



一

大部分人都沒有真正的觀點，哪怕是經常談論的事物，也沒有經過深思熟慮。這些不思考的人的看法都是從哪里來的呢？來自人群的傳染，來自熏陶。

20 世紀 70 年代，英國伯明翰大學的學者保羅·威利斯對一群中學生做了一項跟踪研究。研究對象都是英國某個鎮上一所普通中學里的工人子弟，主要是男生。乍看之下，這些學生都是非常叛逆的青少年。他們白天不好好上課，晚上還在外面到處遊蕩。他們無視校規，嘲笑那些聽話、愛學習的“書獃子”。

他們形成了一種屬於自己的文化。威利斯說，這種文化最明顯的特徵就是對權威的反抗。這里所謂的反抗，只是針對學校。在正規的

是圈子，還是組合

學校組織之外，學生們另有一個非正式的圈子。

在這個圈子里，他們從不反抗。這個圈子就是整天混在一起的一群人。如果你是一個中學男生，不希望自己下課之後只能一個人待着，你可能希望加入一群在操場上一起玩的人中。被這個圈子排斥是非常可怕的，作為圈子的成員，你必須遵守一些默認的規則。

圈子有活動，你得參加。外人看來，圈子里有時候會發生打架事件，好像很混亂；從圈內視角看，打架其實是很有秩序的。通常的規矩是只有地位高的人才能發動一場戰爭。圈子有自己的一套語言，每次聊天翻來覆去都是差不多的那些話。圈子里的成員平時不見得有多抱團，但是會抱團歧視圈外人。

這種圈內文化，把那些中學生塑造成了一樣的人。他們以為自己什么都知道。如果你跟他們談論他們不知道的事情，如大學、現代科技等，他們會嗤之以鼻，認為這些根本不值得關注。

這哪里是叛逆呢？

二

其實，每個人都會渴望加入一個小圈子，然後服從圈內文化。

有次遇到一個人，我發現，凡談到對什麼事情的看法，他都反復跟我說：“我們單位的人都是這麼想的。”後來我意識到，他之所以這麼說，是因為他們單位的人就是他的思想來源，他自己沒有思想。

自己本來沒有觀點，但是會全力以赴地捍衛自己所在圈子的觀點，這是有原因的。

英國兒童文學家、《納尼亞傳奇》的作者 C.S.劉易斯早就有一個論斷，他認為，人最初的很多觀點來自小圈子——可能是你的家庭，可能是你少年時代總和你在一起玩的一夥人，也可能是你們單位的人。最初因為非常偶然的原因，這個圈子里的多數人對這個社會議題持這種看法，結果慢慢地，所有人就都持這種看法了。

你不但默默地放棄了獨立思考，而且因為害怕跟不上那幫人的觀點而感到不安。

這是智識上的退化。

三

你可能会問，不這樣又能怎樣呢？難道我們就不能交朋友嗎？當然不是，相對於“圈子”，

你要加入的是另一種群體，我們或許可以稱之為“組合”。

圈子里人人都一樣，組合里人人都不一樣。

《西遊記》中的唐僧師徒四人，就是一個組合。他們的性格特點、在隊伍中的角色、對事物的觀點和做事的方法，都各不相同。《哈利·波特》中的哈利、赫敏和羅恩三人組，《三國演義》里的劉備、關羽、張飛、趙雲、諸葛亮，都不是把一個人乘以 n，而是由不同的人構成一個有機組合，任何兩個人之間不能互相替換，每個人都是結構上的一環。

在組合里，你的隊友不會強求你改變。組合允許你保留自己的個性、觀點和做事風格，也只有這樣，每個人才能對組合有獨特的貢獻。每個人有自己的特點，但是所有人又有一個共同點。

你想不想擁有這樣的關係？你平時拼命想融入、生怕被排斥的那種關係，是圈子還是組合？

圈子最大的特點是它對“思考”的態度。圈子很難讓你獨立思考。圈子對你是如此重要，可是對圈子來說卻是多你一個不多、少你一個不少。

組合和圈子的區別，正應了那兩句話：“君子而和不同，小人同而不和。”“君子周而不比，小人比而不周。”

作者：萬維鋼

片尾字幕的秘密

看电影时，你可曾想过，电影的片尾为什么会那么长呢？

其实，影院方也恨不得电影片尾短一点，这样他们一天可以排的场次就会多一点。那制片方为何硬要把每一个参与电影摄制的人都写进片尾名单，还要观众呆望这无趣的画面好几分钟呢？

其实是因为片中的工作人员名单一直有一个重要的功能，就是证明谁参与过这部影片的制作，代表着你是否为创作者之一，因为挂你的名就等于这是你的作品，是你找下一份工作的重要凭据。

在好莱坞黄金年代，所有的工作人员都是片厂合约里的员工。由于不必担心下一部片子要去哪里拍，所以那时的工作人员也没有足够的动力要求挂名。直到 20 世纪五六十年代，一方面由于片厂制度的瓦解，自由

按案变成影片工作者的常态，片尾挂名的需求开始增加；另一方面，出资方也发现，在这个新环境下，他们可以用挂名的权利去换取更低的人力成本。换句话说，就是“我可以给你在这部片里挂上某某职位，但你的报酬可不可以少一点”。

于是，包含了几乎所有剧组人员的滚动片尾，就一直保留到今天，成了电影、电视剧，甚至电子游戏里不可或缺的一部分。

作者：许立衡 张凯清



日本第二大汽車精品及維修保養公司社長鍵山秀三郎在創立皇帽株式會社之初，曾面臨諸多困擾。最令他頭疼的是公司招不到人，等好不容易招到了人，員工的流動性又很大，而且因為素質不高，員工對待客戶的態度很粗暴。

開始，鍵山試圖用語言或文字來改變現狀，結果卻難如人意。思來想去，鍵山另闢蹊徑——通過創造一個乾淨的工作環境來改變員工的心性。

第二天，鍵山就一個人清掃了公司所有的公共空間，包括徹底清洗公司的廁所和停車場，洗公司的車，也洗來賓的車。

後來，他覺得廁所是大家最抗拒卻又最重要的地方，於是，他將更多的時間花在了打掃廁所上。當然，鍵山不只打掃公司，也打掃公司周圍的地方。拜訪上下游廠商時，如果見人家的廁所不乾淨，他甚至會將手伸進馬桶里撿煙蒂。個公司的領導，居然做這等事，許多人都表示不解。

鍵山打掃廁所的時候，員工都裝作沒看見，照樣站在小便斗前方便。他在擦樓梯的時候，員工也是直接從他面前跨過去，然後還對外人說：“我們的老闆只會打掃廁所。”這令鍵山很尷尬，也非常沮喪、矛盾。

其實，鍵山自己一點都不喜歡打掃廁所，但他又固執地認為，人在不乾淨的環境里工作，心

情肯定會受到影響；而環境潔淨，人的心情就會平和，就會對未來充滿希望。

就這樣，鍵山一千就是 10 年。終於，10 年後的某一天，鍵山正在停車場洗車時，一個員工靜靜地加入了，兩個人一言不發，默默地清洗。再過幾天，又多了一個員工；再過幾天，又一個……最令鍵山開心的是，自從員工自覺地加入後，公司的氣氛開始轉變，員工間的互動和協調的質量有了顯著提陞：每個人都變得細心、周到、熱情起來，而且無論是公事還是私事，大家都能主動相互幫忙了。

由於清掃工作更注重小地方、小細節，公司員工對規範的意識和自我要求都有所提高，工作失誤和產品瑕疵都減少許多。

皇帽自己也做過市場調查，“皇帽員工待人親切周到”這一點最讓客戶印象深刻。也因為如此，現在的皇帽員工對營收的平均貢獻度已經超出日本第一大汽車精品及維修保養公司 12%。

鍵山秀三郎坦誠地說：“我花了 10 年的時間，匍匐在地，才看到細節，才感動員工加入，然後又花了 10 年時間，才吸引來上下游的廠商登門求訪，要求研習打掃。沒錯，我在彎腰洗廁所的同時，也洗滌了人的心靈。”

作者：董建昌



作為一

匍匐在地才會看到細節

最好的家庭關係是“親密無間”？錯！

家庭中最好的關係狀態，到底是怎樣的？

很多人都渴望擁有親密無間的家庭關係，但事實是懂得適度的“親密有間”，才能擁有長久的“親密無間”。

中國教育報家庭教育公開課“今天，我們怎樣做父母”曾邀請了中親聯教育研究院院長、家庭教育網上學習平台“百家談”的發起人王佔郡和天津市家庭教育研究會秘書長、天津市家庭教育指導中心主任陳秀茹兩位嘉賓做客直播間，探討“如何營造親密有間的親子關係”。

家庭關係邊界不清的四種表現

現實生活中“親子一體化”的現象普遍存在，陳秀茹說，最明顯的弊端就是生活中父母包辦代替過多，導致家庭成員之間沒有邊界。

舉例說，有一個重組的家庭，新媽媽和青春期的兒子因為收拾房間的問題鬧得矛盾重重。最後，新媽媽厘清了和孩子的邊界，只收拾自己的房間，孩子的房間讓他自己收拾。

表面看房間是空間的邊界，實際上是新媽媽不再觸犯孩子心靈的邊界，把主動權交給了孩子，不再包辦，反而關係更加和諧了。

生活中包辦代替只是其中一種，那麼，家庭教育中還有哪些邊界不清的表現呢？

王佔郡曾深度關注過豆瓣上的“父母皆禍害”話題，他說，在父母皆禍害里的案例有四個方面與角色邊界有關，簡單說就是，身體安全、隱私空間、選擇控制與能力剝奪。

小到孩子的日常生活隱私，大到孩子的職業配偶選擇，父母都有越界。

家庭角色的界限該如何厘清？

要想厘清家庭角色之間的界限，我們先

要搞明白什麼是清晰的界限，什麼是良好的互動模式？

王佔郡說，一個人在家庭中有多重角色，比如，既是兒子又是父親又是丈夫，這就需要一個人能夠靈活調整不同的角色定位。而邊界實際上是在關係當中，找到彼此都能接受的那個界限平衡點，它沒有一個明確的界限。這就是我們常說的，所有的關係中都是共謀的結果。

祖輩參與到孫輩的養育中也是一個非常普遍的現象了，“夫妻關係”“親子關係”“與自己父母的關係”，這三種關係處理到底如何排位？

王佔郡認為，在一個健康的系統中，無論從時間的長度上，還是從重視的程度上，都應該是“夫妻關係”高於“親子關係”。而接下來，親子關係排在後面的應該是與自己父母的關係。

可現實生活中，很多家庭都認為最重要的是孩子。陳秀茹形象地用畫圓圈來比喻，她說媽媽是大圓，孩子是小小圓，爸爸是另外一個圓。那麼，三個圓是重合好，還是分離好呢？陳秀茹認為，孩子 0-3 歲時，媽媽跟孩子的關係更親密，可是隨着孩子的長大，媽媽不能再把愛人邊緣化。家要和，夫妻關係一定要和諧，孩子才能安全健康成長。

長痛不如短痛，尊重但不退讓

現實生活中，很多家庭都是打着“為你着想、為你好”的幌子，實行着對子女的控制。

實際上，家庭關係一方控制另一方的力量，不是一代一時養成的，如果要修整這種錯亂的位置，需要相當大的力量。王佔郡說：“這個主導權應該把握在這個家庭的父母手里，父

母如果不通過自身的成長，不一定能覺察到這個問題，也不一定有能力改變這麼大的一個慣性”。

王佔郡認為，改變必須付出代價，長痛不如短痛。

不帶情緒說話就是一個愛的能力

當巨大衝突發生之後，配合以人文關懷，多種溝通方式靈活運用，會有利于修復衝突造成的裂痕。陳秀茹說，家庭關係的調整是動態的、彈性的。有時候祖輩需要有一種價值感，這就需要年輕人多理解體諒老人，老人也要該放手時就放手。

每個家庭的實際情況不一樣，處理方式也不同，我們生活在一個你中有我，我中有你的關係中，“不帶情緒說話就是一個愛的能力。”王佔郡舉了他們家的例子，他說，老人總是覺得孩子吃不夠，一給孩子夾菜，孩子就皺眉頭，指指客廳里挂着的一幅字“給我所愛的人自由”。

國外有句諺語叫“一個人的蜜糖，可能是另一個人的毒藥”。王佔郡認為，“不邀請的幫助就是暴力”，在家庭關係中，我們應該“各歸其位、各取所求、見我所愛，給其自由。”

當我們和老人一起住的時候，能夠做到把系統歸位，“整個家庭就會兒子更像兒子，女兒更像女兒了，老人也會更加幸福，三代人的關係就非常輕鬆，各自有各自的位置。”當然，每個人在家庭關係中的角色是多重的、清晰的，但家庭成員之間的界限不是完全清晰的，最

重要的是一個家庭的年輕父母對於界限和邊界有覺察和正確的認識，至於採取什麼樣的策略可以從長計議，策略可以有很多選擇。

把選擇權還給孩子

其實，孩子只是家庭問題的表現者、表達者，而父母才是問題的解決者。

陳秀茹建議，一定要改變家庭關係，家庭關係中不僅需要我們彼此不越位、不錯位，還得要“到位”。家庭成員之間的關係應該是互相尊重和包容的，要包容對方的看法、立場，以及家人的選擇。千萬不要形成相互依賴和干擾，乃至控制。

以孩子高考結束填報志願為例吧，陳秀茹建議，爸爸媽媽一定要提前備課。尊重、聽取孩子的意見，瞭解孩子的特長、優勢、興趣、愛好以及夢想等，家長可以提供意見，但要把最後的決定權交給孩子。孩子的生涯規劃要從小開始，一個人一生最幸福的事，就是干一件自己喜歡又擅長的工作。

