

我们的先进经验学校



重慶人民出版社

160
1221
4208
K.3

我們的先進經驗學校

中共重慶鋼鐵公司耐火
材料車間總支委員會編

重慶人民出版社

我們的先進經驗學校

中共重慶銅鈹公司耐火
材料車間總支委員會編
洪流封面設計

*

重慶人民出版社出版
(重慶李子壩建設新村91號)
重慶市書刊出版業營業許可証出字1號
重慶市印制公司印刷
新華書店重慶發行所發行

*

開本787×1092 1/32 印張 6 字數15千
1956年8月第1版第1次印刷
印數1—16,000

目 錄

我們的先進經驗學校是怎样办起來的.....	(2)
教学方法.....	(9)
几點經驗.....	(18)

1955年12月，我們耐火材料車間針對生產中的薄弱環節和生產關鍵，開辦了先進經驗學校。通過先進經驗學校的種種活動，有效地總結和傳播了先進生產者的經驗，具體貫徹了先進帶動落后的原則，互相學習，達到了共同提高，車間的生產關鍵和薄弱環節都逐步得到了解決，對推動先進生產者運動和保證提前全面完成國家計劃起了一定的作用。

我們的先進經驗學校 是怎樣辦起來的

1955年下半年，國家的社會主義建設事業飛速發展，我們廠的冶煉生產也大大發展和提高了。鋼鐵生產的迅速增加，相應地對耐火材料車間提出了更高更新的要求。甚至有時這一月的任務要比前一月增加20%。恰好在這個時候，耐火材料車間的生產情況很差：數量上供不應求，常常因為滿足不了需要而突擊生產，質量也常常不合規格。特別是成型段的磚胚，由於原料儲存的時間短，水分干濕不均，大多數工人掌握不住原料的變化等原因，產品質量不好，圓筒磚（煉鋼生產不可缺乏的耐火材料）的報廢情況非常嚴重。7月下旬，成型段全段工人中約有58%因半成品報廢而達不到定額，減少了工人計件工資的收入。僅在11月1至22日，圓筒磚的報廢數量就達27噸之多，給冶煉生產帶來了極大的困難，更威脅着國家計劃的全面完成。

對我們來說，如何提高火磚質量，是一個刻不容緩，急待解決的關鍵問題了。

為了解決這個問題，我們也做了一些工作，例如：增加任務後，調來了勞動力、添製了設備，還進行了貫徹新的技術措施、推行蘇聯或友廠的先進經驗和計件工資制等工作，也收到

了不少效果。但是，對於自己車間的經驗，却没有重視，更談不上認真的總結和推廣。結果，職工的積極性和創造性沒有能够充分發揮，多數工人的操作技術也依舊难以適應生產發展的需要。

顯然，在這樣一種情況下，必須迅速提高工人的技術水平，才能解決這個矛盾。

車間領導在廠工会的協助下，分析了這些情況以後，決定組織工人，掀起一個以推廣本車間先進生產者的經驗為中心的學習技術的高潮，突破定額，從根本扭轉成型工段質量低劣、功效不高的局面。

當時也考慮到：過去，不管是推行蘇聯、我國的先進經驗，還是貫徹蘇聯專家建議，或執行車間行政的措施，由於都是採取了簡單草率的方式，結果常常被打折扣，有的貫徹不通，有的因為思想上的問題沒有得到解決，往往有始無終。現在要想推行本單位的先進生產者的經驗，就必須改變方式方法才行。

經過反覆研究，決定學習蘇聯斯達哈諾夫學校的經驗，開辦“先進經驗學校”，針對圓筒磚和流鋼磚工種質量低劣這一生產關鍵，通過具體傳播車間工人中質量優良生產者和全面提前完成計劃的人的先進經驗來克服薄弱環節，使耐火材料的生產能够適應和滿足冶煉部門的需要。

先進經驗學校，和一般學校不同，它不是採取教員在講台上講、學生坐在凳子上聽的那樣學習方法的普通學校，它是一種特殊類型的學校。在這種學校里，教員就是先進生產者，他

在自己工作的車間向工人講自己怎样組織勞動，以及怎样獲得優良的工作成績，并把自己的操作技術表演給大家看，讓大家學會。它是一個集體傳播和學習先進經驗的學校，是通過先進生產者的先進經驗的傳播、使大多數人都能掌握先進經驗，提高技術水平的場所。這種學校，對先進者本身來說，通過先進經驗的傳播，能夠不斷集中羣衆的智慧，豐富和提高自己的先進經驗。同時也是：組織生產中的先進者具體幫助落後者，組織落後者趕上先進者，達到普遍的共同提高。

我們的先進經驗學校在黨支部的統一領導下辦起來了，由工會作具體組織和動員工作；車間主任和工會主席分別擔任正副校長，先進生產者擔任教員。學員的對象是根據各種不同工種而開辦先進經驗學校的工人。還聘請了工長、班長、技術員擔任學習輔導員。

先進經驗學校已經辦了兩期：一期是根據圓筒磚質量低劣這一薄弱環節開辦的，一期是根據流鋼磚工種因操作不統一，磚坯“產量低、質量差、廢品多”的情況開辦的。

開辦這兩期先進經驗學校的目的，即所要解決的阻礙生產提高的關鍵確定以後，首要的問題就是發現教員。這是一項艱苦複雜的工作。先進經驗學校能不能產生顯著效果，這件事情具有決定性的作用。因為只有選擇的人材及其先進經驗實屬恰當，才能得到工人的支持和擁護，也才能滿足生產的需要。

我們了解這一點。因此，決定開辦先進經驗學校以後，第

一項工作就是通過對完成定額的資料的研究，和深入現場的實際觀測，發現先進生產者，並從中找出一個或幾個最突出的同志作先進學校的老師。

在圓筒磚優良質量先進經驗學校開辦之前，車間領導在深入工段的調查研究中發現：質量低劣，主要是由於原料儲存時間短、干濕不均勻，工人掌握不住原料的變化等因素造成的。但是，打磚工人周治成打的圓筒磚質量很好，並且連續3個月的質量都達到99.5%以上（車間計劃指標是90%）。產量方面也能均衡地完成任務。這件事情引起了我們的注意，就馬上組織技術人員進行現場觀察。結果，發現周治成的操作方法與眾不同，具有這樣一個特點：能針對原料干濕不均勻的不同情況進行操作。已經知道，圓筒磚的質量低劣，是由於原料干濕不均勻，工人掌握不住原料的變化。周治成的操作方法恰好指出了現實的解決問題的方向。車間領導就抓住這一先進苗頭，及時進行培養和總結，使周治成的經驗變成一套完善的先進的經驗，並確定他擔任先進經驗學校的教員，通過先進經驗學校具體傳播他的先進操作方法。第二期先進經驗學校不同的是有6個教員。但和第一期一樣，只傳播一種先進經驗。第一次總結先進經驗是採用郭瓦廖夫的工作方法，根據流鋼磚工種“產量差、質量低、廢品多”的生產實際，選了趙正華、陳方吉等6個“產量高、質量好、廢品少”的工人，組織技術人員進行現場觀察和分析研究，集中研究他們的操作，然後用“取長補短”、集中優點的方法總結出一套比較完善的流鋼磚工種的先進操作方法，由趙正華和陳方吉等6個教員

在先進經驗學校里進行傳播，具體幫助其他工人掌握這一先進經驗。

從總結經驗到正式傳播經驗，是一段複雜的過程，要做許多細緻的工作。

我們總結經驗，是在找出先進經驗學校的老師以後，組織他們座談或個別漫談，交流經驗，并由老工人、技術人員進行討論，研究先進生產者為什麼要這樣做、或者跟自己的操作有那些不同的地方。同時，由輔導員深入工段實際去觀察先進生產者的每一個操作，找出操作的特點。最後，再把这些經驗提高到理論上來加以認識，總結出一套先進的操作方法。

在總結經驗的時候，我們注意到了先進經驗學校和車間行政的一致性，從而避免了學校開辦時的困難。這主要是指技術操作規程問題。總結的經驗如果和原定的技術操作規程有矛盾，在執行中就會有技術監督方面的監督工提意見，說你違反操作規程，影響工人學習的熱情，給先進經驗學校造成困難。假使一方面貫徹執行操作規程，而推行的先進經驗又與規程不相符合，就會使工人不知道究竟怎樣辦才好，會降低操作規程的嚴肅性，今後再發動大家執行操作規程也就比較困難了。我們解決這個問題的辦法是把總結先進經驗與行政的操作規程結合起來，總結的同時也修改技術操作規程。這個時候，我們深深了解：舊的操作規程雖然已經過時了，但它也給總結經驗在技術上指出了一定的目標和方向，不致漫無邊際的去進行總結；可以更好的去掉那些不必要或影響質量的操作，突出先進操作的特點。這樣做以後，先進經驗也就易於推

行。因为先進生產者的先進經驗，主要是在他們熟練的掌握了原有的技術規程之后，經過研究摸索，加以發揮和丰富，才創造出來的。在輔導時以原有的操作規程作參考，按照先進者的操作程序逐一講解，突出先進經驗的特點、科学根据和实际意义，就格外容易为工人所理解和接受。

經驗總結以后，还必須由学校校長或副校長召開車間工程技術人員會議，并邀請党、团支部書記参加，就新總結出來的先進經驗進行討論和技術審定。完成了这些手續，就由車間上報批准，使先進經驗合法化，成为新的技術操作規程。然后，把它印成書面材料，發給先進經驗学校的工人學習。

在这当中，我們也發現了一些思想情况。例如：最先，開治成就有很多顧慮，怕總結自己的操作法后，二天换了工种完不成計劃；怕別人說諷刺話；怕別人不願意接受自己的一套操作。在其他工人当中，因为先進經驗学校是第一次出現，对它的目标和性質都不够明確，思想上很不習慣。选出的教員平常都是和羣众一起工作、同進同出，現在通过学校的總結，一躍而为学校的老師，嘴里不說，心里不服气，說：“管他操作不操作、經驗不經驗，只要打出磚來就算本事好。”有的甚至認為：“学不学沒有關係。是組織上小題大做，没有什么了不起。”

我們和教師談話，消除顧慮，讓他們滿怀信心地進行工作。

我們也根据職工的思想情况進行了廣泛的宣傳教育工作，特別是宣傳學習和掌握新技術、提高勞動生產率对深入

開展勞動競賽、建設社会主义的重要意義，并批判那些錯誤的勞動態度，鼓勵他們向先進生產者學習。

由於有這些思想存在，沒有事實的證明，工人是不容易馬上就相信的。為了用事實來教育工人，我們指定輔導員在工人操作時深入現場進行觀測，注意每一個人的每一個動作，加以詳細的記錄，再和總結出的經驗比較，找出長處在那里、短處在那里。這樣，我們發現了一些操作方法不合理的地方和許多不必要的動作，并且分析了它們和產品質量低劣的關係。然後再用這些實際的事例和客觀的態度向工人講述先進生產者的經驗。這樣，工人容易懂，也容易接受。

經過這些努力之後，我們先進經驗學校傳播和推廣本車間先進生產者的經驗的工作也正式開始了。

教 学 方 法

我們学校開办起來以后,採取了以下几种方法來教学,具体傳播先進經驗。

課 堂 講 解

周治成的先進經驗和趙正華等6人的“流鋼磚操作方法”被總結出來、并經過技術鑑定以后,先進經驗学校就組織同工种工人學習,先把已經總結成条文的先進操作法發給學員預習,然后由教員逐条向學員講解。教員在講解条文的同時,也結合本身的經驗体会,从思想上向學員講述自己为什么要提高產品質量,消滅廢品,以提高工人的思想覺悟,啓發他們進一步理解保證全面完成國家計劃的重要意义。接着,再由小組長或生產班長組織學員对教員的講課內容進行座談討論。這時各輔導員也參加到小組里進行輔導活動,如再次解釋条文、解答技術問題,等等。

这个办法在學員中收到了很好的效果,如圓筒磚工种的工人就說:“怪不得周治成打磚質量好,原來他掌握了原料的变化,操作時又均勻加料,当然質量好啊!”也有工人批判自己說:“以前我們不管料干料濕,埋起腦壳乱打一陣,現在才曉得这样打磚容易出廢品!”流鋼磚工种的工人也普遍反映:

“趙正華他們(指6个教員)打磚敏得好、翻得快,是比我們的操作好!”在課堂傳授并經過座談討論以後,周治成的先進經驗和流鋼磚工種先進操作方法,也開始為羣眾所了解并初步掌握了。

請 上 門 來

課堂講解,僅限於教員講、學員听;輔導員從理論上進行講解分析、學員在座談討論中與自己的操作進行對比,加以教員講的僅是一個輪廓,大家只可能從概念上認識先進經驗的好處。這對一般工人來說,是比較容易接受的。但對於“非要見到事實”才“虛心學習”的那些具有保守自滿思想、固步自封的工人來說,就很不够。還需要進行具體的幫助。這就是說:課堂講授,僅是一個開始。要使先進經驗為廣大工人所掌握,還需要作許多艱苦的工作——深入細致的思想工作和組織工作。

事實也是這樣,在座談討論周治成的先進操作法時,就發現了許多與傳播先進經驗相抵觸的思想。有少數工人說:“哈稀奇嘛,膏藥人人有賣,各自熬法不同。”意思就是說:你有你一套,我也有我一套;你那套雖然好,我這套也不壞。另外一種抵觸思想是:“他打磚平平常常,看起來都差不多。有些地方我們還是一樣的,沒啥了不起!”這些思想情況等於是對我們的一個警告:要大家認真推行先進經驗,就必須掃除諸如此類的思想障礙。不然的話,周治成的先進經驗也就不能在圓筒磚工種中全面推廣、傳播開來。

我們根据以上种种思想情况分析以后，明确認識到：傳播先進經驗，在沒有通过具体事实使工人深刻認識到它的操作的特點和优越性的時候，是会有一部分工人怀疑和不願意學習的。特別是：任何一种同工种的操作方法，必然会有許多共同的地方，也确实是有長短，各有各的優點，但同時也各有各的缺點。周治成的操作方法之所以先進，是他的操作代表和集中了許多打磚工人操作的優點，集中了大家之“長”，拋棄了大家之“短”。經過總結和技術鑑定之后，他的操作就从原來的不十分完善而更加完善，不十分成熟而更加成熟了。但是，这样一來，周治成操作方法之“長”，并不完全屬於他独有，許多工人也不同程度地在這一點上或那一點上同样具有周治成操作方法的某一優點。在開始推廣時，部分工人就因为这个緣故沒有發現周治成的操作和自己的操作不同的地方，只是听到周治成的操作方法的某些地方和自己的操作相同，就覺得“差不多”，看起來也“平平常常，沒啥了不起”了。

这就給我們的先進經驗學校提出了一個重要的問題：傳播先進經驗，要根据每一个打磚工人操作的各种不同情况，以取長補短的方法，承認并發揚他們的優點，但同時也要指出他們的缺點，并用先進經驗之“長”，來改正他們的操作之“短”。从这个客觀实际出發，車間領導引導和培养當時抵觸情緒較多的鍾耀全小組的積極分子帶頭學習，并組織他們集体簽名寫了个請条，把周治成請上門去進行具体幫助。請条上寫着：“周治成同志：明天是星期天，你有空不？要是有空，我們小組的同志明天一早都到車間來，請你跟我們詳細介紹一下你

的先進經驗，並希望你能幫助我們學習！”周治成看了很喜歡，心想：“大家都向我學習，熱情很高，就是明天有事我也要幫助他們學習。”這一天，周治成高高兴兴地來到車間，向鍾耀全小組詳細介紹了自己提高火磚質量的經驗，並親自到現場指導和觀察學員的操作。在觀察當中，他發現工人胡發禮的操作很好，就是兩手抱磚有缺點，容易使磚受震動而生裂紋。如果把這一點糾正過來，胡發禮的操作也就和自己的操作一樣了，並馬上就把這個意見告訴胡發禮。原來覺得“他的經驗和我差不多”的胡發禮，經周治成這樣指出之後，也承認在這一點上的確比周治成差，便樂意地接受了周治成的先進經驗。

送上門去

我們的先進經驗學校還採取了送上門去這個方法來傳播先進經驗。這個方法是教員利用班前、班後或休息時間與工人進行交談，或在實際工作中進行指導，幫助大家提高技術。

請上門來和送上門去，是傳播先進經驗一個問題的兩個方面，請上門來是學習者對先進者的要求；送上門去是先進者對學習者主動進行幫助。請上門來，從學習者本身來說，是一種積極前進的行動，但對先進者傳播經驗來說，卻是非常被動的。送上門去，就能使先進者傳播先進經驗的工作從被動轉為主動，更加迅速而收效很大。

車間領導上研究了這個問題之後，認為在大家學習先進的熱情正在逐步高漲時，繼請上門來之後又把先進經驗送上

門去，就會更加及時而強烈地形成“人人學習先進”的風氣，更有助於學習先進的熱潮的進一步高漲。於是，我們學校便有意識地提示先進經驗學校的教員——先進生產者這樣去做。

當時教員周治成也很樂意地採用和接受了這種主動傳播先進經驗的方法。他根據圓筒磚工種工人各種不同的操作情況進行了具體的幫助。如發現劉勛傑小組的工人張發祥在11月打了180多塊廢磚，就主動去觀察和幫助張發祥進行操作。他像幫助別人一樣，耐心地將操作上的缺點指出來，也同樣把自己的經驗詳詳細細地告訴給張發祥。張發祥很快就接受了周治成的先進經驗，質量比以前提高了8.96%。

送上門去，是先進具體幫助落後的一種最有效的方法。

看看下面這個例子：

在開辦第二期先進經驗學校傳播“流鋼磚工種先進操作方法”時，趙正華和陳方吉等6個教員在工段里廣泛展開了送上門去的活動。當時，大家都學習了“流鋼磚工種先進操作方法”，只有和趙正華在一個台子上工作的技術較好的工人賴寶銀不願學。一次討論計劃時，有人向賴寶銀提出：“賴師傅，現在趙正華的經驗很好，我們要好好向他學習啊！”賴寶銀一向就認為“自己的技術好、經驗多，趙正華的技術算不了啥”，聽了這句話，很不服氣地說：“呸，你們莫非還不知道我賴寶銀，胚房打磚數一數二，我向他學啥！”當時趙正華也想把自己的經驗送上門去，告訴給賴寶銀，但聽他這樣一說，就心想：“他不肯學，送上門去還不是等於零。慢慢來吧，有機會我再幫助他。”這天一上班，賴寶銀便暗地和趙正華賽起來了。