

技校开设劳动课的认识与实践

● 何怀远 姜振生 黄度华

劳动教育是学校教育的一个重要内容。《中国教育改革和教学纲要》明确规定“各级各类学校都要把劳动教育列入计划，逐步做到制度化、系列化”。我们根据技校学生的特点，于1992年春季开始开设劳动教育课。截止1994年秋季，共有98个班级、3432人次，参加了为期一周的公益劳动。通过劳动不仅为学校节省了经费开支，更重要的是找到了促进德、智、体全面发展，实现学校培养目标，适应技校特点的德育工作的一种途径与方法。

一、劳动课是思想品德教育课，是教育学生怎样做人 and 做怎样的人的一门课

学生思想品德的培养光靠动机教育与行为方式的指导是不够的，还必须通过不断实践逐步形成，而劳动是重要的实践。我们开设劳动课，重在教育，重在思想品德的训练，学生通过参加具体劳动提高思想认识和道德水平，而不是单纯地把学生当劳动力使用。因此，我们在劳动前进行劳动目的、意义、动机与态度的教育，在劳动过程中有意识地激发学生的集体荣誉感并加强组织纪律性等。劳动后要组织学生进行总结，从感性认识上升到理性认识，从而达到劳动教育的目的。学校既组织学生参加计报酬的劳动，也必须重视思想教育，不然，劳动的社会意义就会为个人收益所掩蔽，从而产生某些消极影响。

青少年时期正是锻炼和培养自己工作和生活能力的最好时期，只有通过劳动锻炼，养成劳动习惯，才能具备独立生活能力。培养独立生活能力，是开设劳动教育课的基本要求。随着独生子女的日益增多（武钢第一技工学校1994年初统计，独生子女占学生总数的78%），独生子女倍受社会、家庭的关心和爱护。他们有优越的物质生活条件，但随之也慢慢形成一种轻视劳动，追求享受的心理。部分青少年不知劳动之艰苦，不知粮食之珍贵，他们独立生活能力极差。这不但难以履行自己的社会义务，也不能很好地承担家庭责任。因此，对青少年加强劳动教育已成全社会关注的问题。正如革命前辈吴玉章所言：“当青年们在决定自己生活的道路时，首先就要立志做一个诚实的劳动者，做一个懂得劳动对人民做出贡献的人，这才是有价值的人”。

清华大学从1986年开始将公益劳动课作为一

门必修课；列入教学计划并进行考核，考核合格者，记两个学分。大学生参加公益劳动，不仅受到了锻炼，而且取得了良好的社会效果。他们的经验在社会上引起了强烈的反响。作为技工学校，其培养目标要求我们必须重视劳动教育。技工学校学生是我们工人阶级的后备军；我们应站在这样的战略高度来锻炼和塑造他们。要使学生树立正确的劳动观念，养成良好的劳动习惯，努力锻炼自己，成为新型的社会主义劳动者，成为真正的无产阶级接班人。实践证明，劳动教育已是引导学生健康成长不可忽视的教育内容。

二、公益劳动课是一门独立的学科，要纳入教学计划并认真组织教学

公益劳动课是一门以实践为主的学科。作为劳动理论课与其它学科一样，在教学中要体现课堂教学特点，既不能以简单的劳动代替公益劳动课，又不能只用讲授方法去授课。

为了开好公益劳动课，学校领导及科级干部分别担任劳动课的指导教师。党委书记、纪委书记、高级政治教师等五人分别担任理论课教员。在理论课教学方面，着眼于学生走向社会、走向工作岗位的实际需要，侧重劳动基本理论教育；劳动纪律、劳动保护及劳动安全基本知识；劳动技能技巧及劳动态度的教育。一年来的教学实践证明，这是一种针对性强的教学，现在，它已走出了我们的校门——推广到了其他技工学校。

为了上好这门课，必须严格管理制度。公益劳动课在实践过程中其主要特点是：劳动项目多，学生分布面广；劳动者（学生）的独立劳动自觉性要求高；校内若有大量土建施工就更增加了劳动强度。因此，要组织好公益劳动课并达到精神物质双丰收，难度是很大的。我们的主要做法是：第一，每学期进行一次总体安排——即编排印发劳动课课表。新学期召开劳动课总结表彰大会，对上学期的劳动课进行总结讲评，表彰先进班级和典型事例。第二，每周进行一次交接。既对交班讲评，又对接班下达任务，持之以恒的交接仪式，是搞好劳动课管理的重要措施。第三每天有专人巡视，进行全面考核，指导学生在劳动中锻炼自己。

开展班组成本核算 增收节支创效益

为了降低成本,增加效益,我们烧结厂工会在全厂 296 个班组中广泛开展成本核算、双增双节活动,产生了巨大经济效益。1994 年全厂烧结矿产量突破了 711.9 万吨,再创历史新高纪录,八项主要技术经济指标均创历史最好水平,双增双节创效益 2458.86 万元。我们的主要做法是:

一、建立班组成本目标管理体系,发挥班组成本控制作用。

为此我们抓了三个环节:一是量化考核指标。我们在组织专业人员调查研究的基础上,制定了班组成本消耗计划指标。为了便于考核,我们将全厂 296 个班组分为生产、原料、机电、后勤四大类,并与工段、车间的指标相承接,按直接生产责任分解量化,逐个落实验收,使全厂所属班组普遍建立

起成本核算管理机制,对诸如工序能耗、固体燃料消耗、油脂消耗、辅材消耗等都基本实现了量化规定。做到了个个班组有指标,千斤重担大家挑。二是抓考核坚持三个挂钩。即班组成本核算与对班组的经济责任制考核挂钩:指标完成好加分加奖,完成不好扣分扣奖,做到赏罚分明;与班组达标升级考核挂钩:凡未开展成本核算的班组没有资格参加达标升级竞赛和评选先进班组,连续三个月完不成成本考核指标的原先进班组、红旗班组实行降档并撤销荣誉称号,取消该班组长的一级浮动工资;与工会建家活动考核挂钩:对成本核算开展不好的班组不得评为合格小家,对该车间工会参加评优实行一票否决。三是抓班组长的培训。实践证明,开展班组成本核算班组长是关键,而仅有热情也是搞不好的,于是我们分 6 期对全厂班组长普遍轮训一遍,增强他们的成本

意识和抓班组成本控制的管理水平。与此同时,我们一方面积极会同行政建立健全了《月经济活动分析》、《能源消耗奖罚实施细则》、《原燃料降耗分档达标》、《废弃物综合利用》等 16 项全厂性成本管理制度和办法,狠抓班组实施。另一方面我们组织班组职工大张旗鼓地开展了以算帐比武为基本形式的降成本增效益思想教育活动,引导职工立足岗位算成本效益帐,从而增强了参与成本管理的热情。

二、坚持二个结合,增创经济效益。

实践告诉我们,成本核算是实现成本控制的重要管理方法,广大职工须付诸于实际行动才能达到降低成本增创效益的目的。为此首先我们坚持把班组成本核算与职工自主管理和合理化建议活动结合起来,提出了人人“献一条良策、提一项整改、作一份贡献、创一份价值”的要求,1994 年全厂职工共提合理化建议 2976 条,实现了人均一条建议目标,采纳并通过自主管理活动实施 403 条,创效益 880.3 万余元。仅去年五月合理化建议月中职工就提合理化建议达 1236 条,其中有 28 项由职工中能工巧匠与厂长签订了指标承包合同,年终 100% 实施完成。以班组为单位抓核算、降成本、增效益自主管理活动兴起热潮,如在烧结过程中,烧结矿碱度稳定率对节焦增铁有重要作用,其稳定率每提高 1%,高炉产量可提高 0.5%,焦比可下降 1%,三烧车间丁班配料组采取加强配料比量控制和强化信息反馈等措施,把碱度 $A \pm 0.1$ 稳定率控制在 $\geq 86\%$,实现降耗年创效益 18.4 万元。在班组成本核算机制的驱动下,班组职工纷纷从自身生产活动特点出发,辟新径、挖潜力、开源节流、节能降耗,以及修旧利废等活动,为降成本增加效益注入活力。其次把班组成本核算与职工技术教育结合起来,向技术进步要成本效益。去年我们开展了拜师学艺活动月,进一步完善了拜师学艺活动章程,总结表彰了十五对好师徒。围绕提高操作技能,降低成本消耗这个主题,在生产主体班组开展了“统一操作”技术练兵和比武活动,推广了炉温控制和配料温度控制等先进操作方法,对降低成本增效益产生了积极的推动作用。□

(执笔:程虎江)

两年半的实践证明,通过劳动教育和锻炼,大多数学生都不同程度地增强了劳动观念,体验了劳动的艰辛。他们在总结中写到:“坐在教室谈建设社会主义实现现代化,叫人激动不已,但要干好一件事情又是多么不容易,可见没有一点吃苦精神,不用血汗

去换,要实现四化是办不到的”。有的同学讲:“劳动确实很累,但我们心情特别舒畅,我们高兴这样干,也愿意这样干,在干的过程中懂得了劳动创造价值的真正含义”。□

(作者单位:一技校)