З А П И С К И У К Р А Ї Н С Ь К О Г О П Л А С Т У Н А

Ч. 3.

Д-р Атанас Фіґоль:

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Мюнхен

1946.

З А П И С К И У К Р А Ї Н С Ь К О Г О П Л А С Т У Н А

Ч. 3.

Д-р Атанас Фіґоль

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Доклад на курсі для впорядчиків і зв'язкових у Карльсфельді б.Мюнхену, 3.І.1946.

І. ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ.

На перший погляд дуже суха і теоретична тема. Оба поняття "організація" і "праця" - хоч стрічаєте їх дуже часто - не даються так легко очеркнути. Подавати дефініції тих обох абстрактних понять незвичайно тяжко а й користи з того не було би багато.

А втім, коли говоримо про організацію праці, то заторкуємо одне з дуже важливих життєвих питань кожної людини, а то й кожної спільноти. Бо ж очевидно проблема організації праці криє в собі ще щось, що в тих двох словах не домовлене, щось чого ми догадуємося. Говорячи про організацію праці, ми думаємо про якнайкращу організацію праці, таку організацію праці, щоб давала успіх, щоб давала скоро якнайкращі вислідн. Це ми маємо на тямці, коли говоримо про організацію праці.

І немає, мабуть, ні одної живої людини, котра б не хотіла мати успіху і то великого успіху в своїх намаганнях, у своєму житті; що не хотіла б мати скорих і гарних висліджів своєї праці. Хіба тільки ненормальні люди - якісь деспера-ти - були б не зацікавлені таким ставленням справи.

А що праця це зміст і нерв життя /пригадайте: "праця є-дина" - Грінченка/ а успіх це бажання, це фантом, за яким женеться кожна людина, то і така суха й теоретична - на перший погляд-тема повинна стати найбільш цікавою з усіх, які ви до тепер чули.

Погляньмо на життя: ви учень, або студент - ви хочете ма-ти успіх при іспитах, бажаєте з гарним висліджом покінчити свої студії. Ви - уже дорослий мужчина, працюєте в своєму фаху, як інженер чи лікар - ви бажаєте теж мати успіх не тільки матеріяльний, але теж моральний; ви бажаєте бути славним інженером, великим лікарем...

Але не тільки одиниця бажає мати позитивні висліди сво-єї праці. Кожна спільнота має до розв'язання цілий ряд завдань, іноді таких завдань, що від їх розв'язки зале-жить бути або не бути тої спільноти і всі ці завдання сповнити можна знова і тільки через працю - збірну пра-цю; і в тієї збірноти теж є і мусить бути непереможне ба-жання успіху.

Чи ж ми, як Пластова організація, не хотіли б об'єднати всю українську молодь, виховати її і дати Україні взори найкращих громадян?..

Чи ж ми як українці не хотіли б, і не тільки не хотіли б, але чи ж не працюємо для збудування власної держави? Чи не говоримо, що боремося за нашу державність?

То ж скрізь в житті, де б ви не повернули оком, ви побачите працю. Може зі здивуванням зауважите, що працює не тільки людина, але й машина, звірина; ми говоримо теж про працю сил природи, про наслідки, які приносить праця часу - зуб часу, і т.п. Одначе нас зараз цікавить праця людини. Праця, яка дає людині можливість заспокоїти її особисті чи то збірні матеріяльні і духові життєві потреби. Заспокоєння тих потреб, хоч як вони різнородні, можливе тільки через працю, - точніше кажучи, - через плянову, організовану працю.

І життєві потреби /як відомо найважливіші: їда, одіж, хата/ і потрібна для їх заспокоєння праця супроводжають не тільки людину як одиницю від її уродження до гробової дошки, але й ціле людство від зарання його існування.

Не можемо спинятися тут над тим, як ці потреби заспокоювала - себто як працювала - колись первісна людина, а як

ці й потреби заспокоює сьогодні культурна людина 20-ого сторіччя.

Одне, що хочемо зараз підкреслити, - що важливе для наших дальших міркувань - це те, що первісна людина робить усе с а м а - сама одна, тільки для себе і своїх найближчих, своєї сім'ї; в сьогоднішнім заспокоєнні потреб ви бачите незвичайно далеко переведений розподіл праці. Одні роблять те, другі інше. Незвичайно далеко поступена диференціяція звань. Про цей п о д і л праці ми будемо далі ще обширно говорити.

Так отже наше перше ствердження, це те, що ми скрізь у нашому житті і довкруги нас бачимо працю. Яку б ви установу, підприємство, бюро, уряд, чи товариство не взяли, всюди там виконують якусь працю.

Насувається дуже просте питання: Як виконують ту працю? Або як ми звикли питати: Як там зорганізована праця?

І так як скрізь у житті і скрізь у світі стрічаємо це явище, яке назвали ми праця, так теж і друге слово, що стоїть сьогодні в наголовку наших розважань, а саме слово організація, теж попадається нам на кожному кроці.

Ми говоримо про організацію держави, війська, торгівлі,

промислу,.. про організацію поодиноких підприємств, банків, пошти, фабрик, про організацію домашнього господарства,... про духові організації, партії, релігійні товариства -і т.п.

Говоримо теж про дивну організацію сил природи, про людський організм, як організацію костей, мязів, нервів і т.п.

У зв'язку з цим останнім хотіли б ми підкреслити певний зв'язок між словом організм, організчний, а словом організація; чи точніше кажучи, між поняттями, що криються за тими словами. Ви напевно й самі запримічуєте, що слово організація викликає у нас поняття чогось суцільного, згармонізованого, організчного...; організація - це немов організм.

Але вернімся до місця, де ми поставили собі питання: скрізь довкруги нас бачимо установи, підприємства, організації і т.п. - всюди там виконують працю, - як її виконують? як вона зорганізована?

На це питання може найкращу відповідь дали б керівники тих установ. Але їхню відповідь ви можете відгадати і без них. Їхня праця зорганізована так, щоб дати якнайкращі висліди, щоб мати якнайкращий успіх.

Але це тільки викрут, а не відповідь на ваше питання. Бо ж ви саме й хочете знати: як є організована праця, щоб дати якнайкращий успіх, згл. вислід.

А чому ви взагалі ставите таке питання?

Бо ви бачите, що не всі люди і не всі установи працюють з однаковим виспідом, з однаковим успіхом.

Про одних ви кажете, що вони прекрасно зорганізовані, що цей, або той добрий організатор; про інших маєте в цій справі меншевартне поняття, уважаєте їх або нездарами, що не вміють зорганізувати працю, або - в найкращім випадку - пеховатими людьми, яким не судився успіх.

Так отже бачимо, що є добрі і злі організації, що є добрі і злі організатори. А що кожний з нас є організатором своєї власної долі, свого власного успіху в житті, то кожний з нас - хіба не хотів би знати: як устроїти, зорганізувати свою працю? - як працювати, щоб мати бажані висліди? Чи існують взагалі якісь закони організації праці, яких придержування давало б хоч вигляди на частинний успіх?

Не сумнівався, що не один з нас радо заплатив би і то дорого, щоб тільки хтось зрадив йому ті закони, щоб відслонив йому таємницю успіхів.

А втім ці закони існують - і як може й ви сподієтеся - вони дуже прості. Тільки біда в тому, що їх дуже тяжко приміновати в практиці.

Не будемо тут застановлятися над усіми загальними принципами

організації, себто закони організації, які можна запримітити всюди й не будемо досліджувати скільки їх і які вони. Це завело б нас далеко в різні абстрактні міркування, які може й знеохотили б вас зовсім і ви відреклися б навіть успіху.

Цими питаннями займається одна з наймолодших наук, наука про організацію, яка по-українськи називається організаторика.

Вона, ця наука, ще дуже молоденька / так сказати б ще в пеленках. Організаторика начислює заледве кілька десятків літ існування. Її дотеперішній дорібок ще дуже маленький, хоча в деяких спеціяльних питаннях - які зрештою розроблялися куди скорше, ніж початки самої організаторики - існують прекрасні монографії. Це й зрозуміло, бо організаторика опирається на цілому ряді інших ділянок знання - зокрема технічних, психологічних і т.п. - і являється тільки науковим усвідомленням, завершенням того, що - як ми виказали вище - притаманне праці людини від початків її існування.

Для ілюстрації і доказу, що існують загальні всеобіймаючі принципи організації, принципи, що ви їх запримітите при найбільш примітивній і найбільш окомплікованій організації, ми в дальшому зупинимося на т.зв. законі поділу й сполуки. Це й буде перехід і основа до практичних міркувань про організацію праці в Пласті.

Одначе перед тим ще така заввага: так як не будемо застановлятися над теоретичними основами та загальними вислідами організаторики - за винятком згаданого вище закону поділу і сполуки - так теж не будемо говорити сьогодні про передумови особистого життєвого успіху, себто про організацію індивідуальних занять і організацію особистої праці. На цю останню тему появилася в світі а частинно також у нас багата література - Марден, Гроссман, Дільбретс, і т.д. - включно до дуже підозрілої вартости різних підручників автосугестії і т.д. Очевидно можемо тільки дорадити вам, щоб ви при помочі поважної літератури зацікавилися цим питанням.

Передовсім може наперед трохи така хитро-мудра відповідь:

успішна праця мусить бути організована з д у м к о ю, - з ясною думкою: щ о я хочу осягнути, я к і середники стоять мені до диспозиції, я к і труднощі треба побороти, я к використати найкраще обставини і т.д.

В дій хитро-мудрій - як я сказав - відповіді, ви і маєте справдішню відповідь. Бо саме в той спосіб повстала так зв. наукова організація праці, яка свої висліди подає сьогодні у формі певних принципів чи правил. Саме в тому думанні, в ясності ума ми бачимо різницю поміж людьми з організаційними здібностями, а людьми, яких ми привикли називати хаотиками.

Вам як пластовим виховникам важно - а нам як українцям д у х е важно - щоб ви виплекали нам покоління, яке б у голові мало порядок а не хаос.

Коли ви зачинаєте думати я к розв'язати поставлене завдання, я к зорганізувати собі найкраще працю, то ви починаєте т.зв. аналізу завдання, себто ви починаєте те завдання ділити на складові частини, розкладати його на поодиноких виконавців і т.д. а це є початок здійснення найважнішого загального закону-принципу кожної організації.

Цей закон звучить: кожне завдання, що має бути виконане, мусить бути поділене на свої складові частини, розложене на поодиноких виконавців, а потому знову зібране в одну цілість. І зветься цей закон - як ми згадали вище - з а к о н о м п о д і л у і с п о л у к и .

Цей закон стрічаєте всюди, в кожній організації, установі, товаристві, бюрі, уряді і т.д. Про нього ми натякнули вище, коли говорили про диференціяцію звань, фахів у сучасним суспільстві. Ви примінюєте його скрізь і завсіди, кожного дня при виконуванні щоденної праці, хоча може й не усвідомляєте собі того. І якщо примінюєте його добре - хоча підсвідомо - то ви маєте вже завдаток на успіх, ви вже є частинно добрим організатором. Коли ж ви і свідомо і підсвідомо його не розумієте, ви є хаотик і успіх може бути тільки припадковим гостем у вашому житті.

На конкретних прикладах з життя ми могли б цей основний, загальний закон організації доказати і прослідити; рівночасно побачите, які дальші консеквенції - які дальші організаційні постуляти - випливають з нього. Ізза обмеженого часу ми мусимо ці приклади зредукувати до одного - для нас найважнішого - а саме показати, якою є чи якою повинна бути

II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В ПЛАСТОВОМУ УЛАДІ.

Про організацію Пластового Уладу ви мали окремий доклад. Тому усіх організаційних проблем Пласту тут повтаряти не будемо. Тільки на тих відомостях, що були вам подані в тому докладі, постараємося прослідити одне: як пристосований в Пласті вище згаданий загальний організаційний закон поділу і сполуки.

Передовсім - як в кожній організації - так і в Пласті є переведений т.зв. поземий і доземий поділ.

П о з е м и й /горизонтальний/ або т.зв. т е р и т о р і я л ь н и й п о д і л відзеркалюється в поділі нашої організації на гуртки, курені, коші, області, краї, а завершенням цього поділу являється централя: Команда СУПЕ згл. Верховна Пластова Команда. Скрізь по території Німеччини чи інших країв Европи згл. Америки розсипані гуртки пластунів. Кожний гурточок про себе міг би провадити свою працю в своїй місцевості і жити своїм замкненим життям. Ніхто не знав би ані скільки тих пластунів, які як вони живуть, що роблять, які в них радощі, які турботи. Пластового часопису такий відірваний гурток ледве чи був би спроможний ви-

давати, а діла його діяльність була б замкнена вузькими горизонтами його окруження. Таке замкнення в собі було б противне духові Пласту. Пластуни цього самітного гуртка напевно не сиділи б дома як ведмеді в ґаврі, тільки при першій нагоді пішли б на прогулянку, а далі - як сонце припече - в далекі мандри.

І стрінувши в своїй місцевості гуртки інших пластунів, вони напевно нав'язали б з ними контакт, бували б у них на сходинах і запрошували б їх до себе, робили б спільні ватри, а далі додумалися б скоро, що їм потрібний спільний провід.

Цей провід мав би завдання: подбати про спільну домівку для них, плянувати прогульки і табори, намічувати програми спільних сходин і т.д. Ось так природно повстав би курінь. А коли б в одній місцевості найшлося більше таких куренів, от напр. хлоп'ячі, дівочі, ремісничі, середньо-шкільні і т.д., то вони скоро відчули б потребу створення коша і кошової команди.

Мандруючи вже сотні кілометрів поза свою огороду - в чужих містах і краях, стрічали б вони таких же самих пластунів. При ватрі в лісі вони спільно розказували б собі про своє життя, почували себе разом сильнішими, сміливіше плянували б спільні підприняття,... напевно визначили б собі другу стрічу і скоро вибрали б собі обласний чи то краєвий провід.

Як бачите те, що може вам в нашій організації видатися немов накинутим згори - є в своїй первісній основі витвором природних потреб знизу. Через лучення в щораз то більші гурти члени організації не тільки почувають свою моральну силу, але не менш ті вищі організаційні "щаблі" дозволяють їм технічно виконувати щораз то складніші завдання. Не треба тут окремо підкреслять, що моральні і матеріяльні засоби гуртка чи куреня, а інтелектуальні сили, грошові фонди окружної чи крайової організації дають цілком різні можливості реалізації пластової праці. Коли гурток чи курінь можуть спромогтися тільки на скромну стінну газетку, то крайова організація може вже видавати гарний журнал.

Зайвим було б вичисляти всі ті користі, що їх цей природний гін до об'єднування в щораз то вищих організаційних одиницях приносить усім членам, кожному зокрема і всім разом.

Так дійшли б ми до першого з'їзду всіх пластунів, які вибрали б свою централю, свою верховну команду, як остаточне завершення пластової організації.

Це був би ріст організації здолини догори.

Але також і централя - байдуже, чи вона повстала як перша перед низовими клітинами, чи як завершення вище з'ясованого процесу об'єднування низових клітин у щораз то вищі організаційні ступні - не тільки того територіяльного поділу на коші, області,

краї не скасувала б, але, навпаки, мусіла б цей поділ ще більше удосконалити. Бо ця верховна команда, щоб сповнити свої завдання на цілому широчезному обширі одної чи більше держав, щоб діяти в зв'язок з кожним поодиноким пластуном, мусіла б користуватися також оцими "щаблями".

Кожна централя старається розмежувати точно т.зв. територіяльні компетенції і цим поодиноким поземим "щаблям" - організаційним ступіням надати точно означені функції.

Над поземом самостійних гуртків зґл. куренів - як найнижчих організаційних клітин у пластовому уладі - виростає позем кошів з кошовими командами, над якими повстає позем обласних команд, дальше ідуть команди країв - вкінці на найвищому поземі стоїть централя, Верховна Пластова Команда. Очевидно, говоримо тут про поземи-ступені організованої підпорядкованости і надрядности.

Сподівсь, що це вистарчить для зрозуміння, що таке поземий поділ і чому він називається саме поземим, горизонтальним. Про те, які функції в організаційному житті мають і мусять переняти на себе поодинокі поземи, про те ще частинно будемо говорити дальше.

Д о з е м и й /вертикальний/, або т.зв. р і ч е в и й п о д і л відзеркалюється в Пласті в поділі на реферати

чи то на поодинокі діловодства. Це нічо іншого, як тільки поділ того головного завдання, що його має сповнити Пласт, як цілість на основні складові частини.

І так у Команді СУПЕ ви маєте реферат організації і діяльности, реферат преси й пропаганди, реф. економічний, реф. зв'язку, ...і такий більш-менш поділ у тій або іншій формі стрінете в крайових, обласних, кошових чи курінних командах. Цей поділ біжить отже згори додолу - з чого і випроваджується назва дозємого /вертикального/ поділу.

Зрозуміло, що поодинокі реферати чи діловодства поділяються дальше на складові частини. Все це потрібне, щоб завдання, якого не вспів виконати одиниця, розложити на складові частини і передати гурткові людей, щоб вони їх виконали.

Побіч територіяльного і річевого поділу в Пласті маємо ще третій поділ на чотири улади. Основою цього поділу є віково різні групи наших членів, для яких мусить бути применений окремий організаційний і методичний підхід.

Так отже ми побіжно торкнулися трьох основних елементів кожної організації, якими є: т е р е н , р і ч і л ю д и - н а .

Цей останній елемент має в кожній організації - а тим самим і в Пласті - куди ширше значіння, як тільки бути основою такого чи іншого поділу.

Людина це основний рушій цілої організації - в Пласті це підмет і предмет пластової праці. Плянує і виконує працю людина - і в залежності від її вартостей, відповідного значіння набирає і ціла організація. Найкращі, геніяльні територіяльні й річеві поділи нічого не поможуть, коли не буде добрих виконавців. Навпаки, висококваліфікований кадр низових і вищих провідників може з великим успіхом працювати і при частинно хибних вище згаданих поділах. З цього випливає капітальна проблема кожної організації: в и ш к о л е н н я своїх провідних кадрів на кожному ступені; а дальше: питання п е р с о н а л ь н о ї політики - умістити відповідну людину на відповідному пості. Для вас конкретно це питання добору ваших співробітників і їхнього пластового вишколу. На цю тему ще декілька думок в кінцевій частині цього докладу.

Видається нам, що ми достаточно схарактеризували засаду поділу в пластовій організації. Залишається нам ще показати другу частину цього загального організаційного закону, що його зараз розглядаємо, а саме: засаду сполуки.

Не треба окремо доказувати, що коли б якесь завдання тільки розложити і дати його до виконання поодиноким виконавцям, то легко могло б трапитися, що ціла організація вкоротці розлетілася б, бо одні тягнули б до ліса, а другі до біса. Для осягнення мети потрібно, щоб була десь точка, з котрої одна людина, чи то більший гурт міг постійно бачити цілість, слід-

кувати, чи все діється гармонійно і збликає нас до обраної мети, чи ні.

Засаду сполуки в кожній організації добачуємо в її проводі. І так, як ми ставимо певні вимоги при засаді поділу до виконавців поодиноких частин завдання так не менші вимоги ставить засада сполуки до проводу. Яким повинен бути провід, що кваліфікує гурт людей, як провід - не будемо тут розглядати. До виконавці і провід від себе взаємно залежать, про це ще в кінцевих завважах.

З закону поділу - сполуки випливають дуже важні організаційні постуляти-вимоги:

1. вимога п і д п о р я д к у в а н н я підрядних щаблів надрядним. Низовий позем мусить виконувати доручення-накази вищого ступня: курінні, кошові, області... мусять по своїм найкращим силам сповняти доручення Команди СУПЕ. Курінні, кошові мусять виконувати запорядження области і т.д. включно до обов'язку члена гуртка виконувати доручення свого гуркового.

2. вимога з в і т у в а н н я нижчих щаблів вищим. Про все, що діється внизу, муеить бути повідомлений своєчасно безпосередньо організаційно вищий ступінь, а дальше всі ступені включно до централі.

3. вимога з а д е р ж а н н я ч е р г о в о с т и організаційних ступенів і при видаванні диспозицій "згори вниз" і при звітуванні "здолу догори".

Усі три вимоги може ніде не є так послідовно переведені, - майже з механічною безоглядністю, як у війську. Але і в інших суспільних організаціях /церква, політичні партії.../ стрічаємо теж повне підтвердження тих засад.

Вони теж і в Пласті мають і мусять мати розумне пристосування.

Рямці докладу не дозволяють розглядати ще дальші вимоги, ані точно розважувати, яке значіння вони всі мають в практичнім організаційнім житті, та які дальші наслідки мусить кожний організатор і кожний член організації з них витягнути. Може колись схочете самі застановитися над тим і розведете з друзями гутірку на теми, які в'яжуться з одним докладом, а які хочу вам піддати:

1. яким формальним і суттєвим вимогам мусить відповідати кожне організаційне доручення-наказ?

2. значіння і потреба звітування в Пласті; роди звітування; формальні і суттєві вимоги кожного звіту.

3. чому потрібно придержуватися черговости організаційних ступнів? Коли і які є дозволені відхилення від цієї вимоги?

Подумайте! Розважте ці питання, а вашу гутірку і висновки з неї постарайтесь записати і перешліть Команді СУПЕ.

З цих загальних міркувань перейдім до ділянки, яка вас безпосередньо цікавить:

III. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В ПЛАСТОВОМУ ГУРТКУ ЗГЛ. КУРЕНІ.

Загальний вступ - поданий в першій частині - є конкретний вирізок з образу організації праці в Пластовому Уладі, поданий в другій частині цього докладу, потрібні нам, щоб перейти до цеї основної, для вас найважнішої проблеми.

Бо перший - як видається нам - зовсім ясний висновок, який випливає з попередніх обох частин, це залежність гурткової чи курінної праці від цілости Пластового Уладу, якого праця знову є основується на загальних принципах, що обов'язують у всіх організаціях.

Обі попередні частини дають нам отже загальне тло, змальовують нам середовище, в якому розвивається праця гуртка згл. куреня. Тому перший постулят успішности цієї праці - з точки бачення Пластового Уладу як цілости, як суцільної організації, - це гармонійне вплетення гуртка згл. куреня в ці загальні, вищеподані вимоги підпорядкування, звітування, задержання організаційних щаблів персонального дошколу та добору провідних кадрів і т.д.

Тільки тоді, коли всі гуртки згл. курені разом і кожний зокрема будуть придержуватися цих вимог в обов'язуючих в Пласті формах - тільки тоді Пласт, як цілість буде справді великою, монолітною організацією, - могтиме похвалитися перед своїми і чужими успіхами своєї праці.

На цьому місці потрібне одне дуже важливе завваження: в останньому реченні - коли ми говоримо про успіхи Пласту, то в контексту ясно виходить, що ми маємо на увазі зовнішньо-формальний організаційний успіх. Не забуваймо, що другий - куди важніший для нас - вислід праці Пласту лежить у вихованні юнака, в вихованні пластового характеру і пластового світогляду. Успіх нашої праці - в цій площині - видний буде тільки на більшому чи меншому числі українських громадян, про яких будемо могти сказати, що в Пласті здобули характер і свої громадські чесноти. Що саме це є першим і основним завданням вашим як впорядчиків і зв'язкових, про це говорили ми на першому докладі: роля виховника в Пласті /гл.: Записки Українського Пластуна ч.1/. Про перший формально організований успіх гуртка чи куреня і передумови цього успіху сказали ми вище і дальше спинятись над тим не будемо.

Відносно успішних висліджів нашої праці в другій - виховній - площині, то знова виринає те саме питання, що тягнеться від початку крізь цей доклад: як маємо організувати виховну працю в гуртку згл. курені, щоб вона принесла нам бажані і якнайкращі успіхи.

Хоча це питання в першу чергу є питанням з области педагогіки - виховання і вихованість /гл.: Матеріяли Пластового Виховного Семінара ч.2/, - а тим самим виходить поза рямці наших міркувань, то з формального погляду організації праці могли б ми на нього дати таку відповідь:

Поперше: при розв'язці цього питання - потрібно як при започаткуванні кожної праці - мусимо усвідомити собі ясно нашу ціль; перевести аналізу цього завдання на основні частини аж до остаточних складових елементів. Про це ми довідалися в окремих докладах: що це Пласт?, які складові елементи пластової програми?, що це є характер і світогляд? і т.д. це ж ніщо інше, як тільки закон поділу в територіяльній площині.

Подруге: з цього поділу - цієї аналізи наших завдань - випливає відповідь на: черговість здійснювання поодиноких етапів нашої програми, методу і середників нашої праці; основними в тому відношенні є: індивідуальний підхід до юнака і гуртковий метод. Про це на цьому курсі мали ми цілий ряд доповідей і практичних занять. Це саме є відповідь на "я к"? і очевидно не будемо тут переходити, хоч би тільки побіжно, того, що становить програму нинішнього курсу. Вкінці

Потрете: знаючи мету і маючи в руках середники для здійснення її - прохаючи Всемогучого, щоб дав нам віру в побіду і

благословив нам труд - мусимо мати непохитну волю осягнути намічені цілі.

До вище сказаного такий приклад:

Британський адмірал Фішер одержав одного разу листа від незнаного йому матроса: "Пане Адмірале! Пробачте мою сміливість, я бажав би знати, як Ви стали найвищим старшиною нашої фльоти. Колись Ви були таким же самим простим матросом, як я. Скажіть мені, в я к и й спосіб Ви це осягнули?.."

Адмірал - хоча в нього було багато важних справ - знайшов кілька хвилин вільного часу, щоб відповісти незнаному морякові. Свого листа закінчив він порадою: "Мій Приятелю! Затям оце: перше: постав перед свої очі візію-образ великої речі, котру ти бажаєш осягнути, друге: виготови собі плян, як багану ціль маєш здобути, третє: тоді вступай до змагу за здійснення того пляну і з глибини душі благай Бога, щоб дав Тобі перемогу."

Ми маємо дві візії: помогти юнакам рости на добрих синів України /характер - громадські чесноти/.

Ми маємо плян, який може принести нам перемогу: пластова виховна програма і пластовий метод.

Чи ж не залишається нам іти за третьою порадою цього бритійського адмірала?

Все, сказане дотепер, відноситься до н а ш о ї організаційної праці в Пласті. Але в гуртку чи то курені ми повинні уступати постійно на задній плян; ми мусимо дати дорогу до самостійної праці юнакам. Вони ж самі повинні вести свій гурток, свій курінь. Наше завдання зводиться до того, щоб вони в г р і і ч е р е з г р у - а в пізнішому віці і на вищих ступінях зовсім свідомо - придержувалися, розуміли і вміли примінювати всі вимоги організації праці.

Коли приглянемося ближче пластовій програмі, побачимо, що вона вже сама побудована так, щоб юнак від зарання пластування приучувався цих організаційних принципів праці.

Це ж зрозуміло - природно - що скавтінґ цю вимогу мусів узглядити. Бо юнак - як і дорослий мужчина - бажає успіху, бажає успіху в грі, бажає успіху в щораз то тяжчих завданнях, бо успіх це радість життя, а кожна побіда, це зміцнення сили і віри в себе. То ж Пласт вчить юнака, як здобувати цей успіх і особистий і збірний в гуртку, курені, а навіть поза Пластом.

Очевидно, що кожний успіх юнака, здобутий завсіди по-пластовому - чесною грою, мусить основуватися на здійсненні, на якнайкращій реалізації організаційних принципів. Ціле пластове життя в домівці, в табору, на прогульках, ціла вну-

трішня побудова організації, ці організаційно-формальні вимоги, про які ми згадували в другій частині, - все це вже само собою привчає і змушує юнака до організованої плянованої праці.

Це завело б нас задалеко, коли б ми в рямцях цього докладу хотіли під цим кутом розглядати до подробиць усі пластові заняття в гуртку чи то курені /тема на відправи пластових виховників згл. на сходини сеніорів./

Одначе на одну справу належало б ще - в зв'язку з попереднім - звернути увагу. Це проблема т.зв. "бюрократії" в Пласті і закидів, які дехто підносить, добачаючи існування такої "бюрократії" в діловодствах гуртка чи то куреня.

Ясно, що всяке впровадкування шаблонів, чи риґористичної формалістики противне Пластові. Зокрема належить цього уникати в праці гуртка.

Одначе пам'ятаймо, що всі пластові приписи можна дуже легко викривити в двох протилежних напрямах: або вповні нехтуючи формальним задержанням тих приписів, або робляки з тої формалістики якесь недоторкаєме "табу". - Правда лежить посередині.

То ж завважу про "бюрократію" в Пласті можна б зробити тільки таким пластунам, котрі з приписів про т.зв. книговедення

хотіли б зробити формалістику скарбових, суддейських чи інших адміністраційних урядів. Але якихнебудь "книг", чи справування " діловодств" в гуртку згл. курені, де одно з таких же самих поважних завдань в Пласті, як сотні інших, що їх юнак може навчитися.

"Ведення діловодств в Пласті - а зокрема в пластовому гуртку - має велике виховне завдання: воно має привчити до п л я н у в а н н я п р и ц і, п о р я д к у і з о р г а н і з о в а н о с т и. Через те не можна діловодств в Пласті вважати за ф о р м а л ь н е тільки полагоджування певних організаційних та адміністраційних справ, але треба також звертати велику увагу на в и х о в н и й момент їхнього ведення" /гл.: Інструкція К-мди СУПЕ ч. 2/45 ст.8/.

Відомості про "книги" і "діловодства" і їхнє ведення мусять бути подані так само легко - у формі гри - як подано юнакові в пластовій програмі десятки інших дуже серіозних занять. Ви повинні так поступати, щоб юнак сам відчув потребу вести "книги", - сам прийшов до переконання, що кожний замір треба наперед передумати, уплянувати, ... що для звітування треба свою працю десь записати, і т.д.

В який спосіб він буде це робити, яку ф о р м у він вибере для цього, це для нас другорядна справа. І зрозуміло теж, що

інші вимоги ставитимемс до членів гуртка ремісничої, чи сільської молоді, а інші до середньо-шкільної, - інші до 13 14-літніх, а інші до 18-літніх,

Але що в юнака мусить вростн свідомість, що з раних грошей треба точно розчислитися - отже: треба провадити якісь касові записки, - що треба звітувати - отже: потрібні якісь списки, хроніка і т.д., - що не вільно видавати необдуманих наказів і треба за них відповідати - отже: . . може треба впровадити хоч "зшиток" доручень-наказів, - і т.д. одним словом приучувати його до придержування правил успішної організації праці - з цього н е з р е з и г н у є м о н і к о л и!

В пластових інструкціях не вільно нам придержуватися "мертвої букви закона" - тільки вияснювати усі приписи згідно з духом Пласту. - Можливо, що розділ про діловодства в нашій інструкції ч. 2/45 не надто щасливо стилізований. Це при найближчій нагоді можна буде виправити. Мабуть розділ про т.зв."книговедення" в гуртку найкраще було б затитулувати: "Значення <u>голівця і записника</u> в праці гуртка". Бо саме до голівця і записника і зводиться по своїй формальній суті ціле те "книговодство".

Одначе нам не вільно стратити з очей тих великих виховних цілей, якими є: плянування праці, почуття порядку, відповідальности, організованости у юнаків.Не забуваймо, що в нашій дійсності Пласт є і мусить бути найкращою ш к о л о ю о р г а н і з а ц і ї п р а ц і .

IV. КІНЦЕВІ ЗАВВАГИ.

Твердження про те, що Пласт є школою організації праці, насуває питання: чи взагалі можна навчити когось організувати? Чи організаційні здібності людини не є вроджені?

Так як визнаємо можливим навчити когось музики, военної штуки, дипломатії,... так - в тому самому ступені - можна навчити когось організації. Ніяка музична, військова, чи дипломатична школа не може ставити своїм завданням пляново виплекати генія Бетовена, Наполеона, чи Рішел'є. Але кожна з них випускає цілий ряд більших або менших фахівців, розвиває їхні вроджені здібності і створює в даній спільноті питому атмосферу, в якій можуть родитися, жити і д і я т и великі душі і генії.

Організаторських геніїв ми виховати не можемо; вони - як всі генії - родяться. Але підготовити, створити почву, щоб з нашої дійсности і в нашій дійсності вони могли повстати, вирости і діяти, це напевно в нашій силі.

Щобільше, мусимо усвідомити собі, що це єдиний шлях, щоб українська земля знову могла побачити і нести на собі своїх великих синів. Бо дуб не ростиме на пустарі. Нічого не вдіє геній - організатор, коли на нижчих щаблях аж до найнижчого

не буде організаційно вишколених фахівців-виконавців; їх - виконавців - можна і треба школити; треба розвивати до можливо найбільших висот вроджені більші чи менші здібності і так творити збірний провід.

Відношення між проводом певної спільноти а членами тої ж спільноти як виконавцями, це відношення взаємної залежности.

Провід є відбиткою середовища, з якого виходить.

Ми маємо і будемо мати таких провідників, на яких м и самі собі заслужили.