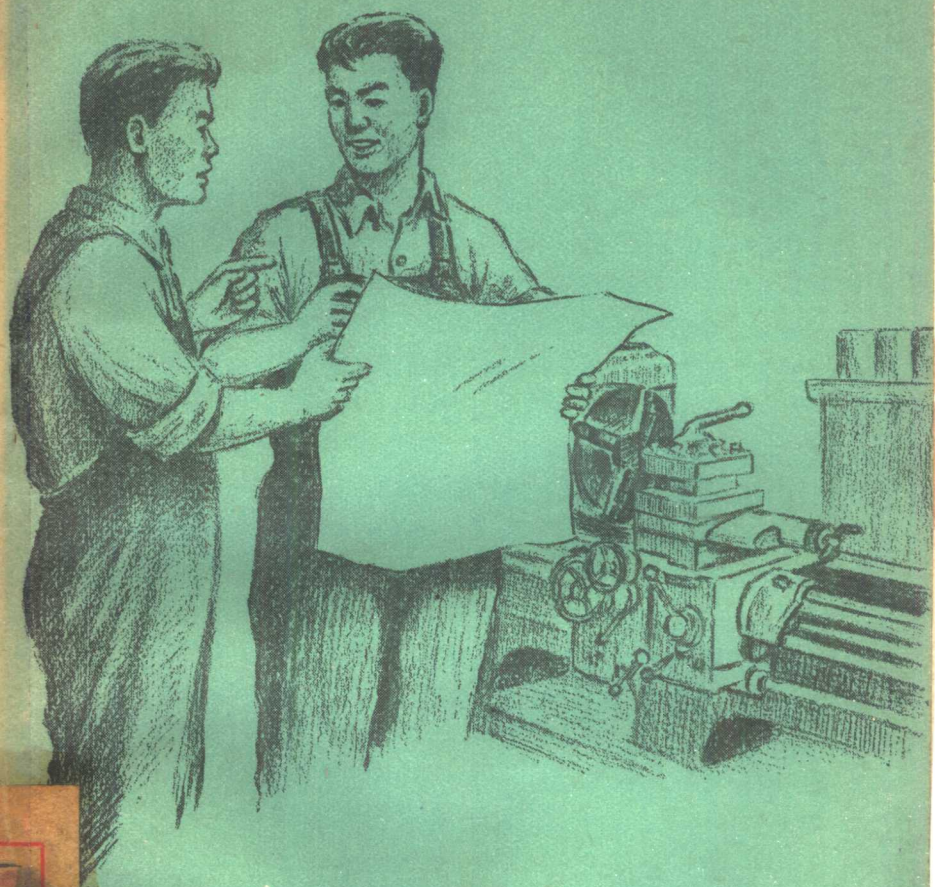




一个工厂的互教互学活动

郑 际 雄 著

394
8774

38171

一个工厂的互教互学活动

郑际雄 著

工 人 出 版 社
1957年·北京

內 容 提 要

中国紡織机械厂在1956年大力开展了群众性的互教互学活动,因而在新职工增多、生产任务加重的情况下也超额完成了国家计划。本书介绍了他们开展互教互学活动的方式方法,以及工会和行政在领导这一工作中的主要经验。

一个工厂的互教互学活动

郑 际 雄 著

*

工人出版社出版 (北京西城区胡同30号)

北京市书刊出版业营业许可証出字第009号

工人出版社印刷厂印刷 新华书店发行

*

开本:787×1092 1/32

字数:35,000字 印张:112/16 印数:1—1,500

1957年9月北京第1版

1957年9月北京第1次印刷

*

统一书号:3007·183

定价:(7)0.17元

統一書號: 3007·183

定價: (7) 0.17元

目 录

为什么要开展互教互学活动	1
互教互学的形式、内容和教学方法	5
老工人帶新工人	5
熟手帶生手	15
技职人員之間的互教互学	19
劳技相結合的互教互学	24
集体性的互教互学	27
怎样領導互教互学活动	29
思想工作	29
組織工作	43

一談到中國一天天發展的紡織工業，很多人都知道有個“中國紡織機械廠”(以下簡稱“中機廠”)。這個廠在解放前只能做些紡織零件的修配工作，現在却早已改建成為一個專門生產織布機的大型機器制造工廠了。隨着國家整個機器制造業的發展，這個工廠的生產規模也一天天的擴大起來，它所生產的織布機，滿足了分布在全國三十個城市的一百家新建和擴建的紡織廠的需要。

1956年，這個工廠在生產上遇到過很大的困難，但因他們在職工中大力組織了互教互學活動，終於依靠群眾的力量，克服了困難，出色地完成了國家交給的任務。在這本小冊子里，我想介紹一下他們組織互教互學活動的經驗。在介紹經驗之先，想先談談他們開展互教互學活動的背景。

为什么要开展互教互学活动



1956年，是我國經濟建設突飛猛進的一年。國家要求中機廠把織布機的年度產量計劃較1955年的實際產量增加一倍。在計劃中，還列入了不少新品種和緬甸、埃及等友好國家的訂貨。工廠的任務大大地加重了。

在這新的艱巨的任務面前，工廠碰到很多新的困難，比如原材料、外包件供應困難，設備不足，原有生產作業綫不能滿足要求，生產面積不平衡，作業計劃不能及時安排，生產秩序混亂等等；但是，在所有的困難中，最大的困難却是

职工平均技术水平和管理水平太低，不能满足生产的需要。

当时，因为生产需要，厂里增加了大量新工人，他们占生产工人总数的46.1%。他们中间，有一小部分经过短期脱产专业培训，但一般技术水平还很低，大部分只有二级工的水平，特别是他们从未参加直接生产，缺乏操作经验，所以一旦直接担任产品的加工工作时，一下子问题很多。

另外一部分新工人就更差了。他们中间有无技术的失业工人，裁缝、箍桶、理发、刻字等手工业工人，复员军人，职工家属等等。其中除了很少人经过一个月的基础技术学习外，其他都由于生产上的需要，一到厂就被分派下车间边学边做。而这样的新工人是人数最多的。

职员方面，也有类似情形。中机厂因为整个生产发展的需要，也增添了一批新职员。这些人对生产业务都非常生疏，有不少出生以来从未进过工厂的门，什么是车床、钳床也分不清，有的算盘也不会打。另外有很多刚提升的工长和行政干部，一般来说，他们实际操作经验很丰富，可是他们缺乏生产管理知识和经验，遇到问题，往往不善于发挥行政的职能作用，组织大家去解决问题，而只知自己埋头闷干，结果是吃力不讨好。

由于新职工水平低、任务重，因此生产上产生了很多严重的問題。具体表现有六多：脱计划多、废品多、等工多、加班多、工伤事故多、材料工具消耗多。生产极为混乱。

在这种情况下，干部和群众中产生了两种不同的反应。一部分干部和群众看到国家计划不能完成，非常着急，决心要赶上前去，但方向不明，因此有的就在下班后、星期日自动义务加班，如毛整工段就有五十多个工人，连续加班了四个星期天。另一些干部和群众却惶惶不安，他们怀

疑計劃是否冒進，因而信心不足、情緒疲憊。

這些反映，很快引起了廠里黨委領導的注意。經過分析，黨委明確地指出當時的主要矛盾是職工的技术水平、業務水平與生產發展的需要之間的矛盾。並且針對部分職工的思想，指出企圖用降低國家計劃的辦法來解決矛盾是絕對不行的；同樣，企圖加強工人勞動強度，用工人義務加班的辦法來解決矛盾也是不行的。唯一正確的方法，就是設法在較短的時間內，使新工人迅速掌握生產操作技術，達到一般的熟練程度，突破工時定額；使新職員迅速熟悉業務，勝任自己的工作。用這種辦法，堅決保證計劃的完成，滿足國家經濟發展的需要。

怎樣才能在最短期內迅速地使新職工掌握技術和業務呢？黨委會和工會在一起調查研究了几次以後，從群眾中找到了一個可行的方法，這就是和鑄工車間一樣，組織群眾性的互教互學活動。

事情是這樣的。在1955年第四季度里，鑄工車間定額經修改後，有不少老工人一時也達不到定額，再加上產量增加，車間又添進了五十名工人，他們的日產量更低。這個問題成了當時車間里的重大生產關鍵。如何解決呢？車間主席李金根在深入摸情況中，發現工人張建民、陳利華用熟手幫助生手的辦法，很快地提高了產量、質量。這給了他很大的啓發。他想：如果按他們的辦法，把生熟手一對對地組織起來，讓所有的熟手都來帶生手，那不就能使人人都突破定額了嗎？同時，他又想起了紡織廠介紹的畢業競賽的經驗，感到用簽訂合同的辦法來組織學習很有效果。後來，黨支部和車間行政一起研究這個問題，同意了他的意見。於是就由工會和行政具體負責，很快地將四十二個生熟手組織起來，

一共簽訂了十九對包教包學、團結互助的合同。在執行中，工人間相互都很謙虛，特別是熟手，他們往往不願以教者自居，只是說相互幫助、相互學習，這樣日子一久，大家就漸漸稱為“互教互學”了。

這種做法，很受群眾歡迎，效果也很好。僅在二十天里，就有十二對合同達到或超過了定額的水平；生熟手之間也更加團結，關係也更加密切了。

廠工會及時總結他們車間的經驗，拿到黨委會上去研究。黨委會肯定了這項經驗，決定在全廠推廣。並且指出，互教互學活動和社會主義競賽、先進生產者運動不是兩回事，開展互教互學活動，正可以更好地貫徹互相學習，互相幫助，取長補短，共同提高的精神，大力組織這種活動，正可以促使競賽進一步深入。接着，在工會和行政的具體發動和組織下，全廠性的互教互學活動就開始了。

到了1956年第二季度，全廠已經簽訂了互教互學合同二百二十八對，兄弟、姊妹合同一百五十對，師徒合同一百二十五對（有的師徒合同每對不止兩個人，有的是有一個師傅帶五、六個徒工，而合同只一個）。

與全面开展互教互學活動同時，廠里還加強了計劃管理，調整了流水生產綫，解決了部分材料供應困難，這樣全廠的面貌很快就為之一新，職工們都朝氣蓬勃、信心百倍了。

這時，只要你在休息時間走進中機廠，你就會發現無論在科室、車間，甚至庫房、廚房里；無論是技職人員，老工人、青年工人、甚至普通工、炊事員，都在熱情地互教互學。

這種群眾性的互教互學帶來的好處是很大的。從1956年全年的生產成績來看，全年總產值完成了計劃的103.9%，比1955年實際提高了117.59%。雖然新工人很多，但由於

技術提高快，定額完成情況逐月提高，因此，勞動生產率不但沒有下降，反而比1955年還提高了13.24%，可比產品成本也較去年降低了12.26%。這些成績是和互教互學分不開的。最近，他們的廠長在總結1956年工作時就曾經說：“如果1956年里，廠里沒有組織互教互學，提高技術，那末這些成績的取得是完全不可能的。”

在互教互學開展後，全廠也出現了數不清、說不盡的動人事例。這些事例感染和鼓舞着每個職工。如過去廠里有個工人出的廢品很多，被人稱為“廢品大王”，經過互教互學，不但能突破定額50%，而且連續三個月沒出廢品。車間工人提起這事就說：“互教互學真是一帖靈藥，後進人物一轉眼就變得先進了。”

一年來，因為幹部和全體職工發揮了積極性和創造性，不但在互教互學的形式內容和教學方法方面積累了不少經驗，使工作有很大的發展，就是在領導工作方面，也積累了很多經驗。這些經驗就是我們下面要介紹的。讓我們先從互教互學的各種形式、每種形式適用的範圍、合同的內容和教學方法談起吧！

互教互學的形式、內容和教學方法

老工人帶新工人

因為當時新工人多，他們對生產操作完全是陌生的，所以組織老工人幫助新工人，是當時最重要的任務。

老工人幫助新工人的組織形式有兩種，一種是簽訂師

徒培訓合同，一种是簽訂互教互學合同。這主要是為了適應新老工人中間的兩種不同情況。

當時，分配到機工、木工、修理、工具等車間的新工人，絕大部分是初參加工作的青年小伙子，而幫助他們的一般都是四級以上的有五、六年以上工齡的技術工人，有一部分還是六、七級的老師傅。在他們之間，不論在技術上、年齡上都相差很遠，要說是“互教互學”，不但不太確切，也會影響老工人的積極性，並使新工人產生驕傲自滿情緒。所以他們簽訂的合同一般都叫師傅培訓合同，這一來很確切，二來也能促使雙方尊師愛徒，教的熱心教，學的認真學。

而在鑄工車間的毛整、澆注等工段和毛坯庫、油漆工段、廚房間等各部門，情況就有所不同，這些部門，一般來說，或是技術比較簡單，或是沒有多大的技術性，操作方法容易掌握；而且分配去的新工人大都是運輸工人、手工業工人，這些人一般都有四、五年甚至十年以上的工齡，有一定的生產經驗，年齡也較大，有的比教自己技術的老工人的年齡還大得多。因此，當時雖然有些新工人提出還是訂師傅培訓合同，很多老工人却不同意。他們說：‘叫我做師傅，那我可經當不起，我們還是叫互教互學的好。’領導研究後，也感到在他們之間還是叫互教互學更好些，更合情理些。於是，他們簽訂的合同就叫互教互學合同了。從執行結果來看，這樣做，不僅能使老工人很謙遜、很熱情地去幫助新工人，也能消除新工人在初到新崗位時容易產生的自卑和苦惱，使他們能和老工人融洽地相處，並虛心地向老工人學習。

下面，讓我介紹一下這兩種合同是怎樣簽訂和執行的。

* * *

先談互教互學合同。

如果你到鑄工車間，問誰互教互學得最好，人們就會說：“要談這個，你還是去問問我們車間里的一對假夫妻吧。”

被人們稱贊為假夫妻的是毛整工段的老工人孔繁余和新工人黃萬章。他們彼此親切幫助，真差不多和夫妻一樣。

孔繁余在廠里工作了十多年，對毛坯整理工作非常熟悉。毛坯整理工作是鑄件加工中的一道很重要的工序，因為鑄件在開箱後雖然已經定型，但外形還很不整齊，必須經過磨床、鉗床整理，才能送機工車間加工。整理的好壞，直接會影響機工的加工和產品的質量。孔繁余不但在這方面工作得很出色，而且積累了很豐富的實際經驗。從他加工過的三百種鑄件中，拿起任何一件來，他都能告訴你怎樣加工質量才最好、效率才最高。

而黃萬章，過去卻只學過三年箍桶，剛到車間時，不但對毛坯整理一點不懂，就連磨床也不敢上。就是在这种情况下，他和孔繁余訂了互教互學合同。合同共分兩部分，一部分是互教互學的办法，另一部分是教學的具體目標。

在办法部分，孔繁余具體提出三項保證。

第一、保證耐心誠懇地教會黃萬章下列技術：

1. 加工的關鍵——這是指每只鑄件的不同加工方法，先磨哪里，後磨哪里，磨的時候應注意些什麼。

2. 先進經驗和小竅門——這是指他幾年來所積累的各种經驗和办法，特別是加工一些比較複雜的零件的竅門。

3. 降低和消滅廢品的办法——包括事先防止的方法和事後分析原因、避免再犯的方法。

4. 節約工具和輔助材料的方法——如怎樣節約手套、雷司刀片、砂輪等。

5. 機床、磨床的使用及保養方法。

6. 安全生产知識。

以上六方面，坚决做到有啥教啥，决不保守。

第二、保証在合同規定的時間內，完成上述任务，使黃万章能在生产上达到行政所提出的指标水平。

第三、保証在完成与超额完成自己当天的任务的基础上，爭取抽出時間，主动与黃万章联系，給予帮助。同时，要抽自己的業余時間，大力指导，决不無故不教。

黃万章也提出几項保証，主要是保証抓紧一切可能利用的時間，主动地積極地向孔繁余學習操作規程和各方面的技术，并做到不驕傲、不自滿，不懂就問。學習時保証思想集中，防止和不出机器及工伤事故，并節約原材料和工具輔料。在規定期間达到行政提出的指标水平。

在合同的具体目标部分，主要是用一張表格，規定了學習期間应达到的产量和質量指标，并且还空有專欄填寫以后的实迹，表如下：

时 間	指 标	廢品重量 (公斤)	实际完成 (公斤)	产量工 分指标	实际完成
四月份	孔 繁 余 黃 万 章	5	8.39	530	536.6
		8	3.90	340	321.1
五月份	孔 繁 余 黃 万 章	5	1.34	550	440.9
		7	7.34	420	423.5
六月份	孔 繁 余 黃 万 章	5	1.38	565	590.9
		6	0.20	480	495.9

(按：表中孔繁余四月份廢品超过指标，系因調动了新任务所致；五月份产量未达到指标，系病假所致。)

从以上表格中可以看到，对教学双方的要求是逐月提高的，执行结果也是这样。在三个月中，黄万章不但逐步掌握了操作技术，而且产量工分逐月上升，到六月份，已突破定额。完成质量情况，除五月份较差一些以外，其余两个月都非常出色。

合同能够执行得这样好，固然是因为黄万章能够虚心学习，但更重要的却是因为孔繁余能够热心帮助。

孔、黄二人是同一班，由他们整理的零件毛坯有一百多种，技术比较复杂。因此孔繁余除了在开始时选择几只典型的零件一一仔细地教授外，主要是结合日常实际操作进行辅导。

每天，孔繁余总是提前半小时到一小时就到车间，将黄万章当天所要加工的生活都安排好，并一种一种地实际操作给黄万章看，使他一上班，就能顺利地开始生产。这是头一樁工作。

第二樁工作，就是在加工过程中，不断关心自己的伙伴。他每当发现黄万章加工有困难或操作方法不正确时，就走到黄万章的磨床旁作具体指导。有些外形比较复杂的零件，黄万章磨一个地方往往要磨三、四下，翻好几个身，而孔繁余由于磨得很得法，只要一下子就磨得很光。经他一指点，黄万章在加工这些零件时的生产效率马上提高一倍以上。到现在一提到这个，黄万章就激动地说：“多亏老孔的帮助，否则到现在我还是黄牛拖车。”

第三樁工作，就是抽午后及下班后的业余时间，进行一般生产知识和操作经验的交流。这也很重要。黄万章开始连磨床的一些一般常识也不懂，出了废品找不到原因。经过孔繁余帮助，这方面的知识也逐渐丰富了。

特別使人感動的是，有一次孔繁余生病請假，還念念不忘幫助黃萬章。在這些日子裡，他還是每天一早趕到廠裡來，替黃萬章把工作安排好了才回去。

由於他們互教互學得很出色，黃萬章在進廠後的第一個季度中就光榮地被評為勞動競賽的優秀生產者。

* * *

現在，再說說師徒培訓合同吧。

過去廠裡也訂過師徒合同，但往往訂得不具體，僅僅是你來一句“認真教”，我來一句“虛心學”，空空洞洞湊上幾條，特別是師傅沒掌握教學計劃和教學方法，常常是想到那裡說到那裡，做些什麼教些什麼。結果，不但教的效果不太理想，而且由於師傅各用各的一套辦法，教出來的徒弟，水平也參差不一。另外，一般師傅還是按解放前的老規矩，一開始並不教技術，只是讓學徒在一邊看看，做些雜活，因此，徒弟也不能很快地學到技術。

廠裡為了克服以往的缺點，爭取在短時期內，使學徒掌握技術，滿足生產需要，就在1956年第二季度對師徒合同作了反復的研究，從形式和內容上改進了簽訂師徒合同的工作。

現在的師徒培訓合同，一般可分這樣幾個部份：（一）師傅的保證條件；（二）學員的保證條件；（三）整個教學期間的學習計劃，學習要求；（四）教學大綱及教學進度；（五）關於合同的檢查。

這裡，就具體把修理車間七級車工郝銘臣與學徒劉富林等七人所訂的師徒培訓合同的學習計劃與教學大綱作為例子來談談。

培养徒工(車工)四个月的学习計劃

學習日期	編號	學 習 內 容									
	1	入 門 知 識	4 小 時								
	2	了解車床的構造和附件	8 小 時								
	3	熟悉車床操作	36 小 時								
	4	一般量具和 刀具使用	48 小 時								
	5	看 圖	24 小 時								
	6	熟練切削和磨刀具	24 小 時								
	7	期 中 測 試	2 小 時								
	8	掌 握 操 作	共508小時								
		(1) 車 牙	(118小時)								
		(2) 車 元 球	(24小時)								
		(3) 車 軸	(63小時)								
		(4) 車 孔	(60小時)								
		(5) 車 鑄 件	(123小時)								
		(6) 鑲配工作	(210小時)								
	9	期 終 測 試	8 小 時								
本期共教學實習 742小時 其中應知教學 48小時 實習教學 694小時 到結束時的測量操作實測 8 小時平均結果工序的复合: <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>光潔度</td> <td>▽▽ 6</td> </tr> <tr> <td>公差</td> <td>±0.03</td> </tr> <tr> <td>廢品</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>熟練程度</td> <td>75%</td> </tr> </table> 應知: 所教的應知面試結果須在 4 分以上方為合格				光潔度	▽▽ 6	公差	±0.03	廢品	2%	熟練程度	75%
光潔度	▽▽ 6										
公差	±0.03										
廢品	2%										
熟練程度	75%										

教 学 大

項目編號	大 綱 內 容
一、	入 門 知 識: 1. 介紹車間的各項制度,給徒工分配實習位置。 2. 說明學習的方向,必須掌握技工标准的“应知”和“应会”。 3. 安全生产的重要意义。
二、	了解車床的構造和附件: 1. 車床各部分的用途及其說明。 2. 車床各部分零件的应用。 3. 演示車床的开动、停車及变速。 4. 車床危險地方的防护裝置。
三、	熟 悉 車 床 操 作: 1. 大小拖板进出,車头箱变速。 2. 自来軋头,四爪車头,中心座使用方法和一般工具名称用途。 3. 工作物的切削。
四、	一般量具和 刀 具 使用: 1. 内外卡鉗作用和使用。 2. 公英制使用和換算。 3. 分厘卡、游標尺、構造和使用保养法。 4. 刀具种类,如尖头刀、劈刀、剗刀、螺絲刀、搪刀,各个不同刀具切削关系。 5. 磨准刀具基本方法,如磨刀姿势和使用砂輪安全知識。
五、	看 圖 1. 按实物对照圖紙上位置。 2. 各綫的表示。 3. 加工符号意义。
六、	熟練切削和磨 刀 具 1. 車平面、外徑。 2. 安裝工作物和裝刀具。
七、	期 中 測 驗 1. 理論 2. 实际
八、	掌 握 操 作 1. 車牙 $\frac{1}{2}$" 6" $\frac{3}{4}$" 2. 車元球 3. 車軸 4. 車孔 5. 車鑄件 6. 鑲配工作
九、	期 終 測 試 理論与实际考題