

密切内部关系 深化革命情谊

新疆军区某团某连帮助新兵尽快度过“第二适应期”——

# 用点赞和欣赏传递温暖

■滕宇飞 崔浩浩 本报特约记者 高群

“我要给新同志点个赞!”这天点名时,新疆军区某团某连值班员杨鑫飞,对新兵麻伟翔克服身体不适坚持完成体能考核提出表扬。

听到值班员的肯定,站在队列里的麻伟翔脸上露出惊讶的表情。因为体能考核时,寒冷的天气打乱了他的呼吸节奏,他跑到一半就岔气了。当他强忍着难受到达终点时,其他战友已列队完毕准备前往下一考点。当时,麻伟翔认为他肯定会被点名批评,没想到却“意外”得到值班员肯定,这让他很受鼓舞。

“新兵们并没有表现多优秀,为啥三天两头受到表扬?”杨鑫飞对新同志的表扬,让不少老兵感到纳闷:这段时间,不只是杨鑫飞,其他一些班长骨干也对新兵开启了“点赞模式”,每天不失时机地点名表扬他们。

一次掩体构筑训练,老兵毫不费力就完成了,而新兵达到合格线的寥寥无几,新兵玉荣基用时最长。就在大家以为玉荣基会迎来一顿批评时,担任教练员的李金帅却对老兵们说:“新同志这么卖力,咱们一块儿给他鼓掌、加加油!”

班长骨干的异常举动,引起了该连连长的注意:以往新兵下连后,就算素质再好,表现再优秀,班长骨干们也是批评多、表扬少,今年这是怎么了?带着疑问,他把杨鑫飞找来了解情况。

“点名表扬新兵确实是我们有意为之。”杨鑫飞说,“连长,我们是想通过这样的方式,打破新兵与老兵的隔阂,拉近与老兵的距离,帮助他们尽快熟悉部队、融入集体。”

去年12月新兵下连后,该连担心新兵跟不上训练节奏,专门成立一个新



盖渊沛绘

兵班,精心挑选专业骨干负责新兵训练,待新兵训练水平达到一定程度后,再分配到各班。但也正因如此,新兵与老兵直接接触的机会不太多,彼此不怎么熟悉,有明显的距离感。杨鑫飞发现,部分新兵参加集体活动时畏手畏脚,日常生活中很少与老兵交流。

就当杨鑫飞思考该如何改变这种局面时,一天中午,他刚走到水房门口,就听到两名新兵在发牢骚:“上次操作电台时,吴班长站在一旁一个劲儿说我速度慢,但也没见他主动上手教。”“这些老兵总是高高在上的样子,一言不合就批评,让我们怎么去跟他们打成一片”……

听到这里,杨鑫飞二话没说,走过去将这两个新兵批评了一顿。但当天晚上,他就后悔了。熄灯后躺在床上,他觉得自己当时的反应有些过激,但一个问号敲击着他的内心:是什么让新兵对老兵有如此大的成见?

杨鑫飞想起之前发生的一件事。新兵刚下连时,玉荣基“爬战术”老是不合格。于是,杨鑫飞亲自教学。经过努力,玉荣基终于“过关”,但杨鑫飞还是批评他进步慢。自那以后,杨鑫飞就发现,玉荣基的训练热情明显降低。

杨鑫飞忽然意识到,新兵对老兵有怨言,责任主要在老兵身上。老兵们虽然工作训练冲在先、干在前,起到

了很好的模范带头作用,但在对待新兵时习惯“干得好不表扬、做错了就批评”。一来二去,新兵们开启了“自我保护”模式,与老兵产生了隔阂、疏远了感情。

“将心比心,新兵们的反应可以理解。”杨鑫飞说,他在入伍之初,也对班长骨干生硬的带兵方法有过抱怨。后来因为时间长了,彼此熟悉了,才逐渐释然,但他不希望现在的新战友重蹈他的覆辙。随后,他和几名班长骨干分享了自己的想法,得到了大家的支持,这便有了班长骨干活用“夸字诀”的做法。

听完了前因后果,连长理解了班长骨干们的用意。“如何帮助新兵尽快度过‘第二适应期’,我也一直在思考这个问题。”他说,此事也给连队提了醒,要从密切新兵与老兵关系上多下功夫。

连长立即召集班长骨干商量对策。经过讨论,他们决定在连队开展“好战友,好搭档”活动,让新兵和老兵结成互帮互助对子。在安排工作任务时,他们有意把新兵与老兵分在一组,为他们创造熟悉彼此的机会。与此同时,连队干部鼓励老兵要带着欣赏的、发展的眼光看待新战友,多发现他们身上的闪光点,多帮带他们补齐能力短板,使他们感受到连队大家庭的温暖,更快适应连队生活、融入集体。

在连队干部和老兵的共同努力下,新兵与老兵的关系有了明显变化,老兵们少了批评、多了夸赞,部分新兵也从“看见老兵躲着走”变成“与老兵并肩而行”。这不,在老兵林天缘的指导帮带下,麻伟翔的体能课目已经全部合格。

对待节奏的训练生活、高标准的能力要求一时感到茫然、不知所措。这个适应期可短可长、可繁可简、可顺利也可坎坷,关键在于基层带兵人能否及时靠上去,走进他们的内心,坚定他们的信心,帮助他们迅速转换角色,实现自我价值。

在此过程中,班长骨干不妨多一些“将心比心”。每一个老兵都是从新兵成长起来的,按理说对这一阶段新兵的思想状态、内心诉求、现实困境等更能感同身受。因此,要以“过来人”的宽容心态,带着真情融入新兵的“心世界”,用同理心看待新兵的“新行为”,而不是动不动就冷嘲热讽、指责批评。笔者相信,以信任、欣赏、发展的眼光看待新兵,以真教、真帮、真带的行动感召新兵,就一定能够营造出充满堂堂正正、融融暖气的内部氛围,为新兵们建功军营、矢志强军注入强大动力。

近日,陆军某团开展冬季大练兵活动。图为官兵进行格斗训练。

段 洁振

前不久,武警云南总队临沧支队某中队开展山林地搜索、潜伏狙击等课目专攻精练。图为快速突进。

谢理政撰

## 营连日志

“指导员,我们班的战士现在个个干劲十足,李骁更是在比武中取得了优异成绩。”这天,海军航空大学某场站站务连消防班班长李耀宗,在和连队王指导员聊天时,不谦虚地自夸起来。

王指导员听后笑着点了点头。的确,这段时间消防班变化很大。几个月前,这个班还是他眼中的“问题班”,班长李耀宗和大学生士兵李骁的关系一度十分紧张,因为自感不受班长待见,李骁甚至提出了换班申请。

王指导员第一时间找李骁谈心,了解具体情况。原来,那段时间,每天飞行保障任务结束后,李耀宗都会组织消防班进行业务训练。一次练习抛水带时,李骁总是抛歪。李耀宗当场批评他,还让他多练了半个小时。一连几天皆是如此,李骁身心俱疲,认为班长有意针对他。

“再过一段时间就要比武了,严师出高徒,难道他体会不到我的良苦用心吗?”面对指导员的询问,李耀宗感到有些委屈。他并非刻意为难,只是希望李骁尽快提升专业水平,在比武中取得好成绩。

找到症结后,王指导员把两个人叫在一起,说明了来龙去脉。就在他以为两个人关系应该有所改善时,又发生了一件令人意想不到的事。

考虑到比武将近,这天训练李耀宗让班里战士加练了几次。下土穆羊羊因前一天进场值班很疲惫,情绪有些抵触,李耀宗当场批评他“态度不端正”。没想到,李骁突然站出来打抱不平,认为班长太过苛刻,随即拉着穆羊羊一起离开了。李骁的行为让李耀宗很生气,他找到指导员,提出自己不想当班长了。

李耀宗业务素质过硬,责任心强,但带兵方法有些简单粗暴;李骁对待工作勤恳努力,只是受不了委屈,遇到看不惯的事还喜欢“仗义执言”。两个人都棱角分明,工作训练中难免发生冲突。此事过后,王指导员发现,消防班的战士消沉了许多,班内气氛变得压抑起来。

“这样下去可不行!”意识到问题的严重性,王指导员认为,分别找李耀宗和李骁谈心已经很难起作用,必须给他们创造一个敞开心扉、坦诚交流的机会。

一天训练结束,王指导员召集消防班以“换位思考,如果我是班长”为题开展集体讨论。“如果我是班长,我会严格要求班里的同志,并帮助他们尽快成长”“如果我是班长,我会与大家打成一

# 「如果我是班长……」

■李羊卓 冯磊 曾然

片,多鼓励、少批评”……

一边听着战友们的话,李骁一边在心里代入班长的角色,突然就理解了李耀宗的做法。这时,沉默的他主动发言:“如果我是班长,我也会像李班长那样严格组织训练,带领大家争取荣誉。”

李骁的话出乎所有人意料,李耀宗更是感到难以置信。李骁接着说:“换位思考后,我理解了班长的良苦用心。上次顶撞班长是我的不对,我要向班长道歉……”

战友们的发言深深触动了李耀宗,他也开始反思自己。“前段时间,我急于出成绩,在训练中要求过于苛刻,缺乏耐心,无形之中伤害了一些同志的感情。今后,请大家监督我,随时提意见,我一定认真听取,积极改正。”

话说开了,心气顺了,随着李耀宗和李骁之间的误解消除,消防班逐渐恢复了往日的活力。在场站组织的群众性练兵比武中,李骁在“连接水带”课目中击败李耀宗夺得冠军。看到这个结果,李耀宗比李骁还开心。



## 对待新战友,多一些“将心比心”

■傅涛

### 基层之声

当前,刚下连的新兵正在适应军营生活,基层带兵人也在同他们磨合。这个过程需要时间,更需要耐心。在多年的基层工作中,笔者常能听到一些新战士感慨:“给得再多,不如懂我。”为何有此一说?我想原因无非是部分带兵人

在面对新兵时,“走近”而未“走进”,“身入”却未“心入”。

“人们酷肖他的时代,远胜于酷肖他们的生身父母。”恩格斯的这句名言,常被人们当作认识所处时代特征规律的提示语。无论思维方式、知识结构,还是个体需求、价值观念,每一代官兵都打着深深的时代烙印,而个性鲜明、自尊心强、渴望被认可,在现在的新兵身上体现得更为突出。

然而,面对兵员的思想变化,一些带兵人仍在沿用老套路、老方法,希望拿着昨天的“旧船票”登上今天的“客船”。比如,有的认为说话嗓门大才有威严,带兵方法简单生硬;有的信奉高压管理,时常板起脸来说教、批评……其结果可想而知,新兵自然不领情,甚至在心里垒起高墙。

带兵就是带心。尤其当下,不少新战士正在经历下连后的“第二适应期”,



### 新闻前哨

有着10年驾龄的资深驾驶员,因复训考核成绩不好,暂时失去执行重要任务的机会。回想起去年的经历,火箭军某旅某连二级上士王文利至今感慨颇多:“听到成绩通报的那一刻,我瞬间红了脸。但这次考核确实给我敲了警钟——不论经验多丰富,都不能在专业学习和训练考核上自我降低要求。”

笔者了解到,从去年初开始,该连借助承办全旅驾驶专业复训的机会,对驾驶员专业素质进行全面考核,并将考核结果作为一个阶段任务分派的主要参考依据。

“这样做是迫于现实需要。”该连干部于统欢说,过去,为了确保保障任务完成质量,他们习惯安排经验丰富、兵龄较长的“驾驶老手”执行任务,年轻驾驶员只能在一旁观摩学习。时间一长,“驾驶新手”得到实践锻炼的机会较少,专业能力提升慢,连队越发不敢放手让他们执行任务。相形之下,有的老兵因长时间在外执行保障任务,参加专业训练时间减少,渐渐出现了“能力脱节”,

对一些新课题新要求很不适应。

为改变这一状况,该连广泛收集官兵对驾驶员队伍培养的意见建议。在讨论中,大家都感到,驾驶专业要求高、后备人才少,不能只根据经验、资历决定谁可以执行任务,要让老兵们产生“本领恐慌”,同时多给年轻驾驶员提供锻炼的机会。

综合多方意见后,该连党支部研究决定,利用承办全旅驾驶专业复训任务的机会,全面考核本连驾驶员专业素质,并根据考核成绩划分层次,作为派遣不同类型保障任务的依据,以此激发官兵训练热情。于统欢介绍,考核采取一类一考、综合评定的方式,区分不同

火箭军某旅某连注重驾驶员复训考核结果转化应用——

## 以考促训激发练兵动力

■赵磊 李定辉

类型装备车辆,考查日常保障、驾驶作风、专业技能等内容,每半年进行一次。为确保考核过程公平公正,考核结果真实有效,他们还邀请上级机关业务部门人员担任考官。

下士曹城杰入伍刚满3年就取得了驾驶资格证,但此前由于兵龄、驾龄短,执行任务的机会并不多,一直苦于“无用武之地”。在这次考核中,曹城杰凭借优异的表现,在全连名列前茅,获得了执行重要任务的“入场券”。

不过,考虑到像曹城杰这样的年轻驾驶员实践经验相对较少,该连采取以老带新的方式,安排经验丰富的老兵手把手帮带。经过一段时间的跟岗锤炼,

曹城杰具备了独当一面的能力,开始承担重要保障任务,因表现突出受到上级肯定。

这次考核不仅让年轻驾驶员受到鼓舞,也让一些老兵感到了压力。考核“失利”后,王文利暂时无缘执行重要任务。看着登记簿上的出车情况,他暗下决心:一定在下次考核中拔得头筹,为自己正名。在这次考核中,曹城杰除了参加连队组织的补差强化训练外,王文利私下里也没少用功,在去年年底复训考核中,他就以接近满分的成绩,打了一场漂亮的“翻身仗”。

“将考核成绩作为分派任务的参考依据,激发了官兵的练兵动力。”该连干部刘鹏飞告诉笔者。

