

怎樣辦建築工人訓練班

方越光 劉慶榮 編著

建築工程出版社

怎樣辦建築工人訓練班

方越光 劉慶榮編著

建築工程出版社出版

• 一九五四 •

編者的話

一、開辦短期的建築工人技術訓練班，在當前已成爲增長計劃建設中技術力量的有效辦法之一。爲了更好地交流這方面的經驗，我們根據中央建築工程部教育司一九五三年對各大區建築系統訓練班的調查材料，編寫了這本小冊子。

二、在本書的寫作過程中，曾得到中央建築工程部教育司司長王台同志，副司長馮志爽同志的大力支持。否則，本書的出版是不可能的。另外，許美徵同志曾幫助我們搜集和整理了資料，特表示感謝。

三、作者對工人教育缺乏經驗，再加上認識水平很低，所以在內容上、文字上一定有不妥當的地方。希望從事工人教育的專家們和關心工人教育的同志們，批評指教。

一九五四年七月於北京

目 錄

編者的話

一、培養人材對國家建設的意義

二、辦好訓練班的基本條件

(一) 切實製訂訓練計劃

(二) 認真對待師資問題

(三) 慎重選擇學員

(四) 負責地編寫教材

三、注意教學方法和生產實習

(一) 教學方法

1. 一定要備課

2. 結合學員特點進行教學

3. 加強輔導.....	三一
4. 試行「課堂討論」.....	三二
(一) 生產實習.....	三四
四、重視政治思想教育.....	三七
(一) 訓練班必須進行政治思想教育.....	三七
(二) 政治思想教育的內容.....	三九
(三) 技術課中要貫徹政治思想教育.....	四一
五、建立必要的組織機構.....	四四

一、培養人材對國家建設的意義

從中華人民共和國成立到現在，四年多來，我們國家發生了巨大的變化。

偉大的中國共產黨、中央人民政府和敬愛的毛主席，領導着我國人民，徹底推翻了帝國主義、封建主義和官僚資本主義在中國的統治，締造了一個以工人階級為領導的、以工農聯盟為基礎的、真正統一的、獨立的、人民民主的新國家；基本上完成了社會的民主改革，恢復和發展了國民經濟，進行了偉大的抗美援朝鬥爭，有力的捍衛着遠東和世界的和平。

毛主席說：「我們的國家就是這樣地穩步前進，經過戰爭，經過新民主主義的改革，而在將來，在國家經濟事業和文化事業大為興盛了以後，在各種條件具備了以後，在全國人民考慮成熟並在大家同意了以後，就可以從容地和妥善地走進社會主義的新時期。」（毛主席在一九五〇年六月中國人民政治協商會議全國委員會第二次會議上的閉幕詞）。

我國現在正處在實現社會主義社會改造時期，即逐步實現國家工業化和逐步過渡到社會主義社會的新的歷史時期。

爲了使我國的工業生產能够以較快的速度不斷增長起來，爲了使我國早日由農業國變爲工業國，規模巨大的第一個五年計劃建設已經進行了一年多。這一年多來，取得的成績是巨

大的。在這期間，建築工程同其他工業部門一樣，亦取得了一定的成績。

儘管這一年多的建設工作取得了成績，但是，事實證明，在我們的工作中並不是一帆風順的，依然存在嚴重的困難和矛盾。

我們主要的困難和矛盾是什麼呢？主要是「任務十分重大，力量還十分薄弱」。而力量之所以薄弱，其中最主要的就是缺乏技術幹部和技術工人。

為什麼我們的基本建設力量「十分薄弱」呢？為什麼技術幹部、技術工人又特別的大量缺乏呢？這主要是由於兩個原因造成的。

第一，是帝國主義、封建主義和官僚資本主義在中國的罪惡統治。舊中國在這三種反動勢力的統治壓迫之下，一切生產建設事業沒有可能得到發展，當然為生產建設事業培養人材的技術教育也就得不到發展了。大家都知道，舊中國的大學裏為生產建設培養人材的科系，往往只有少數的幾個學生，至於技術工人那就更談不上了。統治階級整天只顧壓迫工人和剝削工人，那裏還能來培養技術工人呢？

第二，是解放以後的最初三年，我們在全國範圍內還忙於土地改革、鎮壓反革命和抗美援朝等工作，當時國家的具體情況使我們不能把技術教育當做重點。這樣做，在當時是正確的、恰當的。雖然在第一個五年計劃建設開始以後，我們已經加強了技術教育的工作，培養和訓練出了大批的技術幹部和技術工人，但由於時間短促，力量薄弱，所培養出來的人材和實際需要仍然相差很遠。

技術員工缺乏的困難，是我們執行第一個五年計劃建設時，遇到的困難之一。這個困難不解決或是解決的不好，基本建設工作的順利進行就會受到影響。因為今天的建設，是要採用蘇聯先進技術標準來建設工業的，沒有一定數量的能掌握先進而複雜的科學技術和熟練生產業務的技術員工，就不足以完成這艱巨而光榮的任務。

技術人員對於基本建設，對於國家工業化所起的作用就是如此重大。因此，要迅速地增長基本建設的力量，就必須加強培養技術人材的工作。

我們建築工業部門，今後的建築任務將日益繁重和艱巨，要想更好地完成國家所給予的基本建設的任務，那麼，做好第一個五年計劃中所提出的「相應地培養建設人材」的工作，就具有十分重大的意義。因此就必須密切注意和加強建築工業技術人材的培養工作。

培養技術人材的辦法一般分為兩種：主要的一種是通過開辦建築學院、開辦建築專科學校、開辦建築工程學校來進行；其次是通過開辦建築工人技術訓練班來進行。前一種培養人材的辦法是主要的，但化費時間較長，要在三、五年以後才能發揮作用，產生力量，不可能在短期內為基本建設增長技術力量。可是，目前我們的基本建設就在進行，迫切的需要技術人材，為了更好地結合目前和長期的需要，所以就必須同時採取後一種辦法，開辦建築工人技術訓練班，來訓練技術工人，以適應基本建設日益增長的對技術人材的需求。

幾年來，各個工業部門都曾舉辦過各種不同類型的短期技術工人訓練班，在短期內培養出了大批新型的、工種不同的技術工人，為恢復生產和建設工作，作出了很大的貢獻。這些

事實證明，開辦短期技術性訓練班，的確是迅速增長技術力量的一種有效辦法。

過去，我們建築工業部門，在這方面也做了一些嚐試。曾經根據需要與可能，舉辦過許多不同的技術性訓練班，培養了一批既有政治覺悟又有先進技術的建築工人，加強了建築隊伍的「戰鬥力」，為完成國家的建築任務，起了一定的保證作用。但是，這些訓練班有的還存在着問題，有的還辦得很不好。目前訓練班普遍存在的問題是：對訓練無準備無計劃，解決師資、選擇學員、對待教材等問題不嚴肅認真和切實負責，也有的對政治思想教育、教學方法和必要的組織機構缺乏應有的重視和注意。因此，要想辦好訓練班，就必須設法妥善地解決這些問題。只有解決了這些問題，訓練班辦好了，才能更好地完成國家交給我們的建築任務。

二、辦好訓練班的基本條件

從過去各地開辦訓練班的經驗中證明，要把我們建築業的技術工人訓練班辦好，在開辦之前，一定要創造和具備四個基本條件：（一）切實製訂訓練計劃；（二）認真對待師資問題；（三）慎重選擇學員；（四）負責地編寫教材。

但是，怎樣才能具備這四個基本條件呢？首先，最重要的是在於領導的重視與支持，加強對訓練班的正確領導。

什麼是正確的領導呢？斯大林同志曾經教導我們：

「正確的領導——這就是說：

第一，必須正確決定問題，

第二，必須組織正確決定的執行，

第三，必須組織對於這種決定的執行情形之審查。」

但是，以往不少訓練班的領導者，只是做了「正確決定問題」，並不「組織正確決定的執行」，更不對這種決定的執行情況進行審查。結果他們就沒能把訓練班辦好甚至辦的很不好。

我們看看下面這篇「讀者來信」，就可以知道領導責任的重大：

西南建築工程局

把「訓練班」辦成「招待所」

編輯同志：西南建築工程局於今年一月份開辦了一個技術訓練班，其目的是爲了適應祖國目前大規模基本建設工程的需要，培養一批先進的施工人員，推廣東北的先進施工管理經驗及各種平行流水作業法。但是工程局領導上，在開學前既無週密計劃與準備，開學後也不積極設法組織與領導學習，以致一月份開學以來，我們的學習一直是自流的。首先開學日期先後變動了三次，浪費了四十多天的時間，自三月五日起，才叫我們進入工地實習。這時工程已進入第五旬計劃，在這「頭不頭」「尾不尾」的情況下，同志們對整個工程的組織、計劃等根本不了解，都感到無從學起。領導上又不設法選派教員組織我們實習或作必要的講解，而是不聞不問。結果同志們一天到晚在工地上東看看，西看看，什麼也學不到。有些同志就乾脆請假回家或上街玩耍，就這樣一直等到工程完工。我們以爲工程完工後，總可以抽出教員來給我們上課了，但結果仍然使人失望。近幾天來，雖然每天下午上兩小時課，而其他時間仍叫我們自修。這裏的「自修」，包括讀報、看書、擺龍門陣、打撲克、坐茶館等，這樣的「自修」生活，我們已過了四個多月。這麼能叫做學習先進經驗呢？正如有的同志說：「這裏哪是技術訓練班呢？簡直是個招待所。」我們這次參加技術訓練班的同志，百分之八十五以上是由各工程處調來的泥工、木工、鋼筋工等先進生產小組長和老工人，面對着這種情況心裏非常難過。政府抽調我們出來學習，結果是這樣天天要起，怎能對得起人民政府呢？照規定在五月底學習就要結束了，結束以後我們就得回到各個工程處去，要把這裏學得的先進經驗帶回去推廣。可是，現在叫我們帶什麼回去呢？我們已經向工程局領導上提出過多次意見，但直到現在還是沒有得到解決。爲了對祖國負責，我們要求西南建築工程局領導上迅速採取有效辦法，改進我們的學習。

西南建築工程局技術訓練班全體學員（原文登載一九五三年五月八日重慶新華日報二版）

西南建築工程局技術訓練班之所以辦成「招待所」，是什麼原因呢？如果從表面上看，似乎是師資問題。因為沒有師資，學員們才每天「擺龍門陣、打撲克、坐茶館」，才「一天到晚在工地上東看看，西看看，什麼也學不到。」但是，如果我們能够深入的去分析，就會明白問題的根源不是什麼師資問題，也不是學員不好好學習，而主要的是領導問題。

從這篇「讀者來信」中可以很明顯的看出，西南建築工程局領導上在開辦訓練班這一問題上，僅僅作到了「正確決定問題」，却沒有做到「組織正確決定的執行」，更沒有對這種決定的執行情況進行審查。所以才把訓練班辦成了「招待所」。如果西南建築工程局不僅「正確決定問題」，還能在開辦前做好準備工作，配備足夠的師資，各方面都給以重視和支持，中間再注意檢查、督促，那麼這個技術訓練班不僅不會變成「招待所」，而且肯定的，能為基本建設工作增加一批新生力量。

所以，要想具備辦好訓練班的四個基本條件，就必須有既能「正確決定問題」，又能「組織正確決定的執行」，並且能對這種決定的執行情況進行檢查的正確領導。否則，一切都將是空話。

具備辦好訓練班的四個基本條件，需要正確的領導。但是如何具體對待這四個條件，却是一個很重要的問題。下面我們分別來把它研究一下。

(一) 切實製訂訓練計劃

訓練人材的工作，是一件複雜細緻的工作，不能絲毫馬虎，必須是審慎而有計劃的進行。要做到這一點，就必須切實認真的製訂訓練計劃。訓練人材不製訂計劃，就會對訓練的目的性不明確，就不可能有步驟有計劃地進行訓練工作。

但是究竟根據什麼來製訂訓練計劃呢？

根據過去某些訓練班製訂訓練計劃的經驗和教訓來看，在製訂計劃時，必須根據實際需要和可能。為什麼製訂訓練計劃，必須根據實際需要呢？這是因為過去有些訓練班有過不根據實際需要把訓練班辦糟的教訓。譬如過去曾有不少盲目開辦的訓練班，現場需要的是木工，訓練班却偏偏在培養瓦工；現場只需要五十名熟練電鍍工，訓練班却培養了二百餘名熟練電鍍工。結果是培養出來的瓦工沒工可做；多餘的一百五十名熟練電鍍工無處安插。給國家在經濟上造成浪費，在政治上引起了不良影響。如西南某管理局的地質鑽探訓練班和某公司的技工訓練班，就是兩個培養與實際需要脫節的典型例子。

西南某管理局去年開辦了一個「地質鑽探訓練班」，經過四個月辛辛苦苦的培養，訓練出了五十名地質鑽探技術工人，但是畢業後，才發現現場並不需要這種地質鑽探人員，由於無處安插，只好每天閒着。四個月後，才不得不將這批地質鑽探技術工人「另行分配工作」。這個訓練班為國家一共浪費了二億餘元，而且事後引起這批人員的極度不滿，說：「領導

上不知在幹啥？！拿我們當兒戲。」

另如某地公司的技工訓練班的情形，和此大同小異。本來當時工地上實際需要的是內外線工人，但是該技工訓練班的電機班却關起大門，大量地培養變電、配電和捲線技工。結果，這些學員的學習成績雖好，但畢業後不受人歡迎，沒人要。同一個技工訓練班的機械班，也不根據實際需要，訓練了三百多名機械工人，結果當分配工作時，現場容納不了，只好讓一部分技工「轉了業」，又是白白訓練一場。

這些沉痛的教訓，對於目前正在籌辦或將來要辦訓練班的某些單位，是有着極大教育意義的。這就說明製訂訓練計劃時不從現場的實際需要出發是會有問題的。

從實際需要來製訂訓練計劃，這只是問題的一方面；另一方面，還必須從本單位的主觀力量來考慮。這主要的是指有無師資和師資力量強弱的問題；其次就是校舍和設備的條件。

往往有些領導部門，在製訂訓練計劃時，不首先充分考慮自己的主觀力量，尤其是不考慮師資供應的條件，便把攤子擺的很大，結果達不到預期訓練的目的。例如某地有一個公司在開辦技工訓練班時，不從本單位的主觀力量出發，事先就作了一個幾乎網羅全公司重要工種的訓練計劃，結果，由於教員缺乏，有的班次開課很久，仍無教員上課，以致沒能如期完成訓練計劃。

也還有些領導部門，認為工人技術教育是很簡單的事，既然是個訓練班，即便沒有必要的設備也能對付，因此就草草開辦，而往往造成浪費。有一個培養機器工人的訓練班，沒有

一點設備就開了學，學了四個多月，學員們還沒有見過機器，使教師在教課時也造成很大的困難，像這樣那裏能培養出我們所要求的那種技術工人來呢？

不過，實際需要與主觀力量是辦訓練班製訂計劃時一個問題的兩方面。在製訂計劃時，不能孤立對待任何一個方面，既應根據實際需要，又要考慮主觀力量。如果只片面強調實際需要，不考慮主觀力量，而結果將是因主觀力量不夠而造成「欲速不達」；如果只單純強調主觀力量薄弱，不去根據實際需要來準備和創造條件，便易於「裹足不前」而影響工作的開展。

另外，在製訂訓練計劃時，還應該注意專業化的問題。根據蘇聯培養技工的經驗，在國家大規模建設的初期，進行專業化的訓練是恰當的，因為進行專業化的訓練，花費時間較短，能够很快就為建設工作提供力量。譬如訓練鉗工：蘇聯在建設初期，並不訓練「一般的」鉗工，而是將鉗工分的很細，如分成裝配鉗工、修理機器和機件的鉗工等等。而裝配鉗工又分為裝配精細機件的鉗工、裝配車床的鉗工和裝配電氣設備的鉗工等等。進行專業化的訓練，不僅在短時間內就能為建設工作提供力量，同時也由於工種分的細，工人學得專，易於學好和學精，到工作崗位上能够真正頂用。

不少培養技術工人的訓練班，在實踐中也證明了這一經驗的正確性。如一九五二年時，中央建築工程部和中華全國總工會建築工會在天津舉辦的全國建築業先進經驗訓練班，就是個很好的例子。該訓練班在製訂訓練計劃時，就注意了訓練專業化的問題，因此，無論

在調訓工人上、教師的聘請上、課程的比重和排列上、以及人員進行分組時，都是按着專業化的特點進行全盤研究和考慮的。因此，這個訓練班雖然訓練的時間只有四十天，但收到的成效却很大。如抹灰工十六人中，原來稍微懂得操作原理的只有一人，會操作而不懂原理的二人，其他十三人既不懂原理也不會操作。但經過一個多月的學習，他們不但懂得了一般原理，而且全部學會了實際操作，對先進工具也能使用自如。木工四十三人中，稍知道原理的十八人，不懂得原理的二十五人，新操作方法沒有一個人會，但經過專業化的訓練後，情況變了，既懂得原理又會新操作法的增加到四十人。老瓦工王金瑞說：「訓練專業化真是個好辦法，從前我學徒時，挑三年灰，灌兩年漿，砌二年裏皮，熬了八年。老天啊！不知花了多少光陰，才算當了正式瓦工；而現在最多四個月就把一個啥也不懂的人培養成熟練瓦工了。」

當我們國家正在進行五年計劃建設的今天，在技術工人缺乏的情況下，訓練班對工人進行專業化的訓練是正確的。當然，目前我們像蘇聯那樣把工種分的很細還沒有條件，不過，這在今後舉辦訓練班時却是應該注意的一個方向。

除此以外，在製訂訓練計劃時，還須根據培養目的，學員程度，特別是學習內容的繁簡，慎重規定訓練的時間。不宜過長，也不宜過短；長了浪費時間，短了學不好技術，完不成訓練計劃，培養不出我們所需要的技術人材。

但是，過去有些領導部門，却把訓練時間認為是「小問題」，而不予注意。曾經有這樣一個訓練班，訓練着十多種不同類型的工種，但它並沒有根據各個工種的具體情況確定訓練

時間，而是一律規定爲八個月。由於工種不同，各工種學習內容繁簡深淺不一，有的班八個月的時間可以培養成技工，但有的班（如機械）八個月就嫌短些，就不可能培養成技工。以後的事實也完全證明了這一點，這個訓練班的機械班，由於時間不夠，在最後兩個月便採取「開快車」的辦法講課，結果這些學員所學極不鞏固，畢業以後未能達到要求的標準。所以，對訓練時間不重視，輕率規定是不對的，這會影響訓練計劃的培養目的和要求。

總之，製訂訓練計劃，必須從實際出發，認真製訂，具體分析客觀條件和主觀力量，分析需要與可能，並要考慮到訓練的專業化，以及慎重規定訓練時間等。

（二）認真對待師資問題

有一些單位的領導者，看到了本單位欠缺技術人材的情形，感到不增添新生力量，已不足應付當前的工作任務，或是看到了生產建設任務的日漸擴大的情形，感到有必要早日準備力量，所以就開辦了訓練班。其目的是想藉此解決本單位的實際困難，這種以「自力更生」方式來解決技術人材欠缺的作法是正確的。

但是，其中有一些訓練班，培養出的技術人材往往是不合要求的。其原因並不在於這些領導同志沒有辦好訓練班的意願。主要原因之一就在於這些領導者對師資問題的重要還存在着不夠重視的現象和一些錯誤的認識。他們看到了開辦訓練班的必要，但對必須抽調優秀教師到訓練班去的必要却認識不足，以爲只要找個地方，抽一批學員，隨便派幾個人去，把課