

Les Soucis d'un directeur d'établissement

Autor(en): **Chamot, M.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **12 (1941)**

Heft 2

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-806243>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

FACHBLATT FÜR SCHWEIZER. ANSTALTSWESEN

REVUE SUISSE DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS

Offizielles Fach-Organ folgender Verbände: - Publication officielle des Associations suivantes:

SVERHA, Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung
SHVS, Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare
SZB, Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen
VZA, Vereinigung Zürcherischer Anstaltsvorsteher

Redaktion: Emil Gossauer, Regensdorferstr. 115, Zürich 10 - Höngg, Tel. 67584
Mitarbeiter: SHVS: Dr. P. Moor, Graserweg 713, Meilen; SZB: H. Habicht, Sekretär der Zentralstelle des SZB, St. Leonhardstr. 32, St. Gallen; VZA: G. Fausch, Vorsteher, Pestalozzistiftung Schlieren Techn. Teil: Franz F. Otth, Zürich 8, Enzenbühlstr. 66, Tel. 43442

Verlag: Franz F. Otth, Zürich 8, Enzenbühlstrasse 66, Telephon 43442, Postcheckkonto VIII 19593; Mitteilungen betr. Inserate, Abonnements, Anstaltsnachrichten, Neue Projekte, Adressänderungen, sowie alle Zahlungen an den Verlag. Abonnement pro Jahr/par an: Fr. 6.—, Ausland Fr. 10.—

Zürich, Februar 1941 - No. 2 - Laufende No. 108 - 12. Jahrgang - Erscheint monatlich - Revue mensuelle

Les Soucis d'un directeur d'établissement

Causerie *) de M. Chamot, Echichens

Voici nombre d'années qu'au début de chaque hiver nous nous retrouvons, à peu près les mêmes pour l'étude de problèmes éducatifs de la plus haute importance. Ces rencontres nous ont permis d'échanger nos idées, d'élargir notre horizon, de nous communiquer réciproquement le résultat de nos expériences. Dans toutes nos discussions, notre grande, notre unique préoccupation a toujours été »l'enfant«, »l'élève«, son éducation, sa préparation à la vie. Cela est bien, cela est normal.

Mais n'est-il pas juste qu'une fois au moins on examine aussi cet autre spécimen de la vie éducative: l'éducateur ou plus précisément le Directeur d'établissement.

Si son cas ne présente pas autant d'intérêt que celui de l'éduqué, si chez lui il y a peut-être moins de troubles pathologiques, moins de tares héréditaires, moins de ces phénomènes qui passionnent les psychologues, j'allais dire les psychiatres, il n'en constitue pas moins un groupe spécial de la société. Il est jugé diversément suivant le point de vue auquel on se place: pour l'enfant, l'élève, il est le »papa«, ou Monsieur le Directeur, ou simplement Monsieur (Mossieu comme on disait autrefois); pour les employés, quand il n'est pas là, il est le »patron«; pour le gros public il est celui qui a une bonne place et pas grand'chose à faire.

Nous allons donc nous approcher de lui et l'examiner quelque peu. Il n'est réellement pas dangereux, sauf dans l'esprit de quelques bambins à qui l'on a dit: »Si tu n'est pas sage, je te mets à l'Asile.«

N'attendez pas que je vous fasse la description du directeur, que je le dissèque moralement devant vous; après avoir cité ses mérites et ses qualités (j'espère qu'il en a), en toute équité je serais

obligé de parler de ses défauts, or nous connaissons tous les faiblesses de l'humaine nature, aussi, passons.

Mon but n'est pas d'appeler la compassion sur la personne même du directeur, mais de montrer quelques uns des aspects de sa tâche; il sera ainsi possible de redresser quelques erreurs de jugement commises à son égard et peut-être de provoquer une discussion sur un point ou sur un autre.

J'espère bien, en me penchant sur l'activité d'un directeur d'établissement, découvrir autre chose que des ennuis pour justifier le titre précédemment choisi, mais trouvé trop prétentieux: Heurs et malheurs d'un directeur d'établissement.

Une remarque: dans ce qui suit, par directeur il va bien sans dire que j'entends aussi nos aimables compagnes et distinguées collègues, les directrices.

Vous pensez sans doute que je vais vous parler avant tout des soucis de l'heure présente, de plus en plus cuisants, si l'on peut dire, en pensant aux restrictions de combustibles.

Prenez patience, j'y viendrai sur la fin de mon exposé je veux plutôt traiter le sujet de façon aussi générale que possible.

Dans l'ordre chronologique, le premier souci d'un directeur nouvellement nommé est son entrée en fonctions. Laissons de côté le déménagement et autres questions d'ordre matériel, d'importance tout-à-fait secondaire (ce n'est pas l'avis de la maîtresse de maison), mais il est une foule de préoccupations qui l'assaillent concernant sa nouvelle tâche, à laquelle il doit se préparer dans la mesure du possible. En effet, rares sont les directeurs qui ont pu, par un long stage dans une institution, bénéficier d'une sérieuse formation pratique. Dans la plupart des cas c'est l'entrée dans une carrière absolument nouvelle.

L'heureux élu (si tant est que les élus sont

*) donnée le 21 novembre 1940 à la réunion du Groupe romand en faveur des enfants difficiles.

toujours heureux) prend d'abord contact avec son établissement, si ce n'est déjà fait; il en étudie les rouages essentiels, relève les habitudes établies, écoute et note les indications de celui dont il va prendre la place.

«Nous avons toujours fait ainsi», dit ce dernier, «mais vous ferez comme vous voudrez.»

Cependant le nouveau directeur pense déjà à diverses modifications qu'il entrevoit nécessaires. Seulement, attention! il doit être sur ses gardes! à toucher quelque peu à l'édifice des habitudes, il risque de s'attirer de sérieux ennuis: critiques, résistances passives, mêmes actives, des divers intéressés.

Il procède ensuite à l'inévitable visite des établissements et se renseigne sur une quantité de points: ici, il apprend un truc excellent, là, on lui démontre un procédé infailible et, finalement submergé par le flot des conseils, souvent contradictoires, il décide de s'en remettre à son observation et à son jugement. Sa tournée des établissements ne lui aura tout de même pas été inutile: il a fait la connaissance de collègues, qui tous ont été charmants; il aura pu se rendre compte aussi de la quantité de questions à résoudre auxquelles il n'avait point d'abord songé. Je revois l'air stupéfait d'un futur collègue en entendant parler des mouilleurs, surtout quand je lui ai spécifié qu'il ne s'agissait pas des mouilleurs de lait, mais de lit, ce qui n'est pas du tout la même chose.

Le jour de l'installation arrive: belle cérémonie, discours, félicitations, encouragements, promesses, etc. le tout agrémenté de la collation indispensable; tout va bien! Si les lourdes responsabilités entrevues l'ont peut-être quelque peu écrasé, notre directeur est de nouveau tout ragaillard et courageusement va prendre son affaire en mains.

Pendant quelques jours, ainsi que cela a été convenu, tout continue comme précédemment, car si des modifications sont d'emblée reconnues nécessaires, il faut les étudier avec soin. C'est ce que fait, et très consciencieusement notre chef d'établissement. Lui-même est étudié aussi, et non moins consciencieusement, par tous ses subordonnés, du premier employé au dernier pensionnaire; malheur à lui s'il se permet la moindre défaillance, le moindre accroc, malheur surtout s'il touche, ne fût-ce que d'une main délicate, à telle ou telle prérogative. Si par politesse on ne le lui fait pas remarquer ouvertement, c'est comme pour la fêlure du vase brisé, le mal fait son chemin.

D'ailleurs, on ne se contente pas de noter ses faits et gestes, d'analyser son caractère, son tempérament, de chercher le défaut de la cuirasse, on le met à l'épreuve, surtout pour des faits insignifiants.

«Nous avons beaucoup de salades en trop», dit le jardinier, «elles vont monter et seront perdues; il faudrait chercher à en vendre.»

«Bien», dit le directeur, à qui justement on en a demandé.

La vente a lieu, mais le jardinier est devenu

maussade, il fait la tête. Motif: le directeur précédent ne s'occupait pas de ce genre d'affaires.

Les jours passent et au bout d'un certain temps on en arrive à une situation qu'on pourrait appeler: la crise.

Si le directeur, au milieu de ses occupations, préoccupations, démêlés, etc., a pu se faire une idée exacte de sa tâche, il constate qu'il ne lui est pas possible de suivre absolument les traces de son prédécesseur, car on ne peut adopter en bloc la manière de faire de quelqu'un, il y a toujours une part de personnalité qui reste inadaptable. Plusieurs changements sont devenus inévitables; les uns auraient dû s'effectuer depuis longtemps déjà, les autres sont motivés par des circonstances nouvelles: horraire de travail, repas, discipline, etc. Certains redressements sont urgents: sur la fin des ses fonctions, l'ancien directeur, surchargé de travail, peut-être fatigué, surmené, par trop de confiance aussi, a lâché un peu la bride et diverses habitudes se sont établies chez les employés les moins consciencieux. La lingère a trouvé plus simple de ne plus distribuer les bas chaque samedi, mais se contente de remplacer ceux dont le pied a disparu.

C'est donc maintenant que l'œuvre du directeur va réellement commencer. Il a son plan établi, sa ligne de conduite; il s'y tient fermement. Avec ou contre l'assentiment de son entourage, il réalise peu à peu son programme en s'aidant autant que possible des circonstances; il suggère, conseille, ordonne, réprimande. Parfois cela ne suffit pas, il y a des résistances tenaces; il faut alors employer la méthode énergique: avertissements de plus en plus incisifs et, finalement... le congé.

Ce sont des moments fort désagréables, surtout si le congédié peut arguer de quelques mérites indéniables. Aussi, pour en arriver à cette mesure, faut-il que le directeur ait été mis «sur les épines», comme on dit; il a fallu des faits graves: ivrognerie, brutalité envers les élèves ou les animaux, grossièreté, incompétence notoire, exigences déplacées, abus de confiance, etc.

Lorsqu'un employé a été remercié, il s'agit de le remplacer; ce n'est pas une mince affaire. Il faut trouver la personne ad hoc, à la fois experte dans son genre d'activité, de caractère agréable et capable de s'intéresser à la vie de l'établissement et à sa bonne marche. Ce n'est pas sans une certaine appréhension que l'on voit arriver un nouveau visage. Il est vrai que des renseignements ont été pris et des certificats examinés, mais jusqu'à quel point peut-on compter sur leur sincérité!

J'avais engagé un employé sur la foi de deux renseignements, l'un du patron d'apprentissage pour les capacités, l'autre d'un magistrat pour la moralité; au bout de quelque temps, j'ai dû le mettre à la porte, il ne connaissait pas du tout son métier et de plus était un vrai maniaque. Une autre fois, j'étais sur le point d'engager un homme pourvu de magnifiques certificats et faisant une excellente impression; les renseignements obtenus d'une notabilité étaient très bons. Fortuitement j'apprends que l'homme a un caractère impossible,

il est très colérique et fait la vie amère à tout le monde. Quelque temps plus tard, j'ai l'occasion d'en parler avec la notabilité qui s'excuse en disant: »Je ne voulais pas l'empêcher de se placer.« Je dois reconnaître que dans presque tous les autres cas les renseignements reçus se sont révélés exacts.

Les braves gens sont tout de même nombreux et ce sont surtout eux qui arrivent comme employés dans nos maisons; ils sont un vrai réconfort pour le directeur dont ils partagent les préoccupations, s'efforçant de le seconder en toutes circonstances et lui évitant les tracasseries inutiles.

Quand un directeur est ainsi entouré d'un personnel de choix, de collaborateurs dévoués, et compréhensifs, sa tâche est grandement facilitée et il peut aborder plus aisément la foule des occupations et des difficultés qui se succèdent, se renouvellent, s'accumulent souvent.

Il y a d'abord la besogne quotidienne dont il serait trop long d'énumérer les multiples aspects; elle commence au point du jour et ne se termine que fort tard: c'est la mise au travail, diverses surveillances, des contrôles, des enquêtes, une mission de juge de paix dans les querelles, la correspondance, la comptabilité, la réception des visites, les affaires à traiter, etc.

Puis viennent tous les cas spéciaux:

Lequel d'entre nous n'a passé des heures angoissées au chevet d'un malade ou d'un blessé gravement atteint, épiait les moindres réactions pour y chercher un peu d'espoir et constatant avec effroi les progrès du mal. Et quels moments pénibles quand il faut se rendre à l'évidence et accepter le tragique dénouement... et son cortège de conséquences.

La maladie peut devenir épidémie, comme celle de grippe, si fréquente à certaines époques de l'année, vers la fin de l'hiver notamment. Une année où elle était particulièrement violente, j'ai noté 58 malades dont 36 simultanés et parmi eux une partie du personnel. Ce sont alors des journées longues et extrêmement fatigantes pour tous ceux restés valides; le directeur doit s'arranger pour être de ces derniers.

Parmi les maladies dites chroniques on pourrait classer l'énurésie, le mouillage de lit, qui nous a bien des fois occupés lors de nos assemblées, avec son double problème: la guérison des mouilleurs et l'entretien du matériel.

J'ai, le regret de devoir dire que malgré tout ce qui a été dit et écrit, la question n'est pas résolue du tout. Il reste des cas, fort nombreux, où tout traitement s'est relevé inefficace. Permettez-moi de vous citer trois souvenirs de mouilleurs:

Alfred D., 15 ans, a mouillé quelques minutes avant l'heure du lever, alors qu'il était déjà éveillé. Naturellement grosse réprimande. Le garçon explique: »La cloche n'avait pas encore sonné.«

André B., lors d'un séjour à l'infirmerie, a été réveillé toutes les heures par la garde et a trouvé moyen de mouiller à six heures le matin.

Le même mouille un matin, en s'habillant, mais pour ce faire s'est assis sur le lit de son voisin.

Henri H. à qui on avait promis une plaque

de chocolat s'il ne mouillait pas l'a gagnée de haute lutte en passant la nuit assis sur le vase.

Un sujet d'inquiétude, pour un directeur, ce sont les questions sexuelles, les pratiques secrètes, contre lesquelles la lutte est si délicate et si difficile. Que de vigilance, d'enquêtes discrètes pour déjouer les ruses des élèves vicieux, si dangereux pour leurs petits camarades; encore n'y arrive-t-on pas toujours.

On nous a amené un jour en petit de 8 ans, tout malingre et qui avait été initié, à l'âge de quatre ans par une fille pervertie. La maman déclarait qu'elle n'abandonnait jamais le petit qui devait la suivre partout. Ce n'était réellement pas toujours possible; l'enfant pouvait se trouver seul et en profitait. J'entends toujours ses recommandations: il ne faut pas qu'on le quitte. Ce n'était pas très réjouissant; du reste, je n'ai pas écouté la mère. L'enfant fut surveillé sans doute, mais tout discrètement; les dispositions furent prises pour qu'il soit toujours occupé en compagnie de ses camarades, autant que possible en plein air, soit à des jeux, soit à de petits travaux. Il ne lui était jamais parlé de son vice, que d'ailleurs presque tous ignoraient dans la maison. Le résultat fut très bon et le petit assez rapidement corrigé.

De gros ennuis sont causés par les délits, sous toutes leurs formes, qui vont de la maraude au vol, de la vitre brisée à l'incendie. Que de tourments sont enfermés entre ces quatre mots!

La maraude n'est pas terrible quand elle a lieu dans la propriété de l'établissement, c'est là une affaire de discipline intérieure, mais il en va autrement quand des voisins en pâtissent et qu'il faut ensuite arranger les choses.

Pour le vol, c'est une autre chanson; il revêt diverses formes: c'est d'abord la trouvaille; l'enfant prétend qu'il a trouvé le couteau de son camarade et que par conséquent il lui appartient dorénavant. C'est aussi l'échange: un plus grand ou plus malin offre une chose dérisoire pour obtenir d'un plus petit l'objet qu'il convoite. C'est parfois le chantage: »Je le dis, si tu ne me donnes pas ton jouet.«

Mais c'est aussi, hélas! le vol qualifié, ce fut le cas d'Albert C.

Il était très gentil, ne se faisait jamais punir et tout le monde avait confiance en lui. Les employés l'envoyaient volontiers au magasin pour faire leurs commissions. L'enfant fit diverses emplettes personnelles qu'il mit aux comptes des employés. Il y avait du chocolat, des biscuits, deux lampes électriques, et pour détourner les soupçons, un savon, un paquet de lessive, pour une somme de 33 fr. La lessive fut jetée dans un fossé tandis que les biscuits étaient partagés avec des camarades. Le tout se fit en deux jours. A l'épicière qui prise de doute l'interrogeait, il déclara qu'il avait de l'argent et la paierait. Effectivement, il en avait, mais il venait de le dérober dans une armoire.

Quelques jours d'arrêts auraient dû le faire réfléchir, mais sitôt libre de ses mouvements, il s'en alla essayer dans l'autre magasin du village et dut réintégrer son local d'arrêt, pas pour long-

temps, car c'était jour d'examen. Des experts avaient apporté du chocolat pour distribuer aux enfants. Pendant la récréation, Albert rafla le tout et fila chez ses parents, d'où transféré dans une autre maison.

Les dégâts à la propriété sont courants dans un établissement; ils peuvent être le résultat d'une maladie, mais souvent sont volontaires; leur gravité est variable: de la vitre brisée à l'incendie, ai-je dit; leur domaine comprend tout: jouets, vêtements, matériel scolaire, vaisselle, outils, machines, bâtiments.

J'ai noté une curieuse mentalité chez plusieurs élèves qui appellent vieux un objet légèrement détérioré: »Il est vieux, il faut le finir.«

La peur de l'incendie est grande partout, mais tout particulièrement dans un asile; on y pense sans cesse.

Dans un village du Jorat, un petit de 8 ans, jouant avec des allumettes, a mis le feu à la maison de ses parents; quelques jours après, il recommence chez un voisin. Les parents, d'ailleurs incapables, sont convaincus de négligence; le petit, passablement arriéré, nous est amené. Toutes précautions sont prises puisqu'il a la passion des allumettes, mais sait-on jamais, aussi surveillance très étroite. Un dimanche, étant au culte avec toute la maisonnée, au village voisin, je constate que notre petit pyromane n'est pas là: le surveillant du jour l'a laissé à la maison. Je pense aussitôt au grand hangar, plein de récoltes et sous l'avant toit duquel il y a un gros tas de paille, l'amusement favori du petit. Je m'excuse auprès des pasteurs s'il y en a ici, mais j'ai trouvé le culte bien long. Le retour fut rapide; je m'attendais toujours à voir surgir un nuage de fumée. Mes craintes heureusement étaient vaines, l'enfant jouait tranquillement dans la cour.

Quatre jours plus tard, ce hangar flambait complètement, allumé par un autre.

La fugue d'un élève peut nous mettre dans de grands soucis. Ce fut le cas, non pas pour un, mais deux galopins, qui avaient formé le projet d'aller à pied trouver la cousine de l'un d'eux dans un village du haut Jura. Ils choisirent pour cela un soir d'hiver, par une effroyable tempête de neige. Les recherches furent entreprises aussitôt; elles furent difficiles; les enfants ne furent retrouvés que le lendemain, exténués; ils avaient marché toute la nuit. En attendant, nous avions passé des heures d'angoisse, ainsi que les familles avisées immédiatement: coups de téléphone, avis à la gendarmerie, publications par la radio, course jusqu'à Ste Croix, en auto, par des chemins quasi impraticables.

Dans les institutions qui n'ont pas un patronage pour les anciens pensionnaire, le directeur s'occupe, au moins moralement, de ceux qui ont quitté son établissement. Il les a peut-être pourvus d'une place, il entretient avec eux une petite correspondance, les visites à l'occasion. Parfois, un conflit survient: le jeune homme s'ennuie, trouve la tâche trop dure, tandis que le patron estime le travail insuffisant; il faut alors intervenir, morigéner, encourager l'un, faire prendre

patience à l'autre, peut-être admettre la rupture du contrat.

Les enfants, fort heureusement, ne nous causent pas que des soucis; tout chef d'établissement a pu recueillir de ces joies réconfortantes que sont les attentions touchantes des élèves et leurs témoignages de reconnaissance; ainsi ces quelques mots: »Quand je pense au temps déjà passé depuis mon départ de votre maison et qu'il reste encore une amitié si sincère entre vous et moi, je trouve que cela est vraiment beau et touchant. Je ne puis vous en être plus reconnaissant et je vous assure que je ne vous oublierai jamais.«

Nous ne pouvons attendre de tous de telles déclarations, mais un éducateur est toujours heureux quand il voit ses anciens élèves marcher droit dans la vie.

Ce serait très bien de pouvoir terminer sur cette note réjouissante. Hélas! je n'ai pas encore fini avec les déboires de notre directeur, car il y a encore tous ceux qui lui viennent du dehors, des parents des élèves et du public en général: malentendus, réclamations, critiques; je vous fais grâce d'une liste très longue. Au reste, dans ce concert discordant, le directeur peut trouver presque tous les éléments de sa défense: il n'a qu'à opposer deux à deux les avis contradictoires. L'un trouve la discipline trop sévère, l'autre prétend qu'on laisse tout faire; cette bonne âme craint que les enfants soient surmenés, mais le patron d'un ancien élève assure que la préparation au travail est nettement insuffisante; une maman n'est jamais satisfaite de la tenue de son enfant: »C'est pas assez joli«, dit-elle, »n'auriez-vous pas un beau manteau?«, tandis que M. X. fait observer: »Ces enfants doivent être habitués à plus de simplicité.«

Si les choses en restent à de simples propos, cela n'est pas bien grave, mais il arrive qu'elles vont plus loin et le directeur est parfois obligé de sortir de sa réserve pour se défendre contre de grosses méchancetés.

Une mère, furieuse de ce que son fils avait été pourvu d'un tuteur, sur intervention de l'autorité communale, s'en est prise à l'ancien directeur du jeune homme, l'accusant d'en vouloir à sa famille et répandant sur lui toutes sortes de calomnies. C'est le juge de paix qui, avec beaucoup de peine lui fit comprendre son erreur.

Mais voici une note bien différente:

»Je viens vous exprimer toute ma reconnaissance pour tout le dévouement dont vous avez entouré mon garçon... J'étais persuadée qu'il ne lui serait jamais possible d'arriver à lire et à écrire, et maintenant ce n'est plus qu'un mauvais rêve, puisqu'il sait lire et écrire couramment.«

C'est ce qu'écrit une maman dont la gratitude fait oublier bien des misères.

D'autres encouragements viennent des amis, des bienfaiteurs: conseils, dons, etc.

Dans les établissements où il existe une exploitation agricole, des cultures importantes, des ateliers, la tâche du directeur comporte encore bien des obligations et lui procure bien des tracas.

Il ne s'agit pas de jouer au paysan, au jardinier, à l'industriel, mais au contraire de se

montrer à son affaire, comme un professionnel. Cela demande évidemment des compétences, mais aussi de la clairvoyance, de la volonté, de la persévérance et une grande dose de patience.

A quoi sert de récriminer si le mauvais temps entrave les travaux et compromet les récoltes; il vaut mieux prendre les mesures qu'exigent les circonstances, les dispositions judicieuses qui permettront d'obtenir le plus de résultat possible, malgré tout.

Avec le bétail, on n'est jamais tranquille, surtout quand des maladies infectieuses courent le pays. Dans les ateliers, on redoute les accidents travail.

J'en arrive maintenant à la situation actuelle et à tous les soucis qu'elle nous procure. Dans beaucoup d'établissements, la mobilisation a pris une partie du personnel, même le directeur, pour plusieurs mois. Il a fallu cependant poursuivre la tâche et s'arranger au mieux, mais que de perturbations et de problèmes à résoudre.

L'éducation de nos élèves est devenue plus difficile, tout d'abord à cause de la diminution du personnel qui rend la surveillance moins aisée, mais surtout par les impressions violentes que nos élèves reçoivent des événements, les alarmes et l'obscurcissement qui provoquent chez beaucoup de la crainte et de la nervosité.

Les restrictions, le rationnement, ne facilitent guère la tâche des chefs d'établissement, ceux qui n'ont pu se pourvoir à l'avance et en suffisance, sont vraiment bien gênés.

La question du chauffage est particulièrement angoissante au seuil de l'hiver.

Enfin, je m'excuse de tomber dans le pur matérialisme, voici la question financière. A vrai dire, sauf pour de rares institutions privilégiées, elle est de tous temps, mais elle a pris beaucoup plus d'acuité depuis quelques mois. Tandis que les dépenses augmentent, les ressources diminuent; à l'horizon se dresse, menaçant, le terrible déficit. Pour lutter en cette occurrence, le directeur d'établissement se trouve en bonne compagnie; il peut se consoler en constatant à ses côtés une foule d'entreprises, même le canton et la Confédération.

Il y aurait encore... mais je ne veux pas vous ennuyer plus longtemps et je termine en citant encore un souci, celui de prendre la parole de temps à autres dans une assemblée comme celle de ce jour. Il y a heureusement compensation: quel plaisir, en effet de venir passer d'agréables instants au milieu de collègues et d'amis, de venir se retremper le moral. Le directeur rentre chez lui avec plus de courage, plus d'entrain pour continuer l'œuvre qui lui est chère.

Vom Fletschern von H. Gfeller, Landenhof, Aarau

Sie haben sicher auch schon entdeckt, daß die Zöglinge die Nahrung nicht richtig kauen und teilweise unverdaut wieder von sich geben. Man erinnere sich nur an die schönen, wohl konservierten, weißen Böhnli, die sich völlig unbeschädigt durch die Därme tanken. Dies mag hingegangen sein zu einer Zeit, wo wir aus dem Vollen schöpfen konnten. Vermutlich kommt nun aber eine Zeit, wo wir es uns nicht mehr leisten können, die zugeteilten paar Kalorien unverdaut durch die Därme zu jagen.

Horace Fletscher, siehe Lexikon, forderte, daß der Mund die naturgemäße Vorverdauung, Zerkleinerung und Durchspeichelung der Bissen, gründlich zu vollziehen habe. Fletschern heißt, den Gabelbissen mit mindestens 30 Kaubewegungen zu zerbreien und zu durchspeicheln. Das hat folgende Vorteile:

Die Speisen werden schon im Mund auf Magentemperatur vorgewärmt resp. abgekühlt, vorverdaut und daher ohne Beschwerden restlos ausgenützt, sodaß wir mit viel kleineren Portionen als üblich genügend ernährt sind. Fletscher spricht von einem Drittel!

Die Entlastung des Magens und damit des Blutkreislaufes von der Verdauung hat zur Folge, daß letzterer allen andern Körperteilen inkl. Gehirn zugute kommt in Form von gesteigertem Lebensgefühl, Wohlbefinden und angenehmer Eigentemperatur.

Das Schlingen — also das Gegenteil vom Fletschern — hat folgende Nachteile:

Ueberlastung des Magens und damit des Blutkreislaufes auf Kosten der andern Körperteile,

leeres Gehirn! Verschwendung von Kalorien, Darmbeschwerden: Verstopfung, Fäulnis der unverdauten Brocken, Entwicklung hocharomatischer Gase. In letzterer Beziehung ist der Schlinger einem Gaswerk vergleichbar. Nur daß bei diesem Koks und Gas hochwillkommene Produkte sind, während... Sie wissen schon, was ich meine.

Das Fletschern muß systematisch geübt werden und wir Anstalten sind da wieder einmal im Vorteil gegenüber den öffentlichen Schulen, weil Theorie und Praxis verbunden werden können. Wollen Sie also das Fletschern auf den Stundenplan nehmen!

„Dieser Bissen altbackenes Krisenbrot wird nun 30 mal gekaut. Wer damit fertig ist, weist den Brei auf der Zunge vor! So ist es recht — schlucken!“ Das gleiche Experiment wird vollzogen mit Äpfeln, rohen Rübli u. dergl. „Wer es los hat, darf als Belohnung ein Stück Schokolade fletschern.“

Um das Thema Fletschern lassen sich fast alle Stoffgebiete gruppieren: Anatomie und Physiologie der Verdauungsorgane und des Blutkreislaufes, biologische Chemie, Rechnen, Volkswirtschaft etc., sogar die Musik: „Das Fletschern ist des Kindes Lust“ und in bezug auf die Schlinger: „Die linden Lüfte sind erwacht.“

Aber Spaß beiseite! Fletscher behauptet, daß durch das Fletschern zwei Drittel an Nahrungsmitteln überflüssig werden bei gesteigerter Leistungsfähigkeit der Menschen! Zwei Drittel; seien wir vorsichtig! Sagen wir ein Viertel bis ein Fünftel. Mit andern Worten: Unser Land vermag