veel aandacht aan die wezenlijk ongemotiveerde klacht te moeten schenken.

In Engelse fabrieken heeft men door statistische onderzoekingen weten vast te stellen dat de productie der arbeiders bij ongeeigende arbeidstemperatuur met 4 tot 7% verminderde. Wij weten allen dat bij te grote koude of bij overmatige warmte onze arbeidskracht vermindert. De grenzen der temperatuur, waarbij wij ons behagelijk gevoelen, zijn individueel en verschillend.

24. Taakonderbreking.

Om tientallen, vaak futiele redenen, kan de taak worden onderbroken, Er is geloop naar het hoofd om inlichtingen. Men absenteerd zich te spoedig. Ook wel te vaak. Men kan de klas verlaten voor storting van gelden. Men kan een collega bezoeken voor een kleine dienstaangelegenheid. Vaak kan met een weinigje inzicht een betere tijd worden gevonden voor die kleine aangelegenheid.

25. Slechte Klasse - Organisatie.

Het gebrek aan organisatorisch inzicht blijkt uit inningsmoeilijkheden; uit storend en tijdrovend zoeken naar verlegde stukken, vaak uit bundels gelicht, hetgeen altijd gevaarlijk is; uit divergenties in inventarisatie-stukken; uit tal van kleine regelingen waaruit blijkt dat het overzicht van de klasse, het vooruitzicht van gevolgen, het inzicht van werkingen (acties en reacties) spreken. Wat is organiseren anders dan inzien, overzien en vooruitzien?

Gebrek aan organisatorisch vermogen brengt herstel en hervorming mee. En die eisen tijd. Foute organisatie is altijd verlies van tijd.

Het is niet moeilijk te organiseren. Het bestaat uit waarnemen, verwerken van het waargenomene en berekenen van gevolgen. Het waarnemen is de basis. Die kan niet gemist worden.

26. Tijd-lekken.

Men moet er op bedacht zijn bij zijn taak alle beschikbare tijd te benutten. Slabakken en langzaam-aanpakken worden al gauw aangenaam gewoonten. Dan zijn zij regelmatige taak-delen geworden! Maar als men op die regelmatige manier 3 minuten per lesuur verliest, verliest men 21 minuten per dag, of rond 5000 minuten per cursusjaar, rond 80 uren of 16 volle werkdagen!

Hier is geen sprake van jagen en jachten. Wat nodig is, dat is een regelmatige en gelijkmatige, ononderbroken taakverrichting.

27. Onnauwkeurigheid in Geldelijke Verantwoordingstukken.

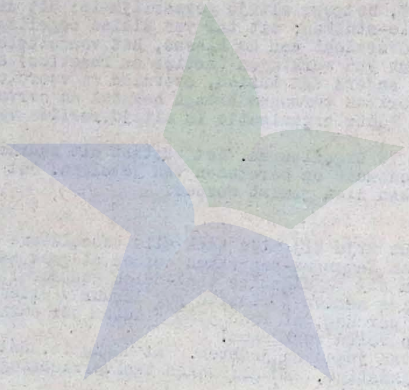
Men heeft er geen idee van wat onnauwkeurigheid in de verantwoording op de schoolgeldlijsten tijd steelt bij het opsporen der fouten. Uren en halve-dag-arbeid zijn er mee gemoeid. Het maken van een fout is in een seconde van slordigheid in denken of onoplettendheid bij de taak geschied. Het opsoren van zulke ergerlijke "vergissingen" kost langdurige ingespannen arbeid. Rein tijdverlies. Het is niet nodig fouten te maken.

28. Onnauwkeurigheid in Registratuur.

Stamboeken, adreslijsten, kaartsystemen, organisatorische aanwijzingen (betalings-uitstel, afschrijvingen, inschrijvingen e.d.) moeten nauwkeurig worden bijgehouden. Goed bijgehouden registratuur verzekert groot gemak. Onnauwkeurig bijgehouden registratuur wordt een nachtmerrie!

Toen een van onze schoolhoofden heenging was er een zodanige chaos in zijn registratie, dat ik zelf er meer dan 6 maanden in dagelijksche arbeid aan heb moeten besteden om uit die chaos een gezonde organisatie te maken.

(Tussen



241

(Tussen haakjes:de inspecteur had officieel gerapporteerd"dat de administratie der school in orde" was. Er was letterlijk niets in orde!)

Aan dit voorbeeld kunt u zien, welke kostbare tijd er door organisatorische inefficientie verloren gaat!

29. Niet georiënteerde vervangers.
Als een leerkracht met verlof is, moet haar werk worden waargenomen en voortgezet door een vervanger. Dat brengt dezen een moeilijke taak. Als hij niet voldoende is ingeleid, als hem niet nauwkeurig verzorgd en bijgehouden, materiaal ter beschikking staat, is zijn arbeid ontmoedigend en zonder resultaat of met minimaal resultaat.
Verlof, om welke reden ook, geeft altijd verlies. Wij moeten er naar streven om dat verlies zo gering mogelijk te doen zijn.

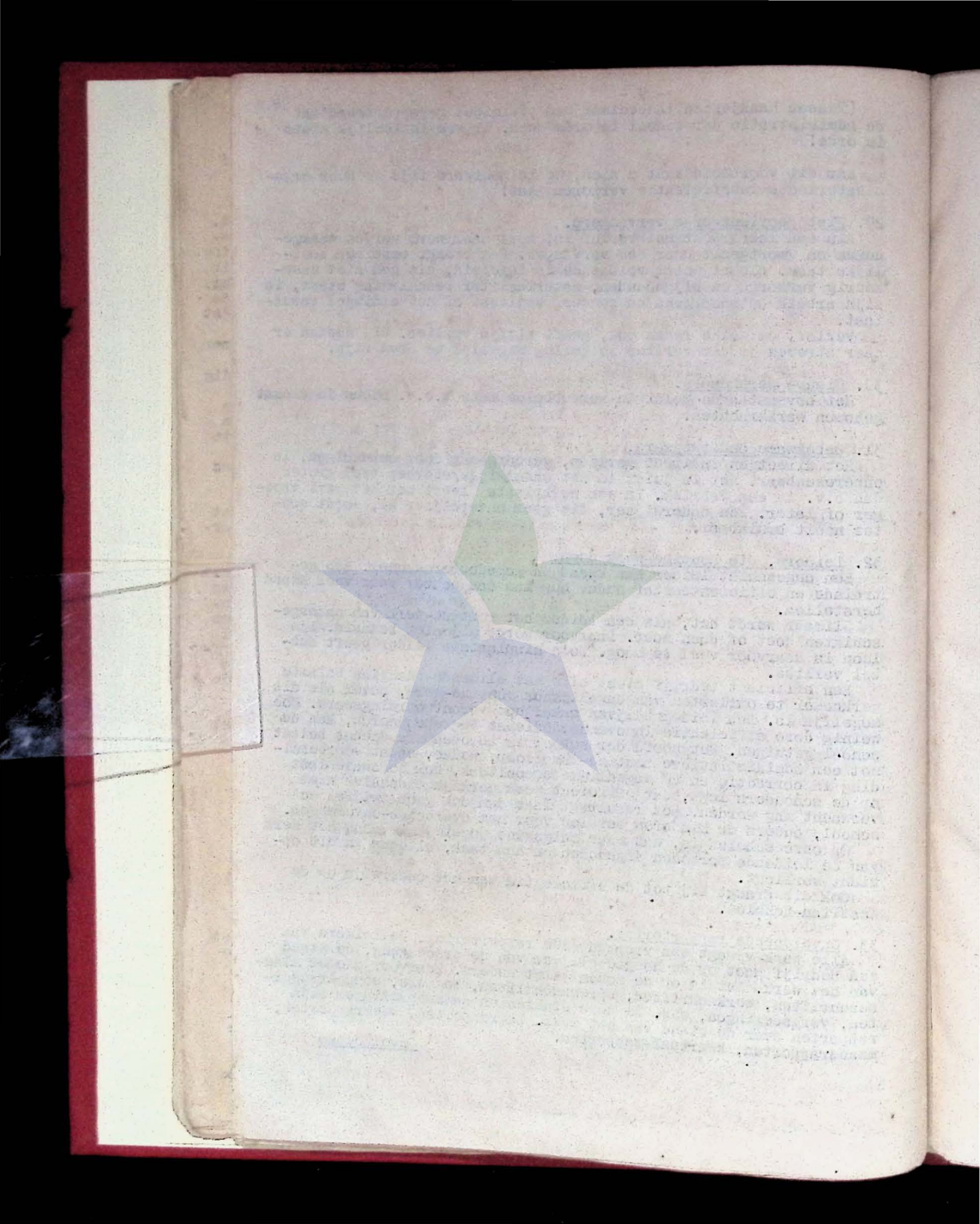
30. Nieuwe werknemers.
Het bovenstaande geldt in verdubbelde mate t.o.v. nieuw in dienst genomen werkkrachten.

31. Onbekwame onderwijzers.
Het direct en indirect verlies, veroorzaakt door onkundigen, is onberekenbaar. Het is juist in het onderwijzersberoep veel groter dan b.v. in een fabriek. In een werkplaats leert men het werk vroeger of later. Een onderwijzer, die geen onderwijzer si, wordt echter nooit bruikbaar.

32. Leiders, die Routine-werk doen.
Een ongeschikt leider kan kwaad en schadebberokkenen. Een getrainde en efficiente staf onder hem kan dan echter weer veel kwaad herstellen.
Slimmer wordt het, als een leider het routine-werk van ondergeschikten doet of doen moet. Daarvoor wordt hij niet betaald.Zijn loon is daarvoor veel te hoog. Zo'n misplaatste leider geeft dubbel verlies.
Een efficient bedrijf dient elke met elidende functies belaste werknemer te ontlasten van dagelijksch routine-werk, zover als dit mogelijk is. Den leiders blijven enkel het verantwoordingswerk. Hoe weinig deze efficientie in overheidsdienst begrepen wordt, kan de school getuigen. Het hoofd der school is in openbare dienst belast met een administratieve routine-rompslomp, welke, naast voorbereiding in correctie en de eigenlijke schooltaak, een zo zware last op de schouders legt, dat efficient werk eerlijkheidshalve niet verwacht mag worden. Het resultaat laat dan ook geen twijfel en school, ouders en kinderen betalen voor het overheids-onvermogen.
Op onze scholen is, wat maar enigszins mogelijk is, aan het werk van de leidende personen afgenomen en hun taak, althans in dit opzicht verlicht.
Ook dit draagt bij tot de efficientie van het onderwijs op de Kwatrian-Scholen.

33. Onvoldoende rapportering.
Alle werk vraagt een voortdurende rapportering. De leiders van een bedrijf moet op de hoogte blijven van de procesgang, de stand van het werk. Het is op de school niet anders. Daarvoor dienen klasseschriften, werkschriften, spreekschriften, leggers, schoolrapporten, vergaderingen, enz. Al deze stukken en samensprekingen zijn rapporten over de stand van het werk. Dagrapporten, weekrapporten, maandrapporten, kwartaal-rapporten.

Onvoldoende



25

Onvoldoende rapportering veroorzaakt schade. Dat dit geen theorie is, werd b.v. extra-duidelijk, toen,na een jaarblijken moest dat een leerkracht van de 6e klasse n.b. een heel taalboek ten achter was, zonder dat het hoofd der school dit gemerkt had.

Het is niets voor niets, dat onze school de diverse rapportschriften doet invullen en inleveren. De ervaring heeft geleerd dat dit nodig is. Het is een prachtige zelfcontrôle voor ons,onderwijzers Wij zien er als het ware dagelijks uit, of en waarin wij te kort schieten. De dagschriften dwingen ons tot voorbereiding, als we het eens zouden willen vergeten. De weekrapporten dwingen ons om"bij" te zijn met onze taak. De maandrapporten dwingen ons, om "BIJ" te blijven met de leerstof.

Schaf deze rapportering af en het lekken zet dadelijk in uit 20 gaten.

34. Onvoldoende Methodenkennis.

Dit is een kwestie van ongeschiktheid. En zij wreekt zich enorm. Zij maakt, dat arbeid moet worden overgedaan. Dat arbeid uit de hand genomen moet worden en aan andere krachten toevertrouwd. Zij voert voor de leerkracht tot terugzetting en ontslag. Zij zet de klas stukken achteruit. Het is niet meer dan billijk dat de werkgever eist, dat zijn werknemers op de hoogte zijn van de methoden van het lesgeven.

35. Gebrek aan Voorbereiding.

Het is duidelijk dat deze soort ongeschiktheid moraliter niet door de beugel kan. Men moet zich voorbereiden voor zijn werk. Dit na te laten is dagdieverij. Het niet voorbereide lesgeven wordt of slecht gedaan of niet gedaan. Men zoekt dan uitvluchten. Men herhaalt modeloos uit een vorige les. Men geeft modeloos een schriftelijk proefwerk. Men saboteert op welke wijze ook de 40 minuten van de les. Als de onwil om zich voor te bereiden regel is, kan een leerkracht op de Ksatrian-School niet beter doen dan zich aan te bieden voor een plaatsing bij het openbaar onderwijs.

36. Zorgen.

Men heeft niet alle levensomstandigheden in de hand. Men heeft zijn karakter niet aan een touwtje. Er zijn dikwijls zorgen. Meerdrukkende zorgen. Huiselijke moeilijkheden. Geldelijke soesahs. Het is treurig, dat het zo is en dat wij niet allemaal levensvreugdig kunnen zijn. Maar hoe dan ook, - de school mag daar niet onder lijden. De school wil daar niet onder lijden. De school doet het hare om althans een deel van die zorgen te verlichten. Het gaat niet aan, dat zij beantwoord wordt met onvoldoende arbeid, ondeugdelijk werk, slecht werk. De school eist dat de zorgen worden afgeschud tijden s de taakvervulling. Eist, dat de kinderen niet de dupe zullen zijn. Eist, zelfbeheersing en wilskracht van volwassenen. Eist efficientie, volle aandacht, en blijmoedigheid. Wie die niet geven kan, is moreel verplicht om ander emplooi te zoeken, waar zorgen en arbeid kunnen samen gaan. De school vedraagt dat niet. Het moge hard klinken, maar de school is verplicht zulke werknemers te ontslaan.

37. Verzuim door de leerkrachten.

Het is onnodig hierover lang te praten. En het is ook duidelijk dat het er niet toe doet om welke reden er arbeid verzuimd wordt. Ons instructieboek voorziet in de vervanging van verzuimende leerkrachten op hun kosten.

38. Gedeeltelijke Ongeschiktheid.

Er zijn onderwijzers die niet kunnen zingen. Anderen, die niet kunnen tekenen. Het is onredelijk om van hen te verlangen dat zij wel zullen kunnen zingen. Of wel kunnen tekenen. Als er in de organisatie niets wrikt dan is het zo erg niet. Efficientie verlangt dat het werk, of zijn onderdelen zullen worden toevertrouwd aan de



de meest geschikte. Zingen en tekenen zijn tenslotte artistieke neigingen. Het zijn gaven, geen technieken. Er is plaats voor de opmerking dat dan maar de blote voortbrenginstechniek kan worden onderwezen. B.v. het lezen van noten, of het mengen van kleuren. Maar dit is niet wat wij op onze school verlangen.

Iets anders is het als een onderwijzer zegt, dat hij geen aardrijkskunde kan onderwijzen. Of geen geschiedenis. Of geen natuurkennis. Zulke erkentenis van onwetendheid behoeft niet aanvaard te worden. De onderwijzer toont een diploma van bevoegdheid en bekwaamheid. Als hij niet bekwaam is voor zijn werk, dan is het diploma een waardeloos stuk papier.

Hoe het zij, alle onbekwaamheid is schade voor onze school. Wanneer alles op rolletjes gaat en omzetting van lessen mogelijk is, wordt de schade ondervangen. Maar wordt de organisatie bemoeilijkt bij noodzakelijke vervanging, dan krijgt deze schade door ongeschiktheid tastbare vormen.

39. Onnodige lessen.
De onnodigheid van het onderwijs in enig vak moet beoordeeld worden naar hetvdoel dat de school in het oog heeft. In het huidig tijdsgewricht achten wij het onderwijs in landstaal, godsdienst, overmatige geschiedenis van andere landen dan juist Indië, overmatige aardrijkskunde dan juist van Indië, onnodig. Het zijn meer of minder nuttige vakken op zich zelf. Maar wij hebben ze voorhands nog niet nodig. Een leerkracht die zou uitmunten in onnodig geoordeelde vakken en deze vakken overmatige aandacht zou geven, werkte schadelijk op de proces-gang. Hij zou deze doorbreken met noodzaak van herstel en tijdsverlies als gevolg.

40. Onjuiste Organisaties in de klas of op de speelplaats tonen ongeschiktheid, gebrek aan overzicht en inzicht, gebrek aan organisatorisch vermogen. Zulk gebrek sluit uit van leiderschap. Alle organisatiefouten zijn echter schadeposten.
Op ons kantoor hebben wij dagelijks te strijden met de schadelijke gevolgen van het organisatorisch onvermogen der overheid. Dit brengt vaak schadeposten mede, die dadelijk zich voelbaar maken in geldelijke uitgaven.

41. Gebrek aan controlering.
Gebrek aan toezicht op de speelplaats veroorzaakt wanorde, rustverstoring, verwildering. De gevolgen zijn: minder opname capaciteit bij de leerlingen.
Gebrek aan toezicht op de zindelijkheid der leerlingen brengt mede, dat de klasse-inspecties te lang duren. Of dat de schoolarts te veel arbeid krijgt. Gevolg: tijdsverlies ten nadele van het onderwijs. Geldverlies door verhoging van het dokters-honorarium.
Gebrek aan toezicht op verzuim door de leerlingen, doet deze toenemen. Dit werkt rechtstreeks schadelijk op het onderwijs in.
Gebrek aan toezicht op de eigen leerlingen stelt bloot aan overrompeling door onverwachte ziekten, of overrompeling door erupties van een verkeerde geest. Hieraan is meer dan schade verbonden. Zelfs gevaar is hieraan verbonden. Gevaar voor gezondheid en leven door niet-tijdige waarschuwing van arts of ouders. Gevaar voor het schoolbedrijf door niet-tijdige rapportering aan het hoofd of het bestuur, die tijdige maatregelen hebben kunnen treffen.

42. Deloyale propaganda in de school.

Een

Een gevaarlijke verliespost in elke bedrijforganisatie.is zij. Zij is de stille opruiing. Zij berust altijd op laster. Laster is haar peiler. Zij beoogt: bederving van de goede geest. En haar objecten zijn de leerlingen of de leerkrachten.

Het is duidelijk dat een leerkracht, die zich daaraan schuldig maakt, niet te handhaven is. Maar voordat tegen zulke onderwijzers maatregelen van verweer en zelfbehoud genomen kunnen worden, is veel kwaad gedaan. Voornamelijk aan de kinderen.

De oorzaken zijn: mokken tegen de werkgever, onderlinge wanverhoudingen, kuiperij jegens het hoofd der school.

Een verdergaande vakschool te Semarang demonstreert zulk een wanverhouding dat een onderwijzer van een tweede klasse de kinderen stelselmatig verachting bijbrengt voor zijn collega van de eerste klas. Op onze school had een onderwijzer van een hogere klasse een zo slechte invloed, dat de leerlingen van 6e en 7 klasse ostentatief de overige onderwijzers niet meer groetten. Hun houding werd beledigend. Hun invloed begon zich tot de minder goede elementen der lagere klassen uit te breiden.

Deloyale propaganda onder de onderwijzers tegen de werkgever komt zeker op 90% der scholen in Indë voor. De Ksatrian-School heeft er ruim haar deel van gehad. De bodem voor zulk minderwaardig werk is gereed gemaakt door een verkeerd berepen vakactie. De daarbij komende totale misvatting van de sterke gezagspositie van een particulier schoolbestuur doet de rest.

De gevolgen van zulke deloyale activiteiten zijn: benadeling van de goede naam onzer school, minder goede mentaliteit bij de leerlingen, waardoor het opname-vermogen geschaad wordt; vernietiging van de geestdrift van het personeel voor zijn mooie taak. De indirecte gevolgen hiervan zijn altijd dezelfde: schade voor het bedrijf.

43. Deloyale propaganda buiten de school.

Wij mensen zijn en blijven maar domme ijdele dieren. Wij babbelen zo graag. Wij kletsen graag. Wij vertellen zo graag.iets nieuws. Iets sensationeels. Iets grappigs. En wij vertellen te veel van onze arbeid, onze werkgever, ons bedrijf. En wij vertellen in het vuur van ons verhaal ook wel eens dingen, die niet precies waar zijn. Dat is de zachtste vorm van deloyale bespreking. De bedoeling was niet kwader trouw. Maar de werking schaadt. Wij hebben een nieuw lek gemaakt in het eigen bedrijf, dat ons brood geeft.

Er is ook zulke, bijna altijd lasterlijke deloyale bespreking te kwader trouw. Om wel degelijk schade te doen. Dat men het eigen aangezicht schendt, wordt pas later ontdekt. Namelijk als de schade aangericht is. Die schade kan groot zijn. Het is gevonden eten voor de concurrent, de kwade verhalen te vernemen. Hij haast zich die slechte reputatie verder uit te dragen. Hij deelt de opgesmukte en gekleurde vertelsels mede aan de ouders van de kinderen op zijn school. De boosheid is ontstellend. Volg nu haar weg maar.

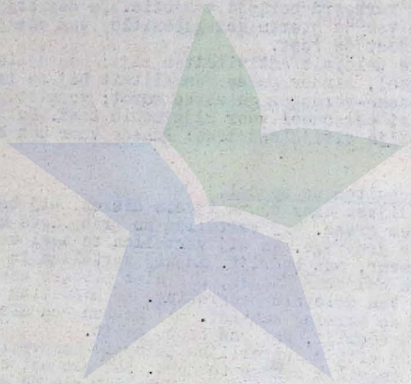
44. Deloyale houding.

Een school als de onze heeft een doel. Een ideaal. Onze directie beoogt dat ideaal te bereiken. Dat ideaal is: een bastion te zijn voor nationale ontwikkeling; een kweekplaats voor het nationale intellect; mede te bouwen aan de nationale toekomst.

Als de directie zich vergist in de wegen en middelen, die naar dat ideaal voeren, des te erger. Dan moet herstel volgen. Maar er is nooit opzettelijk misverstaan bij onze directie te veronderstellen. Meent een onzer fouten te zien, dan brenge hij die onder de ogen van de directie.

Deloyaal is het om in het geheim de directie tegen te werken op dit punt.

IK



Ik noem b.v. een principe-kwestue. Het Mulo is in Indië tot een langzame dood gedoemd. De vooruitziende geesten werken nu reeds voor een nationale toekomst die op het vakonderwijs is opgebouwd. Onze directie richt het onderwijs op de Katrian School in het belang der kinderen en in het belang van het land doelbewust op het verwerven van vaktechnische bekwaamheid. Het gaat niet aan, om, als men het daarmee niet eens is, zijn invloed aan te wenden om de kinderen toch voor een school voor algemeen vormend onderwijs te winnen. In ons geval voor het Mulo. Zulke slinksche werken b.v. beschadigen het principieel streven der school. De homogeniteit van de algemene lesgang wordt immers doorbroken. De terugslag daarvan op de afleveringsresultaten moet volgen. Ziedaar de schade van een deloyale houding.

45. Deloyale handelingen.
Ik bedoel handelingen en daden buiten of in de school, die de opvoeder der jeugd verre moeten zijn. Daden, die de sociale waarde van de onderwijzer aantasten. Daden, die zijn zedelijke waarde om - laag brengen. Zulke handelingen worden algemeen bekend. Met het ontslag van zulke onderwijzers is de school niet hersteld. De schade aan de reputatie onzer school en zelfs aan de goede naam van de collega's verdwijnt eerst na lange tijd.
Zulke handelingen zijn dáárom voor een onderwijzer deloyaal, omdat hij bij zijn dienstaanvaarding wéét dat de algemene school-instructies en reglementen hem, boven alle andere werknemers, aan banden legt in dit opzicht.

46 - 49- Dienst-onwil, dienstschuwing en dienstweigering.
Het is zonder meer duidelijk, welke schadeposten deze zaken voor elk bedrijf betekenen. Lijntrekkerij, lijdelijk verzet, sabotage zijn de uitingen ervan.

50. De arbeidsstaking.
Ter completering van het 50-tal lekken, valiezen en schaden noem ik ook deze factor. Staking van onderwijzers is zeker even afkeurenswaardig, even immoreel als staking van geneesheren. De slachtoffers zijn kinderen en zieken. Geen hoogstaand onderwijzer gaat in staking.

Ziedaar, - 50 lekken, verlieze, schaden -, gaten waardoor een onafgebroken stroom zilver wegdrupt en wegsiepelt. Zilver, dat voor een groot deel in de zakken van de onderwijzers behoorde te verrecht te komen.
Totale materieele schaden, deelschaden, afvalsverlies, tijdsverlies, schade door ongeschiktheid, schade door kwade wil.
Wij moeten al deze schade tot een uiterst gering minimum reduceren.
In ons eigen belang.

Bandoeng. Juni 1933 J.D.

CURSUS STAF - TRAINING NATIONAL SCHOOL

AND SCIENTIE OP DE SCHOOL.

No. 3.-

III. 100 % Kwaliteits - Productie als schoolproduct.

Dames en Heren:-

Ik heb U telkens voorgehouden:
de school is een bedrijf. Een commercieel bedrijf, n'en déplaise elk schijnbetoog daartegen.
Gelukkig is de school een commercieel bedrijf. Als dit niet zo was zou de volksontwikkeling stagneren. Deze ontwikkeling zou dan aangewezen zijn op de kracht van een algemeen ideaal. Een ideaal is echter slechts zeer zelden algemeen. Gewoonlijk zijn enkel ontploffingsidealen bijna algemeen. De kracht van zulk nauwelijks te verwachten algemeen idealisme is dus te sporadisch om er op te kunnen bouwen als vormende factor, voor de volksontwikkeling.
Onze kracht moet zijn die van het persoonlijk willen. De kracht van het ideaal van de handelsvorst. Van de industriekoning.
Nu zijn we waar we wezen moeten. In de industrie. In de fabriek. De school is een fabriek. Een fabriek van intelligentie. Onze school is een fabriek van nationale intelligentie.

De fabriek, elke fabriek, heeft vaste kenmerken.
1e. de grondstof;
2e. een technies productie-proces;
3e. geschoolde arbeiders;
4e. commerciële leiding;
5e. verkoopbaar product.

Ook onze school heeft deze kenmerken.

1e grondstof.
De algemene nationale intelligentie is onze grondstof. Wij vinden die intelligentie in haar vertegenwoordigers: de kinderen. Er is goede grondstof: het gemiddelde intellect. Er is minder goede grondstof: de achterlijken. Er is onbruikbare grondstof: de natuurlijk-dommen. Er is tenslotte ook prima grondstof: de voorlijken. Het woord is lelijk, maar duidelijk.

Met als in een industrieel productie-bedrijf, ordenen en schiften wy onze grondstof.
Onbruikbare grondstof (de natuurlijk-dommen) verwijderen wij uit ons productie-proces. In de loop van de zevenjarige cursus vallen zij uit. Gewoonlijk al héél gauw. In de eerste klasse. De kenmerken van deze grondstof zijn: domheid, onnozelheid, imbeciliteit, idiotie.
Andere scholen - andere fabrieken zijn dat - nemen deze grondstof nog op. Zij maken er nog wat van. Rommel-productie. Heurenberger-speelgoed uit mestvaalgoogst. Prutu-goed. Deze scholen voor zwakzinnigen zijn te vergelijken met fabrieken voor minder-kwaliteitsgoederen. Goedkope en waardeloze. Sociaal en menslijk te prijzen, doen zij kultureel geen arbeid van betekenis.

In tweede schifting van onze grondstof treft de achterlijken. Zij blijven zitten. Doubleren de klasse. Gebeurt dit te vaak, naar vaste normen, dan worden ook zij verwijderd. Als zij de eindstreep behalen, hebben



hebben zij 8, 9, 10 en meer jaren over de lagere school gedaan. Maar ook dan zijn zij geen kwaliteits-producten.
Het is rebuild-fabrikaat. De prijs wordt gereduceerd, gehalveerd soms.
Met deze minder-goede grondstof kunnen geen kwaliteits-producten gefabriceerd worden.

Na deze beide ruwe schiftingen blijft de geselecteerde grondstof over de algemene gemiddelde intelligentie.

Het technische productie-proces.
In onze schoolfabriek is dit proces evenmeer als in welke industriële onderneming ook, een product van eeuwen ervaring. Wij hebben dit proces zo volmaakt mogelijk opgebouwd, georganiseerd en gereorganiseerd, aan tijd gebonden, biologisch en fysiologisch getoetst, paedagogisch getested, op ervaringsresultaat onderzocht.
Dit technisch proces van producering is onze onderwijsmethode. Peter: het systeem van onderwijs-methoden. Evenals de industrie haar ontdekkers, uitvinders en leiders bezit, heeft de school haar grote geesten, ontdekkers op het gebied der psychische opname en psychische productie en reproductie; op het gebied der fysiologie; leiders op het gebied der paedagogie; leermeesters op het gebied der industriële geestelijke en lichaamlijke gezondheid, de schoolhygiëne, etc.

Onze geschoolde arbeiders doen de parallel met de industriële fabrieken goed uitkomen. Ook onze onderwijzers zijn vak-arbeiders. Enkelen zijn precisie-werkers. Ook wij hebben onze bedrijfsleiders, afdelingsleiders, ploegchefs, etc.
Hun technische scholing is zeker méér waard dan die van de meeste fabrieks-werkers.

Ook de school heeft zijn commerciële leiding: in het particuliere de schoolbesturen; bij het openbaar onderwijs: het Departement. Als regel voldoet de eerste leiding, faalt de tweede.
De oorzaak van dit laatste is te zoeken in de algemene fouten van elk overheidsbedrijf: afwezigheid van efficientie-prikkels, onvoldoende verantwoordelijkheid; ontbreken van persoonlijke belangstelling; ontstentenis van selectie der leiders.
Maar ook menige fabriek faalt in zijn commerciële leiding. Zelfs hierin werkt de parallel door. In het particuliere volgt als straf op de zonde: het faillissement. In het ambtelijke: verzwaarde belasting, als het verlies te gevoelig is.

En eindelijk het 5de kenmerk: het verkoopbaar product. Dat is het product dat de maatschappij als resultaat van den arbeid wordt aangeboden. Dit product vindt zijn markt als het een behoefte vult. Het vindt geen markt als het de toets der maatschappij niet kan doorstaan.
Het is met de school net zo. Ten opzichte van de school behoorde het Leven de toetssteen aan te leggen. Maar het Leven heeft geen tijd daartoe. Het heeft de maatschappij een apparaat doen ontdekken, waarmee de waarde van het product der schoolfabriek wordt gewogen en gemeten. Dat apparaat heet: examen. Het is een buitengewoon ruw en plomp apparaat. Als dit onhandige instrument faalt, vernietigt het Leven het schoolfabrieks-product. In hoogste instantie oordeelt het Leven toch zelfstandig en is onmedogend beoordelaar. Even onmedogend als het publiek beoordelaar is van het fabriekmatig geproduceerde marktgoed.

U ziet: de parallel fabriek-school is geen gewrongen vinding.
Wel, geachte hoorders, zij laat zich tot in kleine details vervolgen.
Het leven van de fabriek en het leven van de school, zij worden beiden door dezelfde wetten beheerst. Gehoorzaamheid aan dezelfde eisen bedingt voor beide succes. Ongehoorzaamheid aan de eisen brengt voor beide

beide ondergang.
Er zijn slechts weinige fabrieken die langer dan 30 jaar leven. En er zijn slechts weinige scholen, die die leeftijd bereiken. De openbare school (en naast deze de gesubsidieerde inrichting, die weinig anders is dan een openbare school in innerlijke organisatie) werkt onder andere verhoudingen. Als zij verlies maakt, geen nood, de belastingkas neemt haar verlies op zich.

Welke industriële inrichtingen, ondernemingen, fabrieken blijven nu bestaan en trotseren de tijd? Enkel zij, die regelmatig of op den duur winst maken.
Maar welk beginsel beheerst de winst? De verzekerdheid een markt te vinden voor het fabrikaat.

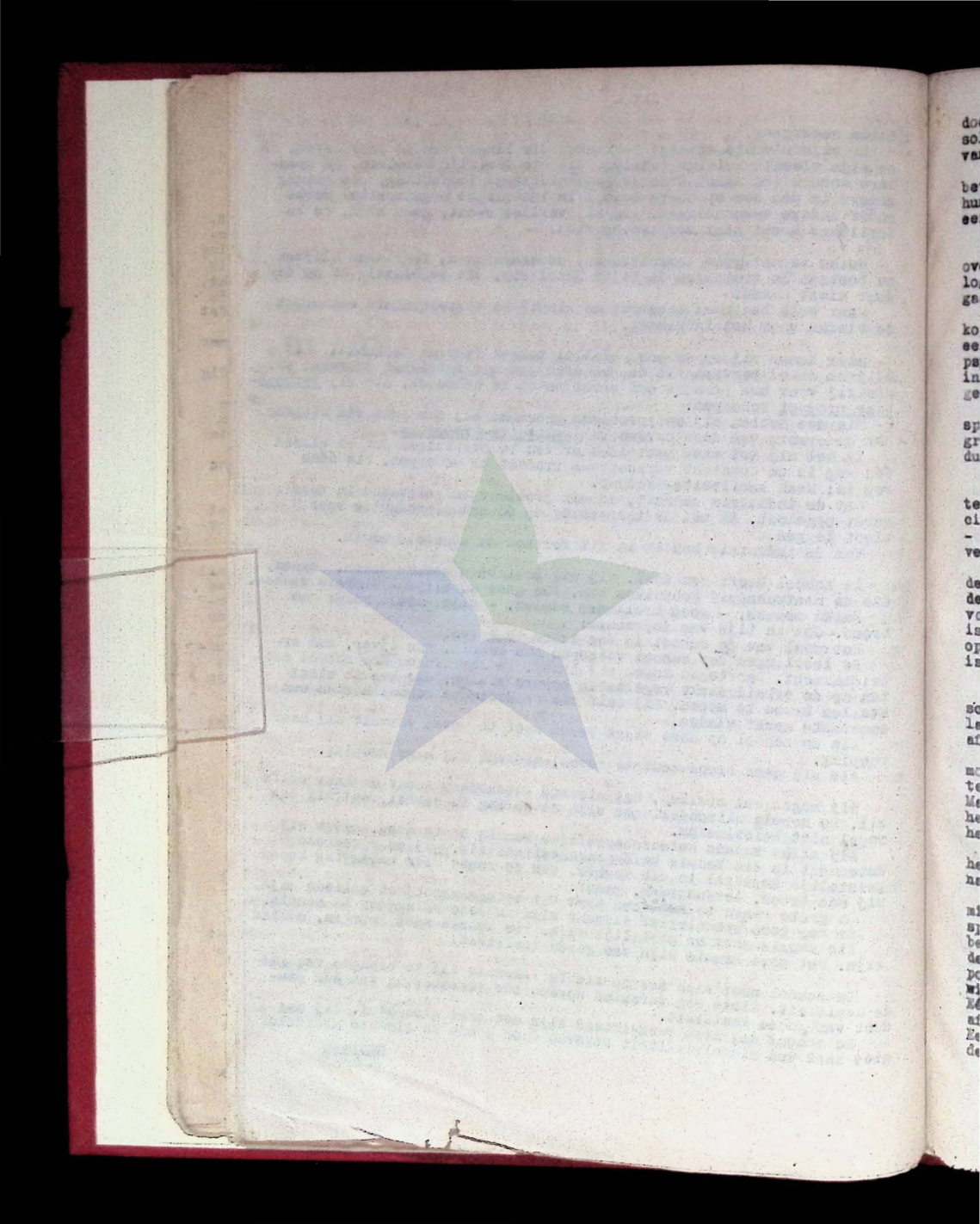
Hier komen wij op de 5de parallel tussen fabriek en school. Zij blijven enkel bestaan als de behoefte aan hun fabrikaat duurzaam is. Als zij voor hun product een markt weten te behouden. Als zij verkoopbaar product scheppen.
Hiermee hebben wij ons probleem gebracht bij ons punt van uitgang. Het onderwerp van deze cursus is: Kwaliteits-Productie.
Ik heb mij tot taak gesteld U er van te overtuigen dat er alleen één weg is om constant verkoopbaar product te scheppen. Die éénè weg is: Maak kwaliteits-product.
Wat de industrie betreft, is dit probleem wel algemeen in deze geest opgelost. Ik wil de toepassing op de schoolproductie voor U bloot leggen.
Van de industrie kan ik in dit verband nu afscheid nemen.

De school heeft een doel. Zij wil bruikbare mensen maken. Mensen, die de maatschappij gebruiken kan. Zoo goed mogelijk bruikbare mensen.
Zulke mensen, - goed bruikbare mensen, - zijn altijd zeker van brood. Ook in tijd van depressie.
Het doel van de school is dus brood te geven.
De leerlingen der school verkopen hun kennis, hun ijver, hun arbeidskracht. Daartegen kopen zij brood. De leerlingen der school moeten op de arbeidsmarkt regelmatig kopers vinden, die hen in staat stellen brood te kopen. Zij zelf als product der school moeten een constante markt vinden.
Als de school op deze wijze brood weet te geven vervult zij haar roeping.
Als zij geen brood weet te geven, miskent zij haar roeping.

Wij mogen wel stellen, dat niemand wetenschap zoekt om haar zelfs wil. De nobele uitzonderingen zijn zo gering in aantal, dat zij den regel niet beïnvloeden.
Wij allen zoeken wetenschappelijke kennis op te doen, omdat wij weten dat in die kennis beleggingskapitaal zit. Wij beleggen ons geestelijk kapitaal in die kennis. Van de rente die belegging kopen wij ons brood, levensgenak, genot.
Om grote rente te bekomen moet het beleggingsobject solide zijn.
Er mag geen speculatief element zijn in deze belegging in kennis.
Die kennis moet er werkelijk zijn. Die kennis moet gedegen, solied zijn. Het moet kennis zijn van goede kwaliteit.

De school moet zich daarop richten: kennis bij te brengen van goede kwaliteit. Niets mag verzuimd worden ter verzekering van een product van goede kwaliteit.
De school mag niet verkwistend zijn met haar grondstof. Zij mag niet naar een middelkwaliteit streven door goede en slechte grondstof

dooreen



dooreen te kneden. Dat is wel heel gemakkelijk werk. Maar het is niet soliede werk. Het is doorsnee-werk. Het is de methode van de fabricatie van rommel en prullaria.

Als onze leerlingen tonen betere grondstof te zijn, moeten zij extra bevorderd worden. Als er leerlingen zijn, die niet kunnen leren, moet hun gelegenheid worden gegeven nog iets te bereiken in het leven door een inrichting voor zwakzinnigen en debielen tebezoeken.

Dit is een grondbeginsel van een behoorlijk schoolbedrijf.

Dus is het geen wonder dat de openbare school er tegen zondigt. Alle overheidswerk is middelmaat's werk. Het kan niet anders zijn. De psychologie leert ons dat. Maar het is hier niet de plaats daarop dieper in te gaan.

Op de openbare scholen heeft men de leeftijd der leerlingen vastgekoppeld aan hun intelligentie. Dit is rechtstreeks onzinnig. Leeftijd is een veranderende factor. Intelligentie is een constante factor. Alle psychologische test-werk op de scholen heeft duidelijk gemaakt, dat de inrichting van het Massikale onderwijs niet deugt. Vooral niet op de lagere school.

Er wordt op de lagere school op ontstellende wijze intelligentie verspild en bedorven. In onze betoogwijze betekent dit, dat wij de beste grondstof zo bitter weinig aandacht geven, dat onvermijdelijk ons product in kwaliteit verminderen moet.

Wanneer wij ons ernstig toeleggen op de correctie van deze dwaze intellects-verspilling, zullen wij ons meerder werk verschaffen. Alle efficient werk vraagt vernietiging van sleur, heroriëntering, reorganisatie, - dus meer arbeid. Dat is ten dele een reden, waarom de onderwijzer zich verzet tegen die correctie van de wijze op de lagere school.

Er is een reden. De tendenz van het psychologisch onderzoek omtrent de verspilling van tijd en intelligentie op de lagere school is deze: de lagere school kan een van kortere duur zijn. Wat zou daarvan het gevolg zijn? Dat een zevende gedeelte van het onderwijzers-corps overbodig is. Dat 1/7 gedeelte zou ontslagen kunnen worden. Hier werpt U een blik op een economische zijde van het probleem. Het verzet van de onderwijsman is dus ook een strijd voor zijn brood.

Intussen begrijpt U reeds dat de officiële ongecorrigeerde lagere school alles behalve kwaliteits-product voortbrengt. Inderdaad werpt de lagere school enkel middelmaats-product. Duizend Maare, Massa-artikelen af.

Ons ideaal is: kennis van goede kwaliteit bij te brengen. Dat is onmogelijk als wij onze grondstof, het intellect, verwaarlozen. Dat intellect is de akker. Wij strooien het zaad van ons onderwijs in de voren. Maar als wij de akker verwaarlozen, als wij niet het juiste ogenblik voor het zaaien kiezen of kennen, als de akker braak blijft liggen - dan kan het product niet voor 100% goed zijn.

Vandaar dat de Maatrian Scholen trachten om althans de hoofdfout van het Lager Drilsysteem weg te nemen, althans te verzachten. De hoofdfout namelijk waardoor intelligentie aan leeftijd wordt gekoppeld.

Ons instituut van extra-bevordering der intelligenten is een prachtig middel in onze hand om een mooie gave intelligentie te redden van verspilling en bederving. In de 11 jaar dat onze Lagere School bestaat hebben wij reeds een klein 60-tal kinderen voortgeholpen om het Lager Onderwijs, berekend op de middelmaat, achter zich te laten in sneller tempo dan waartoe de officiële school hen doemt. In geen enkel geval zijn wij beschaamd geworden. Ons oordeel is, de jaren door, juist gebleken. Één onzer leerlingen, thans op de Medische Hogeschool, liep onze school af in 4 jaar en ging met nog verscheidene Mulo- en A.M.S.-klassen door. Een ander liep de L.S. af in 4 1/2 jaar, velen in 5 jaar, en nog meerderen in 6 jaar.

Hiernaast



Hiernaast hebben wij de andere toets voor ons kwaliteitsprodukt. Zoals gezegd: het examen. Ruimer: de overgang van onze leerlingen naar verdergaande onderwijsinrichtingen.
Die toch moeten wij onbeperkt laten gelden. Het is de prijsbepaling op de markt. Nog eens: wij mogen veilig van oordeel zijn, dat die toetssteen niet deugt. Ik zelf ben dat van oordeel. Het baat echter noch de leerlingen, noch onze school of wij zulke oordelen koesteren. De maatschappij eist deze test. Basta!!

Laten wij eens nagaan welk cijfer-materiaal het modern onderzoek ons vervolgt. vorige

In Holland bleken op 1.058.231 LL (6 klassen) der L.S. in 1939 niet minder dan 462.125 van 1 tot 10 (!) jaar ten achter te zijn door zitten blijven of te late plaatsing in de eerste klas. Dat is 43,7%! Zie hiervoor het keurige boekje van Dr.Luning Prak:"De School in Cijfers"(pag.15/16) In de 5de klasse zijn reeds 60% der leerlingen 1 jaar of meer achter geraakt. De voornaamste oorzaak is: het aangeboren tekort aan algemene intelligentie. Op dezen grond berust meer dan 80% van het doubleren en 100% van herhaald doubleren. De school blijkt zich niet aangepast te hebben aan de natuurlijke verschillen der verstandelijke gaven bij de kinderen. Deze verschillen zijn zo groot, dat het zittenblijven een gedwongen aanpassingsvorm van de school aan ieders leercapaciteit is geworden. Maar daarmee is de lagere school veroordeeld!

Elk jaar moeten in Holland ongeveer 150.000 leerlingen blijven zitten. Geen enkele klasse is meer homogeen. Er zijn verstandelijke verschillen van 4 tot 6 jaren in elke klasse! Deze verschijnselen komen voor op elke school, in elke klasse zonder uitzondering.
Dit moet ons de ogen openen voor ons eigen gebrek aan waarneming als wij denken dat dit in onze klas gelukkig niet zo is! Och, arme! Wij zijn er allen blind voor!

De correctie is eenvoudig, meent Prak. Niet remmen en laten zitten en gedwongen bijeenhouden, wat de natuur zo duidelijk scheidt. Maar het schoolmilieu, de klasse, veranderen. Overplaatsingen, verhogen, gedeferentieerd leergangen - en niet meer doubleren -

Mij dunkt, dat waar wij reeds 11 jaar in deze richting zo goed mogelijk werkzaam zijn, er aanleiding is tot vernoegenis over ons juist inzicht.

Hoe zijn de indische cijfers?
De"onderwijs-Statistiek 1939/1940"vermeldt dat het percentage bevordelleerlingen bij het openbaar M.I. onderwijs (van de 7e klas) was 87.5 (jongens) en 88.3 (meisjes); bij het gesubsidieerde M.I. onderwijs 86.6.(jongens) en 84.8 (meisjes). Alg.totaal 87.6%.
Het aantal "openbare" abiturienten bedroeg 2.908 jongens en 4.066 meisjes. Te samen 7.054. Rond 950 konden de eindpaal dus niet bereiken. Bijna 1.000 kinderen op het geringe totaal hebben dus hun lager-schooltijd als een mislukte periode te beschouwen.
Zulke cijfers doen zien dat er iets hapert. Na de telkenjarige selectie moent het percentage abiturienten 100 bedragen! Kwaliteitsonderwijs hebben wij nog altijd niet, zoals U ziet. Het is middelmatigheidswerk. Dat komt eerst zeer duidelijk om de hoek kijken bij de overgangsexamens van 1 naar 2 M.O. (60% bewijst dat.
en van 1 naar 2 Mulo



Het is gemakkelijk nu te roepen om onderwijs-hervorming. Maar de fout is toch primair elders te zoeken. Bij ons zelf. Bij onze inofficiëntie. Zelf bij de verkeerde organisatie van ons lager onderwijs behoren. wij beter resultaat te boeken.

De markt voor het door ons afgeleverde getrainde intellect vraagt niet naar de oorzaken van mislukking. Zij koopt niet wat mislukt is. Zij koopt enkel kwaliteitsproduct.

Het is niet voor ons; nog eens, - om te onderzoeken of de test van de markt juist is. Wij moeten ons product afleveren naar de test, die de markt stelt. Het standpunt van de koper alleen is maatgevend.

Als de maatschappij haar toetssteen verandert, zullen wij naar die veranderde toetssteen moeten produceren. Aan de voorgangers op het gebied der paedagogie is de taak, de maatschappij, d.i. de markt, d.z. de kopers van het door ons gereedgemaakte intellect, tot beter inzicht te brengen.

Onze taak is: kwaliteitsproduct af te leveren.

Want daarvan hangt het bestaan van onze school af. Dus van ons zelf.

Wat is een kwaliteits-product?

100% deugdelijkheid. Niets minder.

Als wij er niet in slagen kwaliteitsproduct af te leveren, worden wij van de markt gedrongen. Dan is het met ons gedaan.

Daarom is de eis, dat wij niet langer schools of ambtelijk denken. Vooral niet ambtelijk. Ambtelijk-denken is inefficiënt denken.

Wij moeten denken als fabrikant en koopman. Industrieël en commercieël. Laat U niet van de wijs brengen door de verouderde gemeenplaatsen omtrent school en onderwijs. Wij zijn dat moe en beu. En wij horen er in de tonen van het ambtelijke, het inefficiënte.

Denk commercieël.

Kweek kwaliteit!

Laten wij nagaan wáár fouten kunnen schuilen in ons productie-proces Wij kennen de 5 grond-elementen van dat productie-proces:

1e. de grondstof;
2e. de techniek;
3e. de arbeidskracht;
4e. de commerciële leiding;
5e. het product.

Laten wij één voor één die elementen de zône passeren.

1e Grondstof. Zij komt ongeselecteerd tot ons. Wij moeten schiften, selecteren. Wat is de norm? De werkelijke norm. Niet wat wij graag wensen. Maar hetgeen ons wordt geleverd door de natuur zelf.

Die norm is de goede middelmatigheid. Vooral het eerste schooljaar selecteert. Debielen, zwakzinnigen en imbecielen moeten wij verwijderen, uitscheiden en niet verwerken. De voorlijken moeten gedurende redelijke tijd extra-aandacht hebben. Eventueel strekken zij tot verhoging van het gemiddelde peil in een nieuw schoolmilieu, n.l. een hogere klasse. M.a.w. wij moeten er naar streven om onze grondstof, de aangeboren intelligentie der leerlingen zo homogeen mogelijk te doen zijn. Indeling naar leeftijd is daartoe de meest ongeëigende werkwijze. Zulke indeling sluit homogeniteit uit.

2e techniek. Elke dag moet voor ons zelf een leerles bevatten. Wij moeten met open ogen en open kop aan ons werk zijn. Elke technische fout moet onze aandacht hebben. Persoonlijk of collectief moeten wij die fouten verbeteren. Wij moeten kiezen uit de onderwijs-methoden, die ons worden voorgelegd. Wij moeten toegankelijk zijn voor elke nieuwe verbetering

Een der grootste fouten hebben wij onderkend en geëlimineerd. M.l. de dubbeltaligheid op de Holl.Ind.School.

In de wedstrijd van de europese, indo-europese en indonesische kinderen voor de ambten in de maatschappij, d.i. om brood zijn de laatsten gehandicapt. Moedwillig gehandicapt. Als het sport betrof, zouden wij verontwaardigd zijn. Het werk is niet eerlijk. De indonesisé leerling heeft een dubbel zware taak te volbrengen als zijn mededingers. De kan-

een staan als 3 tot 2 tot 1.

Wij begrijpen dat de politiek d vertroebelende factor is. En wij zwijgen.

Op eigen gebied trachten wij de wedstrijd eerlijk te maken. Wij nemen een onbehoorlijke belasting van de schouders onzer kinderen af. En wij verheugen ons, als wij het resultat zien.

Deze verlichting van de wedloop voor onze kinderen heeft ons nu al enige jaren de gelegenheid gegeven de kwaliteits-producten af te geven.

Dit werd ons mogelijk door onze niet gesubsidieerde afdeling. De inrichting hiervan, parallel gaande naast de gesubsidieerde afdeling, was een verbetering in de techniek van ons schoolbedrijf.

Het werd een tegenzet op het officieele onderwijs-schaakbord. Een tegenzet, die men "meesterlijk" noemde. En die men ons deswege hoogst kwalijk neemt. Dit tussen haakjes.

Inderdaad is de afwikkeling van de dubbeltaligheid een technische winst van opperste grote. Maar er is nog andere verbetering in te voeren.

De malaise heeft het onderwijs in dit land als eerste offer bedoeld. Depressie kon hierin politiek worden uitgebuit. Met een ruk kon de onderwijsontwikkeling ten nadele van onze kinderen enige tientallen jaar achteruit geschopt worden. De beter opgeleide leerkrachten konden worden weggehaald. Men kon deze substitueren door onvoldoende of geheel niet opgeleide onderwijzers op hongerloon.

Deze bederving der arbeidskrachten maakt de toepassing van een behoorlijke onderwijstechniek onmogelijk.

Natuurlijk staan wij schrap.

Wij hebben hoger ideaal voor ons dan de blote instandhouding van een school. Wij moeten kwaliteits-product afleveren. Voor ons is opvoering van het leerkracht-gehalte eisch. Onze onderwijzers moeten geestelijk en wetenschappelijk in staat zijn om de betere techniek, de moderne paedagogische vindingen in toepassing te brengen.

Wij moeten steeds betere instrumenten gebruiken. Steeds betere boeken Steeds beter platenmateriaal. Steeds betere methoden.

De arbeidskracht.

Wij zijn geschoolde arbeiders. Wij zijn opgeleid voor onze taak. Elk onzer heeft tot plicht ons zelf steeds beter te bekwamen voor ons werk.

Wij moeten inkeren in ons zelf.

Wij moeten ons zelf de vragen stellen: "Ben ik volkomen berekend voor mijn werk?" "Ben ik geheel doordrongen van het einddoel van ons gezamelyk werk?" "Werk ik naar opperste vermogen mee aan de productie van "kwaliteits-product?" "In welk opzicht kan mijn werk verbeterd worden?" "Welk onderdeel van mijn werk komt nog niet tot zijn recht?" "Ken ik elke methode?" "Ben ik zelf een voorbeeld voor mijn leerlingen, in werkelijkheid, als evenwichtig georganiseerd leermeester, in kennis, in gedraging in activiteit, in ijver?" "Werk ik in elk opzicht mee om in samen-werk het hoogst bereikbare product te verzekeren?"

Doorvragen tot in details: "Zit ik te veel, corrigeer ik te weinig, kan ik de jaarlijkse proef doorstaan?"

Ik weet niet hoe het met U gesteld is, - wat mij betreft: ik leer elken dag iets bij; ik voel dat ik elken dag iets meer recht heb op mijn loon.

De commerciele leiding.

In dezen tijd van neerstotende bouwwerken en zich vermeerderende ruines, kan onze vereniging op steeds verdergaande uitbreiding wijzen. Ik geloof dat als er fouten zijn in onze organisatie, wij deze niet moeten zoeken op dit punt.

En eindelijk: het product.

Het ideaal, dames en heren, is: 100% overgang in alle klassen, 100% aflevering.

Natuurlijk mag dit niet gaan ten koste van onze waarschtige overtuiging. Dat zou geen winst, maar verlies zijn.

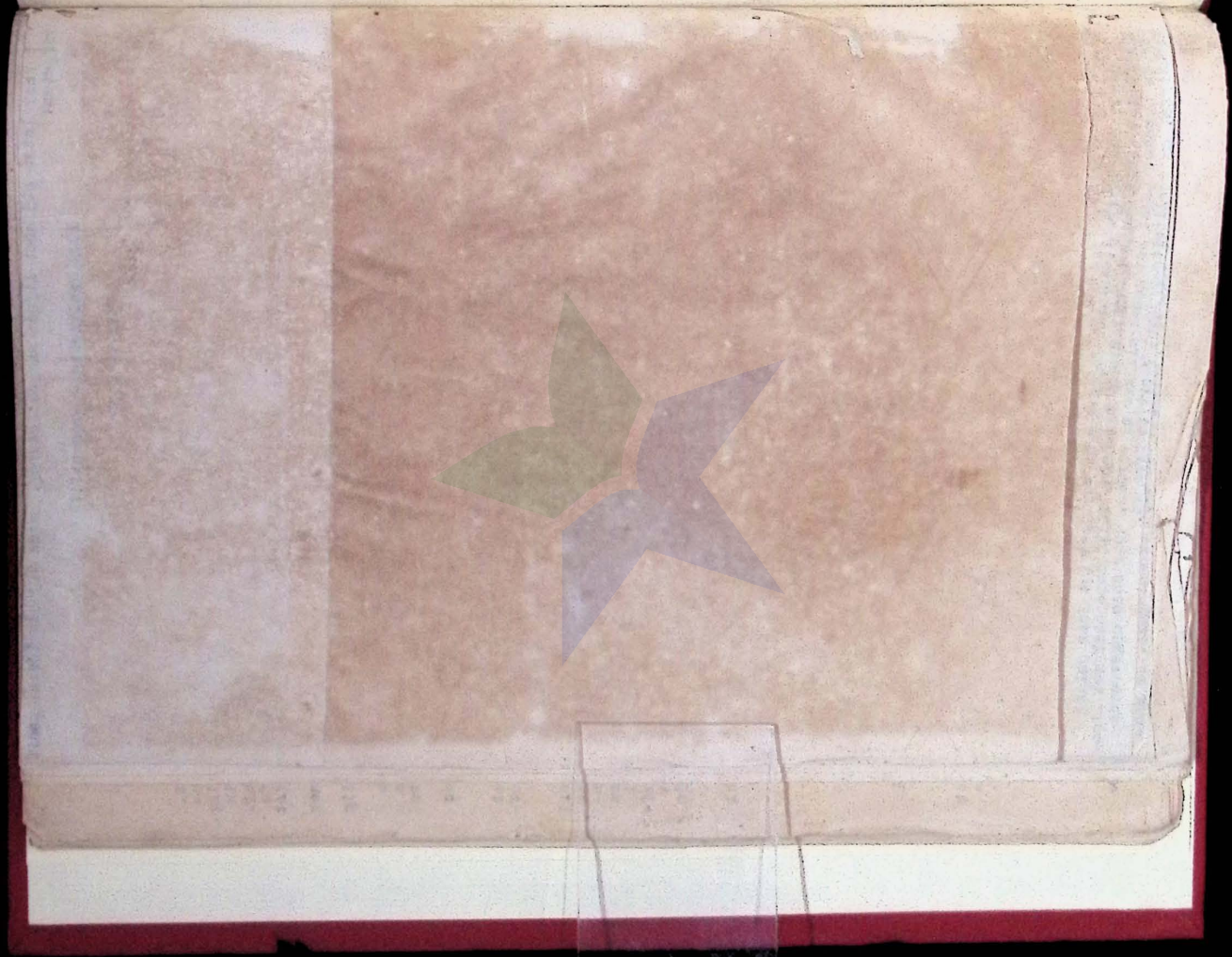
Er is een helder lichtpunt. Tegenover de van jaar tot jaar omlaag gaande kwaliteit van het onderwijs om ons heen, lijkt onze taak wel lichter te worden. Lijkt het gemakkelijker te worden, door onze opgevoerde werkwijze, om kwaliteits-product voort te brengen.

Maar laten wij niet lijden aan zelfbedrog. Laten wij ons ideaal nooit vergeten:

100% Kwaliteits - Product!!!

Barneveld 1ste Juli. 22.

8





DD:-64



