

2252 бр



А. Г. ЛОСЕВ

Директор 1-го ГПЗ
им. Л. М. Кагановича

Заводская школа производственного обучения

59

МОСКОВСКИЙ БОЛЬШЕВИК · 1944

Цена 1 руб.

8

V.N. Karazin Kharkiv National University



00665890

4

325.5

А. Г. ЛОСЕВ,

директор 1-го Государственного подшипникового завода
им. Л. М. Кагановича

ЗАВОДСКАЯ ШКОЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

(Опыт массовой подготовки кадров)

Проверен
ЦНБ 1939



МОСКОВСКИЙ БОЛЬШЕВИК • 1944

✓ ЦНБ

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Дело государственной важности	3
Новый способ найден	6
Организуем школу	7
В необычной обстановке	8
Разрабатываем программу	11
Инструкторы	16
Дисциплина и порядок	18
Ученики на производстве	25

Отв. редактор Л. Богуцкая.

ЛЗ3804. Подп. к печ. 17/II 1944 г. Тираж 10 000 экз.
 Об'ем 1¼ п. л. Уч.-авт. 1,35 листа. В 1 печ. л. 35,0 т. зн.
 Зак. 290

2-я тип. изд-ва «Московский большевик», Москва, Петровка, 17.

ДЕЛО ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВАЖНОСТИ

Война вызвала серьёзные трудности в работе промышленности, их приходится преодолевать на ходу общими усилиями хозяйственных, партийных и профсоюзных организаций. Одна из этих трудностей заключается в недостатке опытных кадров. А их требуется всё больше и больше.

Много хорошо знающих дело работников разных специальностей влилось в ряды Действующей Красной Армии, чтобы с оружием в руках отстаивать свободу и независимость отчизны. На предприятия пришли подростки, только что вступившие в трудовую жизнь, домашние хозяйки, не имеющие никакой квалификации. Эта масса новичков должна была заменить ушедших на фронт кадровиков и явиться той силой, которая будет держать производство на уровне требований суровых военных лет.

Военная обстановка требовала сокращения сроков учёбы. Люди, едва переступившие порог предприятия, уже на другой день должны были давать продукцию, а через некоторое время достигнуть такой выработки, которая позволила бы заводам и фабрикам резко увеличить объём производства. А в промышленность шли новички, которые не знали заводских традиций, не имели представления о производственной дисциплине. Некоторые из них приносили с собой вредные привычки, и это отражалось на работе. Надо было помочь новичкам быстрее овладеть производственно-технической культурой, стать вполне квалифицированными работниками социалистической промышленности. От решения этой задачи — подготовки кадров — зависел в значительной степени

успех работы предприятий. Воспитание молодых рабочих становилось делом большой государственной важности.

На первых порах техническое обучение велось очень узко. Надо было научить рабочего хотя бы простым вещам: ухаживать за станком, выполнять самые элементарные операции. Школой для новичка являлся тот цех, куда он поступал на работу. С молодыми рабочими занимались опытные кадровики. День за днём под их присмотром и наблюдением новички приобретали нужные навыки. Именно таким путём наш завод сумел обеспечить себя кадрами в первые же месяцы войны.

Но такой метод обучения не мог нас вполне удовлетворить. Подготавливая рабочего в самом цехе, мы получали станочника очень узкой квалификации—операционника. Он мог работать, но при малейшей заминке становился втупик, не умел заточить резец, наладить станок. Новичок то и дело попадал в затруднительное положение, и мастер всё время должен был следить за ним.

Кадровый рабочий, обучавший молодёжь, был подчас неопытен в методическом отношении. Как лучше подойти к новичку, с чего начать, как правильно вести обучение — он не знал. Он действовал по собственному усмотрению, обучал «как бог на душу положит». Вместе с совершенными, передовыми методами труда он невольно передавал ученику и старые, кустарные способы, от которых сам не мог ещё отделаться.

Посмотришь на иного паренька, на его работу и диву даёшься. На производстве-то он всего недели две-три, а применяет такие «дедовские» приёмы, словно прошёл старую школу ученичества.

— Откуда это у тебя? — спросишь его, — почему ты делаешь так?

— А мне Иван Иванович показал...

Так передавались кустарные, нерациональные методы работы.

Иной кадровик прекрасно знает дело. Он специалист высокого разряда, работает быстро, уверенно, ловко. Но проанализировать свои приёмы он не умеет. Обучает он новичка неумело, не знает, как лучше показать, как толком объяснить.

— Мне легче сделать самому, чем научить другого, — признаётся он.

Старый рабочий прав: педагогического навыка у него нет.

Иной раз и рад побольше да повнимательнее заняться учеником, но времени нет: сам загружен своей основной работой, должен выполнять план. Обучение новичка отнимает у него драгоценное время.

Заводские же организации при такой системе не могли полностью осуществить методическое руководство обучением.

Требования к молодым кадрам росли. Производство в целом овладевало новыми, более совершенными методами организации. Был создан поток, введён в действие суточный график. Вырос уровень механизации. В цехах стало больше организованности, культуры. В таких условиях нам нужен был не просто рабочий, но рабочий высококвалифицированный, культурный, передовой. В свете этих выросших запросов и должно было идти воспитание новых кадров. Их сразу надо было приучать к высокой культуре труда, воспитывать в них нетерпимость к производственным не порядкам. Нам нужен был квалифицированный рабочий, умеющий высокопроизводительно трудиться.

Для нашего предприятия понадобились сотни рабочих, способных уверенно управлять автоматами и полуавтоматами. Обязанности рабочих этой категории в условиях военной обстановки стали шире, сложнее.

Прежде станочники на автоматах занимались только обработкой деталей. Такой рабочий мог лишь поставить деталь, проследить за нею, пустить и остановить станок. Но он не имел никакого представления о том, что делать со станком, когда последний останавливается, как заточить и сменить резец. В каждом таком случае он вызывал наладчика. В автоматнотокарном цехе на каждые 6—8 станочников приходился один наладчик.

В новой обстановке мы не могли содержать такой штат наладчиков, как это было раньше. Наладчиков не хватало, а для подготовки их требуется полгода, восемь месяцев, год. Мы решили готовить станочниковоператоров, которые умели бы сменить резец, отрегулировать станок. Зато вместо большого числа рядовых наладчи-

ков намечено было создать штат высококвалифицированных людей, которые приходили бы к станку лишь тогда, когда надо его переналадить на новую деталь.

Подготовить, воспитать новых станочников-операторов обычными старыми методами в индивидуальном порядке нельзя было, это не давало нужных результатов. Потребовались иные, более организованные формы.

Но не только эти обстоятельства заставили нас продумать организацию дела подготовки кадров по-новому. Были и ещё важные причины.

На заводе очень мало внимания уделялось подготовке вспомогательных профессий: смазчиков, шорников, электриков, транспортных рабочих, кладовщиков. А ведь все они играют важную роль в производственной жизни, обеспечивают нормальную работу основного рабочего-станочника. Подсобники, которых мы набирали отовсюду, оказывались зачастую работниками очень низкой квалификации. От этого сильно страдало дело. Мы решили и этих рабочих готовить организованно и планомерно.

Но как, каким способом готовить нам новых культурных рабочих?

НОВЫЙ СПОСОБ НАЙДЕН

Мы решили сосредоточить производственное обучение рабочих кадров в одной, специально организованной для этого школе. Назвали её школой производственного обучения. Создавая её, мы рассчитывали значительно ускорить подготовку и выпускать рабочих 3, 4 и 5-го разрядов в течение трёх-четырёх месяцев.

Чтобы дать новичку серьёзную квалификацию в короткий срок, нужно было создать такую обстановку, которая приучала бы с первого дня к порядку, дисциплине, высокопроизводительной работе.

Ученичество — важная пора в жизни молодого рабочего. Первые недели и даже дни пребывания на заводе накладывают глубокий отпечаток на подростка, на юношу и девушку. Здесь начинается процесс формирования квалифицированного рабочего, и от того, насколько правильно, удачно будет организовано обучение именно в первый период, зависит многое.

Итак, решено было создать школу и организовать специальные группы обучающихся по профессиям. Но принять решение — это только часть дела. Надо было самым доскональным образом продумать все мелочи, все детали организации труда в этой школе, разработать определенную систему производственного обучения и воспитания людей, составить программы, подобрать штат инструкторов и преподавателей, установить твёрдый распорядок дня, ввести правила поведения учеников.

Создавая школу, мы думали, что её задача будет заключаться не только в том, чтобы обучать новичков. Планы были шире. Мы считали, что эта школа будет рассадником высокой производственной культуры во всём заводе.

ОРГАНИЗУЕМ ШКОЛУ

Где взять оборудование для школы? Этот вопрос в первую очередь встал перед нами. Нельзя было рассчитывать на получение новых станков. Оборудование надо было найти на своём заводе.

Начальники цехов возражали:

— Это отразится на производстве, будет мешать выполнению плана.

Но вопрос был поставлен так: изъять часть станков можно будет без ущерба для производства, если полнее и лучше использовать остающийся станочный парк.

Были отобраны необходимые для обучения станки.

И то, что взяты были свои, обычные станки, помогло приблизить процесс обучения к нормальной производственной обстановке. Окончит новичок учёбу, направят его в цех, и он встанёт к знакомому станку. Не то бывает, когда в учебных мастерских устанавливают случайные станки разных типов. Придёт новичок на производство, поставят его к такому станку, какого он никогда не видел, к которому ещё надо привыкать, надо осваивать его. И выходит — начинай учёбу сначала. Наш новый рабочий обычно встает в цехе к такому же станку, за каким он учился, получая специальность. Таким образом сберегается время, которое пришлось бы затратить на освоение незнакомого оборудования.

В НЕОБЫЧНОЙ ОБСТАНОВКЕ

Много внимания пришлось уделить внешнему виду школы. Мы знаем, что обстановка имеет большое значение: она или приучает человека к неаккуратности и неряшливости или, наоборот, помогает воспитывать дисциплинированность и культуру. Нельзя требовать от новичка чистоты, опрятности, если кругом себя он видит грязь, мусор. Мы решили создать такую обстановку, которая самым благотворным образом влияла бы на учащихся, приучала их к организованности и порядку.

Завод не пожалел средств на ремонт и благоустройство помещения. В школу приятно зайти. Люди переступали порог и останавливались удивлённые. Пол был выстлан метлахскими плитками, стены покрашены масляной краской. Преобладали светлые тона. Мы не только стены, но даже станки окрасили в белый цвет. Индивидуальные инструментальные шкафчики, белые с голубой каёмкой, выглядели нарядно. Всё это было странным, необычным.

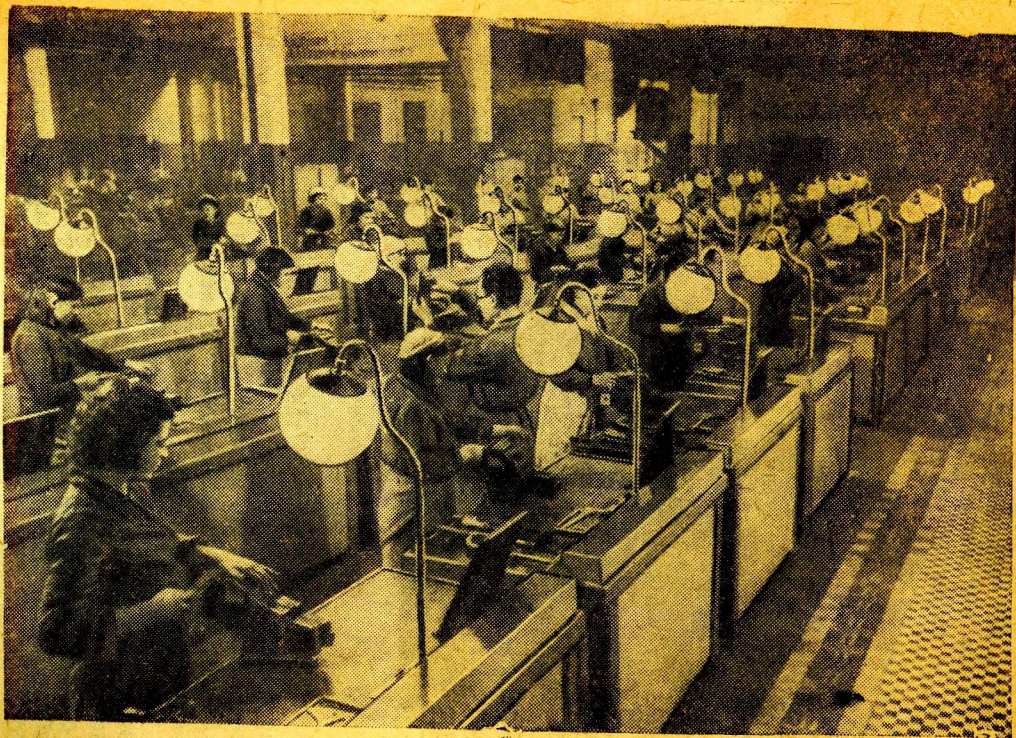
Некоторые наши старые производственники, привыкшие к тому, что в цехах грязно и мусорно, качали головами и разводили руками.

— Ни к чему эта роскошь, — рассуждали они, — в такой обстановке и работать-то неудобно, а отдыхать надо. Где это видано, чтобы станки были белые, когда они всегда чёрные.

Мы отвечали на эти скептические замечания так: пусть молодой рабочий сразу привыкает к чистоте, к порядку, пусть понесёт в завод новую культуру. Если в школе порядок, то и новичок незаметно для себя становится опрятным. Окрашивая помещение и оборудование во всё белое, мы нарочно ставили ученика в такие условия, при которых он будет бояться грязи, ибо она сразу станет видна.

Забота об обстановке оправдала себя. Подросток, придя в школу, быстро подчиняется порядку, начинает внимательно следить за станком, за инструментом, за собой.

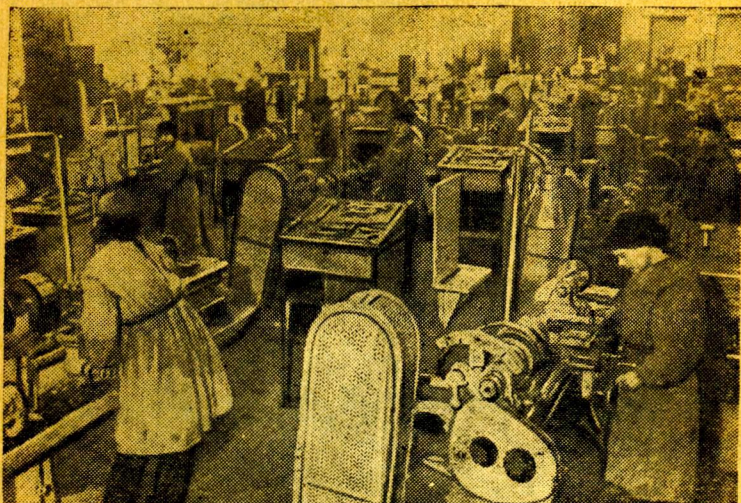
Мы удалили из школы все ненужные предметы, рабочее место организовали образцово. Здесь нет ничего лишнего, ничего не валяется. Новичок с первого раза приучается уважать такой порядок и строго его соблю-



Слесарное отделение школы производственного обучения.

дает. И так привыкает к аккуратности, к организованности, что когда переходит в производственный цех, то иного порядка и не мыслит.

К сожалению, при обучении молодых кадров не везде ещё у нас обращают внимание на эту сторону дела. Потом это трудно исправить. Получит человек квалификацию, а работать организованно не умеет.



Токарное отделение.

Часто можно видеть такую картину. Слесарь приходит в цех. Он не сразу приступает к работе, нет. Он начинает собирать инструмент. Потом перекурка. У такого рабочего есть квалификация, но нет настоящей производственной культуры.

Нередко квалифицированный рабочий или наладчик пользуется вместо обычного стандартного инструмента своим, «оригинальным». Подобного инструмента нет ни в одной спецификации, его изготовляют кустарно, приспособляясь к навыкам того или иного наладчика. Мы объявили подобной кустарщине беспощадную войну. Обучая новичков, применяем только стандартный рациональный инструмент, который создан в результате многолетнего опыта.

РАЗРАБАТЫВАЕМ ПРОГРАММУ

Прежде всего, следовало установить, какие профессии нам нужны, и подготавливать их так, чтобы получить новые кадры рабочих через 3—4 месяца, а некоторые профессии через месяц-полтора.

Мы должны были установить не только квалификацию рабочего, но и условия производства, в которые он будет поставлен. Необходимо было определить объём знаний, которыми этот рабочий обязан обладать.

Для подготовки наладчика автоматически-токарного цеха была специально разработана «Квалификационная характеристика наладчика токарных полуавтоматов».

В ней вначале даётся определение того, что значит название этой профессии, к какому виду производства она относится. Во втором разделе говорится о технических и организационных условиях работы. Далее сказано, что представляет собой рабочее место наладчика и какими измерительными приборами и инструментами он пользуется. Он должен знать, как применять прибор, как периодически его проверять, чтобы не допускать ошибок, не делать брака. Из режущего инструмента наладчик в нашем производстве должен знать не простые резцы, а фасонные. Широко применяется у нас пневматика, и наладчику необходимо ознакомиться с нею. Далее, ему нужно знать, что представляет собой обрабатываемое изделие, и всю технологию его обработки.

Таким образом в «Квалификационной характеристике» определяется вся сумма знаний, которыми должен обладать наладчик.

Далее, указывается, с кем наладчик работает, кому подчинён, кого обслуживает. Он должен знать, что в его распоряжении — смазчик, шорник, слесарь по ремонту, слесарь по уходу за пневматикой. В «характеристике» точно определено, что делает наладчик и что делает обслуживающий персонал. Этот раздел можно бы назвать так: «Условия разделения труда на данном рабочем месте». Вопрос немаловажный. Не решив его, не определив условий разделения труда, трудно строить программу подготовки.

И последний раздел «Характеристики» — это знание приёмы изделий и деталей.

Таков важный документ, определяющий программу подготовки наладчика.

Аналогичные документы составлены и по другим квалификациям. Так были построены программы обучения токаря, слесаря, токаря-универсала, токаря инструментальщика, слесаря-ремонтника и т. д. Метод занятий был введён такой: от простого к сложному, от менее сложных операций, он начинает выполнять отдельные работы, представляющие сочетание этих операций. И последний этап — самостоятельная работа в течение месяца. Такая система обучения даёт возможность рабочему хорошо усвоить свою квалификацию.

С первых дней ученик выполняет полезную работу. При подготовке слесарей, например, обучение резке ножовкой производится на заготовительных работах. Грубой опиловке плоскостей ученик обучается на предварительной опиловке молотков, а последующим опиловочным работам — на изготовлении поверочных линейек. Пройдя эти разделы программы, будущие слесари самостоятельно делают шаблоны для зева гаечного ключа, слесарный угольник 90 градусов, а потом и гаечные ключи разных размеров. Затем им поручается изготовление Т-образных сухарей для полуавтоматов с резьбой в 12—16 миллиметров.

Программа слесарной подготовки заканчивается изготовлением универсального воротка, леркодержателя, разметочного угольника, лерки, клуппа и циркуля.

Ученики-токари изготавливают на станках слесарные воротки, леркодержатели, простые и шаровые ручки, центры, проходные втулки, шпильки и гайки с остроугольной резьбой для машин кузнечного цеха или с прямоугольной резьбой для токарных станков ТН-15.

Программа обучения токарей заканчивается изготовлением развёрток с конусом Морзе первого, второго, третьего, четвёртого номеров, конусов Морзе и сверлильного патрона.

Наладчики и операторы, изучая основные приёмы своей квалификации, проходят обязательный слесарный минимум. Введён он и для ряда других профессий.

Большое внимание при обучении новичков обращается

на организацию работы, на привитие ученику культурных навыков и приёмов.

Разработаны специальные инструкции, которые досконально изучаются новичками.

Расскажем об «Инструкции по организации работы на полуавтомате».

В ней подробно рассказано, как готовиться к работе. В цехах сплошь и рядом даже самые квалифицированные люди не умеют правильно организовать свой труд, работают очень непроизводительно. Для примера проследим за приходом на работу слесаря или токаря. С чего он начинает свой трудовой день? Собирает инструмент, разбросанный по разным местам. Кое-чего нехватает. Не оказалось, например, отвёртки.

— Одолжи мне отвёртку, — обращается он к товарищу.

И пока он соберёт весь инструмент — пройдут не минуты, а часы. Затем ищет металл. Всё это приводит к огромным непроизводительным затратам времени.

Ученик в школе привыкает правильно организовать свою работу. В инструкции сказано: «Проверь, всё ли готово к работе», «имеется ли поковка», «подготовь режущий инструмент», «проверь пригодность резца» и т. д. Не проверив как следует готовности к работе, ученик не может приступить к делу.

В инструкции указано, как ухаживать за рабочим местом до начала работы, во время неё и после окончания трудового дня.

Для того чтобы обучение было более наглядным, чтобы нужные навыки усваивались быстрее, мы устроили специальные приспособления, которые помогают новичкам правильно организовать работу.

Вот доска для расположения инструмента. Слесарю или токарю трудно порою запомнить весь инструмент, необходимый для работы, чтобы заранее его подготовить. Он не может, скажем, помнить, какие ключи он имеет, каких недостаёт, — их очень много.

Наша задача — приучить ученика тщательно подготавливать все приспособления, с которыми он имеет дело в течение рабочего дня. Весь инструмент размещается на столешнице индивидуального шкафчика или на доске, висящей возле. Каждая вещь имеет своё строго определённое место. Оно обозначено или краской или спе-

циальным гнездом, выдолбленным по размеру данного инструмента. Ученик сразу видит, всё ли на месте. Перед началом работы или после неё он всегда может легко проверить весь инструмент.

Простое приспособление, а организующее его значение велико.

Приучаем ученика в образцовом порядке держать рабочее место. Правило здесь такое: всякой вещи своё строго определённое место. Перед глазами и под руками не должно быть ничего лишнего.

Придумано такое расположение инструмента на рабочем месте, чтобы приучать новичка к аккуратности и порядку. Ему говорят:

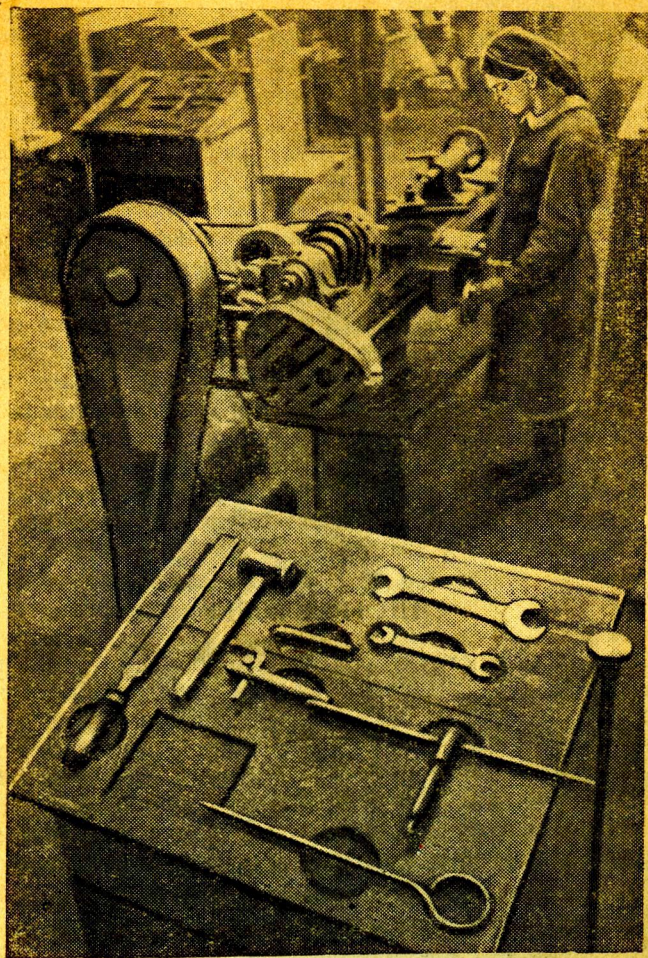
— То, чем пользуешься чаще, — клади ближе. То, чем пользуешься реже, — клади дальше. То, что берёшь правой рукой, — клади справа, то, что берёшь левой, — клади слева.

Эти правила написаны в специальном плакате. Нарисованы дуги линий, показывающие движения рук рабочего на столешнице станка. Плакат даёт учащимся наглядное представление о наиболее коротких, а стало быть самых рациональных, самых производительных движениях рук. Такой плакат — прекрасное наглядное пособие.

С первых дней ученика приучают правильно держать свой корпус во время работы, правильно применять инструмент, производя наиболее рациональные движения. Для усвоения этих правил проводятся специальные тренировки под наблюдением мастера.

Таким образом, вся система обучения пронизана стремлением воспитать у новичков навыки к организованному труду, экономным движениям, правильной расстановке рабочего места. К поведению ученика во время работы мы предъявляем строгие требования.

Уделяя главное внимание практическим навыкам, не забываем о теоретической подготовке. Ежедневно два часа уделяются теоретическим занятиям по каждой специальности отдельно. Здесь новички знакомятся с основами металловедения, технологией производства, работой инструмента и оборудования, обучаются чтению чертежей. Для теоретических занятий при школе оборудовано несколько небольших аудиторий.



Рабочее место ученика-токаря.

Тщательно продуман контроль за успеваемостью ученика. С первого дня поступления его в школу следим за тем, как он усваивает каждую операцию. Всякое изделие новичка подвергается проверке.

В школе существует контрольная лаборатория, в которой проверяется продукция учеников, выводятся оценки качества изготовленных ими изделий и скорости их работы. На основе такой проверки делаются выводы о производственном росте каждого учащегося, составляется так называемый паспорт ученика по успеваемости на протяжении всего периода обучения.

В лаборатории изучаются причины плохой работы отдельных учеников, даются предложения мастерам или методическому совету об устранении тех или иных недостатков.

Результаты успеваемости отмечаются на доске соревнования. Интерес к этому большой. Подойдет ученик, посмотрит, на каком он месте, и его охватывает желание учиться и работать лучше, догонять передовиков.

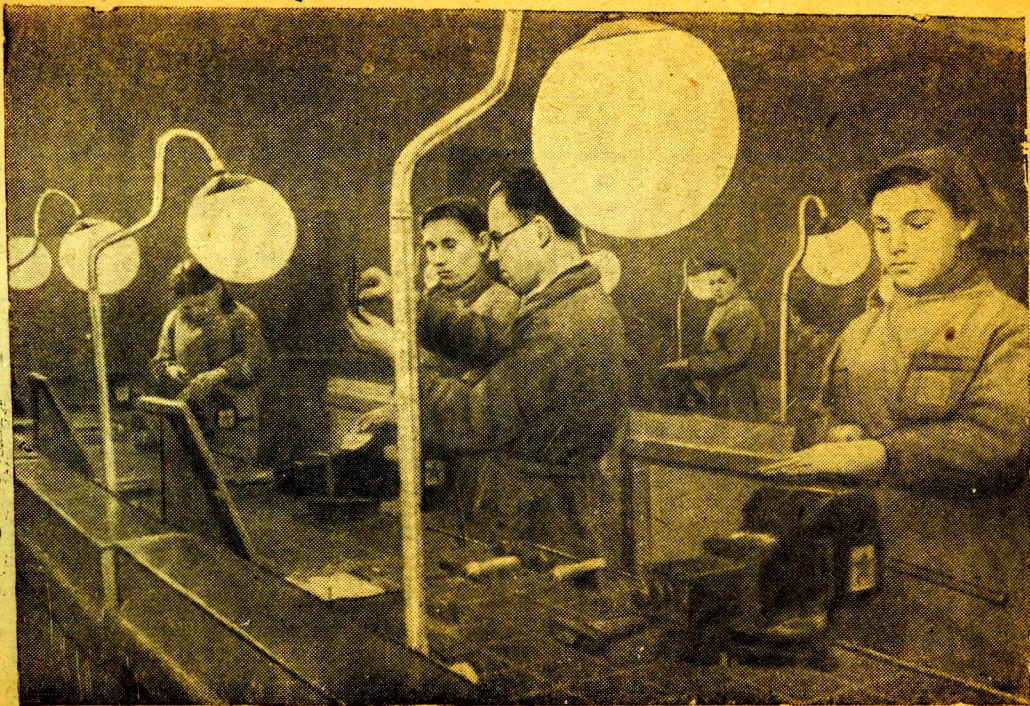
Оценка работы учеников контрольной лабораторией является одновременно и оценкой работы мастеров с новичками. Чем больше в группе плохих оценок, тем ниже оценка работы мастера. Такой контроль подтягивает и учеников, и мастеров.

ИНСТРУКТОРЫ

Подобрать инструкторов было сложным и ответственным делом. Понадобились десятки квалифицированных мастеров, инструкторов, учителей и воспитателей, способных вести обучение методически правильно и добиться хороших результатов. Пришлось привлечь мастеров и рабочих 6 и 7-го разрядов из своих цехов. В их руки была вверена судьба нового пополнения рабочих.

Встретилась и такая трудность: часть инструкторов знала не все производственные операции. Иные мастера не были знакомы с пайкой и шабровкой. В цехах, где сами они учились, росли и стали мастерами, шабровку не применяли.

Пришлось организовать курсы повышения квалификации мастеров. Здесь наши молодые командиры производства усваивали то, чего не успели изучить в цехах. Мастера были довольны этими курсами.



Рабочее место ученика-слесаря.

10/28/20

Встретились трудности и иного порядка. Многие мастера на первых порах не умели объяснить ученику задание, разбить тему на части, так как не обладали даже самым элементарным представлением о методике преподавания, не умели подробно проанализировать работу.

Мы организовали регулярные занятия с мастерами по методике преподавания. С большим интересом отнеслись они к новому делу, были внимательны и активны.

Но этого было мало. Мастера перед каждым занятием с учениками тренировались сами. Каждый из них должен был твёрдо усвоить и научиться безукоризненно выполнять все те приёмы, которые он собирался преподавать ученикам.

Хорошую помощь оказал созданный при школе методический кабинет. Сюда собрали все необходимые инструкции, наглядные пособия, плакаты, книги. Всё, что требовалось преподавателю, он находил здесь. В кабинете был собран и богатый опыт обучения новичков различным профессиям на нашем предприятии и на других заводах различных отраслей промышленности. (Образцы учебно-методических плакатов, облегчающих ученикам усвоение приёмов работы, помещены на стр. 19, 21, 23, 27.)

Кабинет стал методическим центром организации труда не только в школе, но и на всём заводе.

ДИСЦИПЛИНА И ПОРЯДОК

Организуя школу, мы решили добиться железной дисциплины. Только при таком условии можно было рассчитывать на успех дела. Новичок должен приходиться на производство полноценным, дисциплинированным рабочим, к этому мы и направляли свои усилия. Была создана обстановка, которая способствует укреплению дисциплины, этому же служат инструкции, о которых рассказано выше.

Мы ввели в школе устав трудовой дисциплины. Устав определяет основные обязанности учащихся и персонала школы, взаимоотношения обучающихся между собой и с руководителями. В уставе чётко записаны правила поведения. Здесь говорится о внутреннем распорядке, о дисциплине учебной, производственной, строевой. Этот устав помогает воспитать в ученике с самого первого дня прихода в школу внутреннюю собранность, дисциплиниро-



ИНСТРУКЦИЯ УЧЕНИКУ ПО ОБЩЕ СЛЕСАРНОЙ ПОДГОТОВКЕ II

ПАЙКА МЯГКИМ ПРИПОЕМ

РАЗЛИВКА ПРИПОЯ
В ПАЛОЧКУ



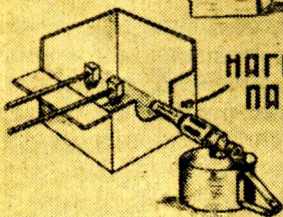
ОЧИСТКА ПАЯЛЬНИКА В
РАСТВОРЕ ХЛОРИСТОГО
ЦИНКА



ОЧИСТКА ПАЯЛЬНИКА
И ОБЛУЖИВАНИЕ ЕГО
НА МАШАТИРЕ.



НАГРЕВ
ПАЯЛЬНИКОВ



ОЧИСТКА ПАЯЛЬ-
НИКОВ ПОСЛЕ
ПЕРЕГРЕВА



ПРИПАЙКА
СКОБЫ



ванность, готовность выполнить приказание или указание мастера.

Устав говорит: дисциплина нужна, чтобы выработать и укрепить в каждом работнике школы выдержку, твёрдость воли, настойчивость, инициативу, добросовестность при исполнении трудовых обязанностей. Ответственность за состояние дисциплины в школе несёт командно-производственный состав. Командир целиком отвечает за своих подчинённых. Он должен быть требовательным, строгим и справедливым. Он обязан взыскивать с нарушителей и поощрять отличившихся. Подчинённые обязаны беспрекословно повиноваться своим начальникам. Устав требует от всех работников школы подтянутости, серьёзности и вежливости.

Приведём основные пункты устава.

«...Ученики школы должны всегда подавать пример высокой сознательности, инициативы, исполнительности и везде поддерживать строжайшую дисциплину.

...При исполнении обязанностей ученики руководствуются указаниями и заданиями прямых начальников и должны беспрекословно, проявляя личную инициативу, исполнять все приказания последних.

...Для объединения учеников в их повседневной работе и наблюдения за дисциплиной начальник группы назначает старосту из числа лучших учеников.

...Обращение равного к равному по занимаемой должности или положению в школе разрешается только по фамилии. Обращение подчинённого к вышестоящему начальнику разрешается только по званию в соответствии с занимаемой должностью.

...При входе инструктора в аудиторию староста группы должен подать команду «встать, смирно» и подойти с рапортом. Примерная форма рапорта: «Товарищ инструктор, в нашей группе учащихся по списку столько-то, отсутствует столько-то. Староста такой-то».

Приняв рапорт, инструктор здоровается, на что ученики должны отвечать «здравствуйте», после чего разрешается сесть. Инструктор отмечает отсутствующих и приступает к проведению занятий.

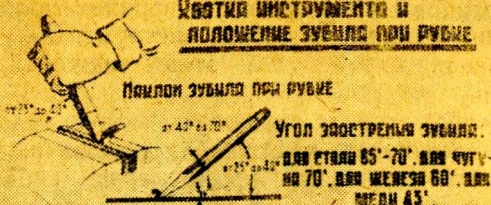
...Ученики обязаны содержать в чистоте и порядке своё рабочее место. По окончании работы убирать



ИНСТРУКЦИЯ ОБУЧЕМОМУ ПО ОБЩЕ-СЛЕСАРНОЙ ПОДГОТОВКЕ

СЛЕСАРНАЯ РУБКА ИНСТРУМЕНТ, ПРИЕМЫ И УСТАНОВКА

Хватка инструмента и положение зубила при рубке



Положение кисти руки при зажатии молотком

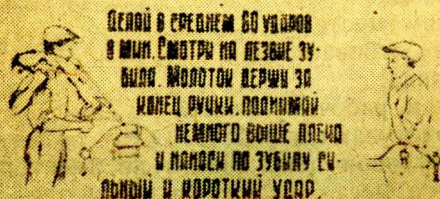


Хватка зубила



Стойка при рубке и положение руки с молотком при ударе

Способ определения высоты установки тисков по росту рабочего



инструмент, приспособления, очистить станок и привести рабочее место в надлежащий вид. Без сдачи рабочего места мастеру уход ученика из школы не разрешается.

...Ученики должны бережно относиться к доверенному им производственному оборудованию, инструменту и материалам, к учебным пособиям, соблюдать установленный в школе порядок пользования и хранения учебных пособий, инструмента».

Мы ввели строй. Об этом также говорится в уставе:

«В строю всегда соблюдать полную тишину и внимание. Не выходить из строя без разрешения. В сомкнутом строю смотреть прямо перед собой, стоять неподвижно, двигаться в ногу и равняться по фронту и в рядах.

Перед построением: Правильно заправить обмундирование.

В строю: Знать своё место, уметь быстро, без суеты его занять. Быть внимательным к приказам, командам и сигналам своего мастера, быстро и чётко их исполнять. Передавать приказание и сигналы без искажения, громко, внятно.

Вне строя: В школе и вне её (на улицах и во всех общественных местах) быть всегда одетым опрятно. Во всех случаях сохранять строевую выправку».

Как мы выполняем эти правила, как налажена дисциплина?

...Остаётся несколько времени до начала рабочего дня. В гимнастическом зале собрались ученики. Здесь светло и просторно. Раздаётся сигнал. Ученики строятся группами по 20 человек. Каждый становится на своё место. Производится физкультурная зарядка.

Звучит команда:

— К рабочим местам.

Ребята чётко отбивают шаг.

Новая команда:

— Поворот к рабочему месту.

Ученики приступают к работе.

Окончен трудовой день. Никто не имеет права уйти с рабочего места, слоняться по школе. Ждут команды.



ИНСТРУКЦИЯ УЧЕНИКУ ПО ТОКАРНОЙ ПОДГОТОВКЕ

ЗАТОЧКА НАРУЖНОГО ОТРЕЗНОГО РЕЗЦА

УСТАНОВКА РЕЗЦА

ХАРАКТЕР. УСТАН.

КОНТРОЛЬ



УГОЛ ЗДЮБИ	УГОЛ ОСНАЖК	УГОЛ ЗДЮСТИ
α	γ	β
10-12	8-10	60-72
8-10	3-5	75-81
4-6	1-2	82-85

РЕЗЕЦ ЗАТОЧЕН
ПОД УКАЗАННЫМИ
УГЛАМИ
И БЕЗ
МРАМОРА

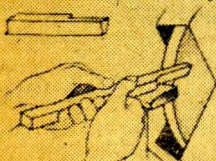
Заточка резца перпендикулярно оси круга / внешнего / наружного резца.



1. Исходное положение: резец перпендикулярен оси круга.
2. Из исходного положения резец наклонен влево на 3° и одновременно повернут вправо на $1^\circ 30'$.



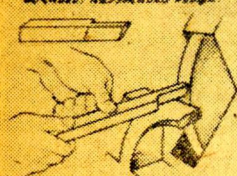
Заточка резца перпендикулярно оси круга / внешнего / наружного резца.



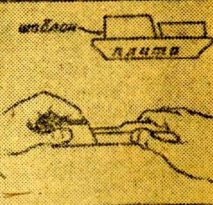
1. Исходное положение: резец перпендикулярен оси круга.
2. Из исходного положения резец наклонен вправо на 3° и одновременно повернут влево на $1^\circ 30'$.



Заточка резца перпендикулярно оси круга / внешнего / наружного резца.



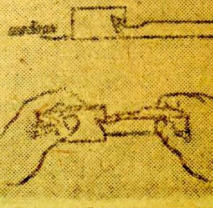
1. Исходное положение: резец перпендикулярен оси круга.
2. Из исходного положения резец наклонен вниз на 10° .



Заточка резца перпендикулярно оси круга / внешнего / наружного резца.



1. Исходное положение: резец перпендикулярен оси круга.
2. Из исходного положения резец повернут вправо-влево на 35° .



Не сразу наладилось это дело. Новички не умели держаться в строю, правильно ходить. Пригласили военного инструктора. Он научил правильно строиться, шагать в ногу.

Прошло немного времени с тех пор, как ребята переступили порог школы. Сильно изменились они. Не стало озорных выходок. Прежде то и дело с кого-нибудь сорвут шапку, свалку устроят, — сейчас этого нет. Серьёзные, умные лица, внимательное отношение к делу.

Ребятам такой военизированный порядок нравится. Он помогает им быстро овладевать специальностью, становиться хорошими работниками на производстве.

В школу мы переводили с производства совершенно расхлябанных ребят. Мастера провожали их с радостью, говорили:

— Сладу нет с ними.

И удивлялись, когда те же самые ребята возвращались к ним хорошими, дисциплинированными производственниками высокой квалификации.

— Не узнаешь ребят-то! — восхищались мастера.

Весь учебно-производственный день учащихся построен таким образом, чтобы дать им всестороннее развитие.

Вот режим дня:

7.45—8.00 — физкультурная зарядка.

8.00—8.55 — 1-й час производственного обучения.

9.00—9.55 — 2-й час производственного обучения.

10.00—10.55 — 3-й час производственного обучения.

11.00—11.55 — 4-й час производственного обучения.

11.55—12.55 — обеденный перерыв.

12.55—13.50 — 5-й час производственного обучения.

13.55—14.50 — 6-й час производственного обучения.

14.50—15.00 — уборка рабочих мест.

15.00—15.10 — физкультурная пауза (разрядка).

15.20—16.15 — 1-й час теоретического обучения.

16.20—17.15 — 2-й час теоретического обучения.

Строгий режим в цехе связан со всей системой общественного воспитания. Первые же дни пребывания на производстве, новичок вступает в члены профсоюза. Ведется большая работа по вовлечению молодежи в комсомол. Молодежь активно участвует в социалистическом

соревновании. Станки ребят, отличившихся в трудовом состязании, украшаются красными флажками. Фамилии передовиков заносятся на Доску почёта. В новом рабочем воспитывается чувство любви к своему предприятию, к своему коллективу.

УЧЕНИКИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Школа существует больше года, руководит ею начальник школы Е. А. Петров. За этот срок подготовлены и воспитаны сотни новых квалифицированных рабочих. Коллектив предприятия уже ощущает благотворное влияние школы, которая стала основным поставщиком станочников и операторов на токарных автоматах и полуавтоматах, слесарей-инструментальщиков и слесарей по ремонту, токарей-универсалов.

Перед нами встал вопрос о том, как переводить учеников в цехи. Мы пробовали направлять их поодиночке или очень небольшими группами. Это не давало должного результата. Попав в иную обстановку, новичок забывал первоначальные навыки дисциплины и порядка, которые приобрёл за время учёбы. А мы хотели, чтобы этот молодяк нёс в цехи новую культуру, всемерно развивал навыки, полученные в ученичестве.

Мы сделали такую пробу: направили в один цех большую группу ребят, обновив ими его состав. И создали в этом цехе условия такие же, как и там, где ученики прошли свою школу. Получился замечательный результат.

Вот как это произошло.

Ремонтно-механический цех отставал. Работало в нём 60 человек, исключительно молодёжь. Большинство имело небольшую квалификацию. А те, у кого знания и навыки были, не умели организовать работу. Цех был, пожалуй, самый грязный, самый некультурный.

Мы направили сюда 6 учеников из школы. Снабдили их инструментом, пожелали успеха в работе.

Прошло четыре дня. Захожу в цех. Ученики греются у печки вместе с остальными. Никакого инструмента у них уже нет. От всех культурных навыков ничего не осталось.

Выясняем: почему так случилось? Оказалось, что весь инструмент у новичков в первый же день растащили «старожилы» цеха. Некоторые ученики пытались заново

смастерить инструмент, но его снова у них отобрали. Новичков было мало, они не могли оказать своего влияния. Им не давали возможности работать, как следует, как привыкли они трудиться, когда учились.

Тогда мы решили реорганизовать цех. Перевели из него 20 человек, которые работали плохо и небрежно, а взамен послали 40 новичков. Перед этим в цехе навели порядок, переставили станки, побелили их. Сделали всё, чтобы обстановка напоминала ребятам школу. Устроили для каждого инструментальный ящик, который по окончании работы сдавался в кладовую. Кроме того, побеседовали с кадровиками, объяснили им цель проводимых мероприятий и ввели строевую подготовку к работе.

Цех пошёл в гору. Ребята стали очень быстро повышать свою квалификацию, ни шагу не отступая от правил и навыков, усвоенных ими в школе.

Через полтора-два месяца ремонтно-механический цех оказался одним из самых чистых и культурных на заводе.

Вот что рассказывает И. Т. Глов, механик ремонтно-механического цеха:

— Наш цех на 75 процентов укомплектован кадрами, подготовленными в школе производственного обучения. Это замечательно отразилось на всей работе. Новая организация и новая культура чувствуется во всём. Рабочие места содержатся в образцовом порядке, здесь везде всегда чисто, инструмент аккуратно расположен. Новички проявляют напористость в работе. Они подтянуты, дисциплинированы, опрятны. Эти качества передаются другим и становятся отличительными чертами всего коллектива цеха. Весь коллектив словно переродился.

Тов. Глов высокую оценку даёт отдельным ученикам.

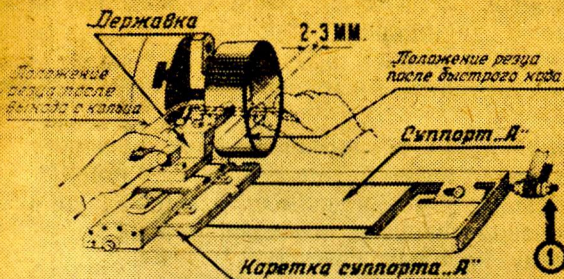
— Тася Черткова никогда раньше на производстве не работала. Закончив учёбу в школе производственного обучения, она пришла к нам и теперь работает токарем 4-го разряда, самостоятельно производит нарезку резьбы. Она культурный и аккуратный работник. В конце смены она готовит себе инструмент и всё необходимое на следующий день для того, чтобы, придя на работу, не терять зря ни минуты... Также хорошо работает Ма-



ИНСТРУКЦИЯ УЧЕНИКУ-ОПЕРАТОРУ НА ПОЛУАВТОМАТАХ ЗРС-114 / ШОУ М-200/

УСТАНОВКА ПРОХОДНОГО РЕЗЦА ПО ГОТОВОМУ КОЛЬЦУ / ОПЕРАЦИЯ

ОБРАБОТАННОЕ КОЛЬЦО ПОСЛЕ ПЕРВОЙ
ОПЕРАЦИИ НЕ СНИМАЕТСЯ С ПАТРОНА.



1. Установи резец в державку и слегка закрепи. Суппорт „А“ подай вперед, чтобы резец остановился напротив кольца. Подвинь резец вплотную к кольцу и закрепи его болтами.
2. Проверь суппорта вручную и определи выход резца с кольца. Не проверив это резец может врезаться в кулачки. Правильный выход от 2-3 мм.
3. Отведи суппорт в исходное положение.
4. Не снимая кольцо включи шпиндель и подачу. Определи подход резца к кольцу.

Правильно установленный резец должен остановиться после быстрого хода на расстоянии 3 мм. от кольца.

а) Если получилось врезание резца в кольцо, то отодвинь каретку суппорта „А“ назад регулировочным винтом ①

б) Если резец установился далеко от кольца, перемести каретку суппорта „А“ вперед к кольцу.

руся Макаренкова. Закончит одно дело и сразу же требует нового.

Автоматно-токарный цех из месяца в месяц не выполнял плана: нехватало квалифицированных рабочих, были простои станков. Когда стали приходить новички из школы производственного обучения, положение улучшилось. Ученики с первого месяца перевыполняли задание. Костылёва имела выработку в 201 процент. Ковалёва — 149 процентов. В цехе сейчас 80 таких новичков. Они принесли с собой культурные приёмы труда, показали высокую дисциплину. Цех стал выполнять программу, увеличил выпуск продукции.

Механик автоматно-токарного цеха № 2 т. Чижиков рассказывает:

— Неприветливо встретили слесари учеников. «Мелюзга! Что мы с ними будем делать?» — заявили бригады. Но скоро они изменили своё мнение, увидев, что школа производственного обучения хорошо обучает слесарному делу молодых рабочих.

9 учеников работают у меня. Я доволен ими. Чухров, Шуварин, Лякин, Ухов отличаются особой старательностью, делают работу чисто и аккуратно в выполнении всех заданий бригадиров.

Так отзываются об учениках школы работники и других участков.

Мы и в дальнейшем будем направлять учеников на производство большими группами. В цехе же мы продолжаем воспитание учеников, всё время следим за ними, помогаем им. Большая работа проводится здесь партийной и профсоюзной организациями, комсомолом.

Бюро Московского городского комитета ВКП(б) решением от 28 мая 1943 года одобрило почин нашего завода по организации специальной школы производственного обучения.

Дело это будем развивать и дальше. В школе мы теперь развёртываем подготовку мастеров.

