



李玫瑾:孩子 6 歲前,家長不做這些事,恐怕會後悔!(中)

在他成長的過程中,尤其是早期,也需要陪伴、互動,但我們恰恰忽略了,覺得 1 歲、3 歲內有什麼好教育的。

如果你有這樣的想法,那你就錯了。3 歲以前的教育比 3 到 18 歲重要得多。因為 3 歲前是情感的撫養,情感撫養的多少會決定後面的很多東西。

小孩子的話不用多回應?耐心一點,讓孩子把話說完

對孩子來說,父母的陪伴和聆聽特別重要。很多父母知道,青春期的最易出現行為問題的時候,因此青春期的陪伴特別重要,但其實,6 歲之前多陪伴孩子、多聆聽孩子也很重要。

孩子 6 歲之前,這些事兒建議家長要努力做!

在孩子 3 歲之前,讓自己成為他的依戀

依戀就是一種一對一的情感依靠。二戰時有很多孤兒,他們有的被送到養育院,有的則被送到宗教的慈善團體,這些孩子長大後都有

過尋求心理諮詢的經歷。心理醫生在瞭解了每個人的成長歷程後發現了這個問題,於是就懷疑是不是早期的這些機構在撫養孩子的過程中有一些不好的行為,但經過調查,發現沒有,他們對孩子都非常好。醫生們又繼續研究,發現問題的關鍵在於這些團體養育孩子的時候是輪班制,每天有不同的人值班,時間一長,孩子就得不到依戀情感的滿足,得不到滿足的時候孩子就會有產生焦慮、苦惱、煩躁的情緒問題,這些情緒問題在早年埋上禍根,成年後稍稍有一點不如意就會引發心理問題。因此,讓孩子對自己產生一對一的情感依戀是十分重要的。

剛出生的孩子要想認識這個世界,最重要的就是碰觸知覺和味道,因此,父母早期的陪伴不可缺失,這就是依戀早期撫養模式,會造就第一個合階,如果孩子每次痛苦的時候,父母都會第一時間出現,那麼下次只要他一到自己的懷里,他就會知道這是讓我放心的氣味。

孩子出生後,父母日復一日的親自照顧,會形成他對於滿足和快樂的相關記憶,這種記憶又會形成潛意識,成為孩子一生中很重要的心

理力量,讓孩子具有人性。

北京有一個謀殺一家六口的案件,一個兒子把自己的媳婦、妹妹、爸爸媽媽,以及兩個親生兒子都殺了。警察在抓到他之後感覺很不

可思議,因為這個家庭房產有四套,資產有六百多萬,他自己則開一個飯店,妻子開美容店,每個月的收入是萬元以上,衣食無憂。警察問為什麼?他回答,因為爸爸媽媽對我管教太嚴了。其實,這一句話已經透露出一個信息,他說父母對我管教太嚴。通過“太”這個字,我就分析他早年不是由父母親自帶大的,他的依戀對象不是爸爸媽媽,前面如果沒有形成依戀關係,後面再想管,就很難了。

另外,情感培養還會決定孩子的語言和脾氣,比如說有的孩子一哭,爺爺奶奶保姆就都來了,有的孩子哭半天沒有人管他,哭的時間長了他就身體不舒服,久而久之,他便知道哭沒有用了,但他內在已經形成了一種記憶。到成年就會發現,有的人開車,只要看到別人想超車就火冒三丈,有的人一句話就跟你吵得頭髮都能立起來,這就是在一歲的時候哭沒有人管的那些人,他小時候的痛苦被喚醒了,所以說成年人暴躁的喊叫和他小時候的成長是有關的。因此,父母早期的情感培養對於孩子未來的人生都具有很重要的作用。(待續)

咖啡館最初出現在巴黎和倫敦這樣的大城市,是在 17 世紀。當時,報紙等印刷品開始出現,巴黎的咖啡館里放着最新出版的報紙,人們一邊讀報,一邊喝咖啡。在倫敦,由於已經出現了最初的證券交易,人們還可以在咖啡館里打探最新的經濟信息。

兩地咖啡館有一個相同的地方:來咖啡館的,都是互不認識的陌生人。他們相互交談,部分是閒聊,部分是交換真正有價值的信息。咖啡館成為都市中非常重要的公共空間,巴黎的啟蒙思想家和革命者,也利用這個舞臺傳播自己的思想。

當時的巴黎和倫敦,正在進行着如今所說的“城市化”。資本主義生產方式開始出現,大量人口從外地擁向首都。巴黎和倫敦的城市擴張方式是不同的,倫敦的模式有點像現在說的“攤大餅”,而巴黎則通過城市規劃,不斷改變城市的佈局,來容納更多的人口。

但是,不管巴黎還是倫敦,都存在一個根本的問題:一個人進入城市,如何處理與陌生人的關係?這是傳統社會向現代社會轉型的根本問題。在傳統社會,人與人之

間的關係是建立在血緣基礎上的熟人關係;而在現代社會,與陌生人的關係,只有依靠法律和契約來建立和維護。

如今,大城市的咖啡館非常多。像星巴克這樣的連鎖店,提供了家庭和公司之外的“第三種空間”,這也是一種生活方式。但是在精神氣質上,星巴克和巴黎最初的咖啡館有着根本的不同:星巴克作為社交場所,是朋友之間聊天的地方,而不像最初的咖啡館那樣,到處都是陌生人之間的交往。在星巴克,人們並不願意和陌生人聊天,而是讓相熟的關係更進一步,同時關閉了和陌生人交往的大門。

在功能上接近巴黎咖啡館的,其實是微信群。儘管很多家庭都建立了自己的微信小群,但是在大的微信群里,還是有很多的陌生人。我們在微信群里可以觀察到陌生人之間的互動。每個人都有一個身份識別號,也有人用真名,但是這並不重要,重要的是人們知道自己在說話的時候面對的是陌生人。

與咖啡館不同的是,微信群具有虛擬性。儘管微信聊天在本質上也是實名的,但是在人們說話的時候,心中仍會有一個區分:那是另一個我。微信群是一個更安全的“咖啡館”,至少人們不會再發生面對面的衝突了。

从咖啡馆到微信群



正是在這個意義上,巴黎和倫敦的咖啡館成為至關重要的場所。那里不僅是人們的休閒場所,也是人們獲得信息的場所。咖啡館變成一種文化,影響到人與人之間的交往禮儀和談話方式。比如,陌生人見面的問候,對談話誇張的回應,每個人在那一時刻都或多或少變成了“演員”。一個人在咖啡館和在家里的表現,有時候完全像兩個不同的人。咖啡館是公共空間,而家則逐漸變成了私密場所。一個人回到家里,才露出更真實的一面。

身處職場,工作就是我們的生活,工作能力的高低關乎着我們的存在價值。大家都希望提陞工作能力,因為那意味着你有機會獲得更多的回報,比如陞職,比如加薪。大家都希望自己是一個“工作能力出眾”的人,但如果你不知道以下這提陞工作能力的五件事,恐怕是難以實現的。

一、接受工作,只問標準。

單位領導佈置給你一項工作,別的你什麼都不問,比如為什麼要這樣做、這樣做有什麼意義、我能得到什麼好處等等。

但有一件事你必須當面問明白,那就是“領導希望這件工作達到一個什麼樣的狀態?”簡單來說,就是這件工作的標準是什麼。

為什麼一定要弄清楚工作標準呢?因為要想量化考核工作,就必須要有明確的工作標準;因為要想達成目標,目標本身必須清晰。

工作標準不能意會,只能言傳或者白紙黑字寫清楚,這樣才可避免誤解。

如果領導期望達到 a 標準,你卻認為 b 標準就行了,結果就是你吭哧吭哧地把工作做到 b 標準,滿以為領導會嘉獎你,結果卻得了個“工作不合格”的回答,你一定會認為受到了不公平的對待,滿腔熱血瞬間冷卻。

二、請示工作,必帶方案。

在執行工作的過程中,你總會遇到一些難題,為瞭解決它們,你少不得要向領導請示。請注意,在請示之前,你一定要站在實際角度認真思考一下這些難題,並給出一到兩種解決方案。

你不是領導者,沒有決策權,但你是執行者,具有強大的建議權。會做工作的人,懂得給領導做選擇題,而不是做問答題。

兩種請示風格,一種是“我們遇到一個問題,不知道怎麼做,請領導指示”,另一種是“我們遇到一個問題,想到了兩種解決方案,請領導定奪”,哪一句話會受到領導的青睞?顯然是後者。

所謂工作能力出眾,其實就這 5 件事

還有一個很致命的情形是,如果跟領導請示時,只談問題卻不帶方案,很容易說着說着就情緒激動,變成吐槽或抱怨,矛頭直指客戶或領導,那就更糟糕了。很可能你得到了一時的口舌之快,卻永遠失去了成長進步的機會。

三、彙報工作,突出結果。

在進行工作彙報時,不管是階段彙報還是整體彙報,一定要把彙報重點放在結果上。一切沒有結果的工作彙報就是浪費時間。

領導首先關注的一定是結果,只有當結果非常好或者非常差時,工作過程才會被提起。

就像在我們讀書時,成績最好的和成績最差的容易被老師記住,中不溜秋的人沒什麼存在感,就是這個道理。

聽說以前有一個手機 APP,能讓領導隨時知道自己在加班,剛出來的時候據說還一度被看好,這麼奇葩的玩意,很讓人費解。因為領導要的是你的工作結果,而不是你的工作過程,你天天讓領導知道自己在加班,如果拿不出領導

馬就會給人吹噓賣弄的感覺。

要知道,別人花專門的時間來聽你講,目的是要學習取經,而不是檢查工作。你的工作結果他們一點都不關心,他們關心的是你究竟做了哪些流程控制,最終才會把工作完成得這麼出色。

在分享工作時,要多談細節,不但要說清楚做得好的方面,也要說清楚做得不好的方面,既

有成功也有失誤,既有經驗又有教訓,這樣的分享才是真正的分享。

分享是職場上的一門重要功課,只有懂得分享,才可以收穫別人的真誠回報,學到新東西。

五、復盤工作,漫談感受。

如果你足夠優秀,做出了讓人驚艷的業績,也許有機會在大會上或領導面前復盤工作,這個時候你講話的重點,就要放在務虛的工作感受上了。

因為你的工作結果大家已經知曉無需啰嗦,因為你的工作流程對不同崗位的人而言沒有借鑒意義,所以你說的重點只能是在工作中的個人感受。

比如,談談自己在面對高標準嚴要求時是如何自我激勵的,在面對困難險阻時是如何迎難而上的,工作過程中你是如何思考、如何決策、如何成長的等等,這才是大家想聽的內容。

從接受工作到回顧工作,基本上涵蓋了工作的全過程,如果大家能把這個物件事情做好了,就有望給人一種“超越期待”的感覺,你也會被貼上“工作能力出眾”的標籤。陳向東



滿意的工作結果,這種行為恐怕只會給你減分。

當時就有人一針見血,“領導要的是工作結果,哪有時間看你的加班生活。這個 APP 肯定活不長。”果不其然,時至今日已經聽不到它的任何聲音了。

四、分享工作,細

說流程。

如果某項工作你做得很漂亮,成了團隊榜樣,領導安排你跟別人做個工作分享,推廣推廣經驗。這個時候,你就得重點談工作流程了。工作結果輕描淡寫即可,只要稍微談得多一點,立