



归属感是一种在团体中被接纳、被重视、被包容的感觉。对于学习而言，归属感可以让人全身心投入、不受负面情绪干扰，从而提升学习效果。

下面这个场景在校园生活中并不少见：班里一名学生上课时开始神游八方。他坐在最后一排，整个身子瘫在椅子上，表现出一副生无可恋的样子……是感觉讲的东西太无聊了？还是因为完全不知所云，为了保住面子而假装不感兴趣？虽然以上可能性都存在，但事实上一个经常容易被忽略的原因是，这名学生对课堂没有归属感。他可能因为种种原因认为自己无法参与到讨论中来，或者觉得和其他同学根本就不是一路人。哈佛大学知名社会心理学教授埃米·卡迪（Amy Cuddy）讲述了这样一个故事，曾经有一名学生在她课上从不参与讨论，考试也几乎要挂科。

在一般人看来，这名学生之所以如此，要么是因为没好好预习，要么就是单纯对学习不感兴趣。然而卡迪教授却十分用心，把她叫到了办公室一探究竟。结果学生向卡迪教授诚挚地坦白：“我觉得我就不该坐在这里。”事实

上，卡迪教授本人在求学阶段也曾有段时间感觉自己才疏学浅，导致研究生期间差点儿退学。因此当她听到学生这么说的时，立刻意识到问题出在归属感上。洞察到这一点之后，卡迪教授给学生提了一些建设性的意见，指明了今后学习的道路。在这类情况中，教学者面临的最大挑战是，要能识别出学习者归属感的缺失才是各种学习问题的症结所在。

归属感是人类最基础的需求之一。每个人在日常点滴中都有所体会：和同事一起筹备新年联欢时的快乐，或是众人交谈时自己被晾在一旁时的失落。一个人无论年幼年长，其归属感都会对学习产生极为显著的影响。从积极的方面来说，对一个学习组织形成归属感，会提升学习者的积极性、参与度，以及面对困难时的坚持力。而从反面来看，在学习组织中指出某位成员的固有刻板印象¹（如性别或是收入水平等），会使其归属感降低、增加其焦虑感，并且抑制学习和考试的表现水平。不过幸运的是，一些简单易用的妙招可以帮助人们提升归属感，削弱负面想法带来的干扰。

1. 归属感的原理

学习是一种社会化活动。首先从学习场景上来说，学习发生在社交情景中，比如教室或者办公场所等。即使是一个人在家里静静地读书也是社会化的，因为书也是由人所写，它或多或少呈现了社会所倡导的价值观，例如，在社会中谁是受人尊敬的知识生产者等微妙的信息。另外，阅读的目的也通常包含很多社会意义，比如为了在学校中争取优异表现，或者增加聊天的谈资，等等。

人类活动的一大特征就是各式各样社会群体的存在，小到家庭，大到国家，甚至是喜欢开快车的人，都可以构成一个社会群体。只要有人关注，几乎任何事都可以成为构成社会群体的依据。卡夫食品（Kraft Foods）曾开展

1. 刻板印象（stereotype）：有关特定社会群体特征和倾向的信念。

过一次非常成功的营销活动，叫作“你是奇妙酱达人吗？”让人们把自己归为喜爱或不喜爱奇妙酱的人。当然了，你是否属于喜爱奇妙酱的那类人，对生活应该没有什么影响。而人们对其他群体参与感的强弱，则会给学习带来更深远的影响。我们可以利用一些心理学的技巧，提高人们在学习环境中的归属感，帮助减轻负面情绪、强化积极效果。

社会群体一旦出现，随之而来的就是“我是否属于该群体”这个问题。群体身份的构建通常依赖于成员的社会属性。人们据此为自己或他人贴上标签，形成身份归属，而这也是某种形式的身份认同。这个过程有两种不同的方式：其一是自我归属——“我是一名篮球运动员”；另一种是他人对你身份的归属——“你是一名篮球运动员”。

有些时候人们会不认同自己所处的学习群体。例如，一名学生不认为自己归属于学校，没心思听讲，却只想着如何开公司做生意；银行职员不认为自己该在银行上班，没心思学习新的出纳流程，却只想着自己在舞台上一展歌喉。这种想法有时还会被他人强化，比如一位不善于鼓励他人的老师批评这名学生不够聪明，部门经理批评职员粗心大意，等等。有些更微妙的情况下，学习者身边不乏支持和鼓励，只不过周围的人没有意识到问题出在归属感上。如果自己没体会过不合群的感觉，也就很难切身感受到他人因缺少归属感而产生的焦虑，同时也永远不知道什么时候会伤害到别人的感情。一个人如果缺少归属感，他的参与感就会降低，焦虑的心情肆意蔓延，消极回避各种问题。

另一个令人担忧的问题藏得更深，因为它涉及刻板印象。有时候我们认为一个人一旦属于了某个群体，就不能再属于另一个群体。举个例子，你可以想象有这么两类群体，一类是“好妈妈”，另一类是“好老板”。然而好妈妈感觉都是时刻陪着孩子的，好老板则与这个印象格格不入。人们如果这样认定，就会产生刻板印象（固有观念）的威胁。虽然这种刻板印象没有事实根据，却会让这名女性在选择自己未来成长方向时感到困惑。这种焦虑有时容易被察觉到，有时则隐藏在日常之中暗流涌动，而无论如何它都会令人分心，

侵蚀人们的认知资源。结果这么一分心，老板的角色还真做不好了。现在我们知道，真正造成问题的是社会身份认同感的缺失，而非她自身能力的不足。

引发人们刻板印象的导火索可能非常微妙、难以预测。在一项经典的研究中，斯蒂尔和阿伦森（Steele & Aronson, 1995）发现，在美国大学的考试中，单是让学生在个人信息中填上种族这一项，就会导致美籍非裔学生成绩的下降。由此可见，正是因为引发刻板印象的导火索无处不在、千变万化，所以很难将它们彻底清除。因此最有效的办法是直接改变人们的观念，让人不要随便就被这些观念影响。从本质上改变了，就能以不变应万变，不必一个接一个地改造各种环境因素¹。为了改变人们的观念，一种有效的解决方案是帮助人们构建归属感：别担心，我们是一家人。

II. 如何通过提高归属感来促进学习

学习环境中能提升归属感的干预方法主要有两种。第一种方法侧重于改变学习者对归属感的认知，发挥作用的时间一般较短但却非常有效；第二种方法则涉及对环境和社会结构的改造，从而提升社交关联和归属感。

两种干预策略能发挥出最佳效果的时机都是在人们面临挑战的时刻，比如解决棘手问题时、克服挫折时，或是完成高风险高回报的任务时。

需要强调的一点是，任何归属感干预措施都不要要求一个人只能属于一类群体，也不要要求为了培养对某类群体的归属感而放弃另一个群体（比如你不需要为了树立对“好老板”群体的归属感而牺牲自己对“好妈妈”群体的归属感）。

改变对问题本质的认知

提升归属感的方法之一是帮助人们重新理解自己在社群中的位置，尤其

1. 能够改变环境的时候改变环境，不能改变环境的时候改变自己。——译者注

是正在经历挫折的时候。人们常会因短暂的失败而误认为自己不属于这类群体，而实际上就算对于这群人而言，失败也乃兵家常事。因此，帮助人们重新认识失败可以在心理层面带来强大的积极影响，切莫以某次成败论英雄。

沃尔顿和科恩（Walton & Cohen, 2011）在大一新生中做过一个实验，其中包含两个条件组。实验组的学生完成的是一套提升归属感的活动。首先，实验中虚构了一项对高年级学生所做的问卷调查，并将虚构的调查结果提供给实验参与者阅读，从而提升他们的归属感。这份虚构的结果传递给参与者一个信息：大多数高年级学生在大一时都曾怀疑过自己能否适应大学学习，但随着时间的推移，他们对自己越来越有自信，归属感也日益增强。接下来，实验组学生会阅读虚构调查中的几段访谈记录，之后撰写一篇短文来描述自己的亲身经历是如何印证这一调查结果的，并将短文对着摄像机读出来，以便继续帮助他们的学弟学妹们。对照组的大一新生们则要完成一组中性的活动，其中虚构的问卷调查、撰写文章的主题都与归属感无关。研究人员预期，实验组中的归属感提升活动会对美籍非裔的学生们特别有效。因为这些学生更容易怀疑自己对大学的归属感，而且当他们缺乏归属感时，也更容易受到负面影响。

图 B.1 通过学生学分绩点（GPA）展示了这项干预实验的结果。一般学生到大四时的学分绩点都会比刚入学时高，对照组正是如此。但美籍非裔学生的数据却呈现出有趣的现象。刚入学时，实验组和对照组中美籍非裔学生的学分绩点都低于美籍欧裔学生。3年之后，对照组条件下参与中性活动的美籍非裔学生与美籍欧裔学生之间还有差距，而相比之下，实验组中参与归属感干预练习的美籍非裔学生则取得了显著的进步，并将他们与美籍欧裔学生之间的差距缩小了79%。随后的跟踪调查发现，当初一个小时的干预练习，对美籍非裔学生重新认识自己进入大学时的逆境颇有帮助，他们不再把逆境看作是自己不合群的信号，而是客观地看待每次遇到的挫折。“干预实验帮助美籍非裔学生去除了逆境的那层象征意义，将他们从归属感的困境中解脱了出来”（Walton & Cohen, 2011, p.1449）。值得注意的是，干预实验并

没有对美籍欧裔学生产生什么效果。大体是因为他们已经找到了在大学中的归属感，也并没有把先前遇到的困难看作是他们不属于这个地方的证据。

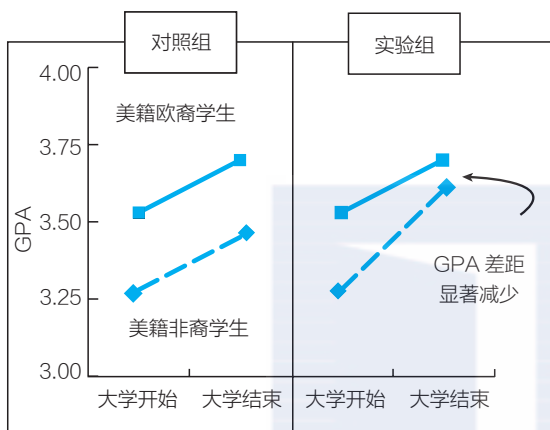


图 B.1 大学本科第一个学期和最后一个学期的学分绩点。参与学生在刚入学时通过简短的干预练习来建立归属感。参与过该练习的美籍非裔学生，能够认识到自己的确可以适应大学学习，大学四年中比没参与过练习的美籍非裔学生释放出了更大的潜力。干预练习则没有显著影响美籍欧裔学生的归属感，这或许是因为他们已经具备对大学的归属感。基于沃尔顿和科恩的研究数据

除了挫折，面对一些模棱两可的情形时，人们常常会根据以往的经历来进行解读。图 B.2 展示的是学生在面对诸如“建设性批评”这种既可正面接受、又可负面解读的信息时，自己以往的经历是如何影响对事情的看法的 (Aguilar, Walton & Wieman, 2014)。学生们可能会把批评看作是对自己改进提升的善意指导 (正面理解)，或者是对自己不擅长某个学科的论断 (负面理解)。这些不同的初始认知或是把学生带入一个良性循环，促使他们持续努力，最终取得成功；或是把他们带入一个恶性循环，使他们压力倍增，感到焦虑不安，最终以失败告终。这些结果都可能进而影响到学生在未来认识新情境时的态度。在心理层面进行归属感干预，就是帮助学习者重新从积极的角度解读这些模棱两可的情境，避免不小心掉入恶性循环的漩涡之中。

有很多办法可以帮助人们重塑或改变自己的看法，从而缓解对归属感缺失的担忧。在一组研究中，第一组女性在应对一套挑战度较高的数学测验时，表现得比男性要差一些。第二组女性在测试之前得知，完成这套测试的能力与性别无关，只单纯取决于一个人的数学水平。于是这组女性的表现与男性相差

022 科学学习：斯坦福黄金学习法则

无几 (Spencer, Steele, & Quinn, 1999)。其他研究则发现,让人们认识到自己可以同时归属于几个不同的群体、关注做好一件事本身所需要的特质,而非其他无关的特征,能够有效提升容易受刻板印象影响的人群的表现。例如,要关注自己作为学生该如何学好专业知识,而不要纠结自己作为插班生能否适应新的专业;或者关注自己作为司机该如何做到安全驾驶,而不要怀疑自己作为女性能否掌握驾车技巧。

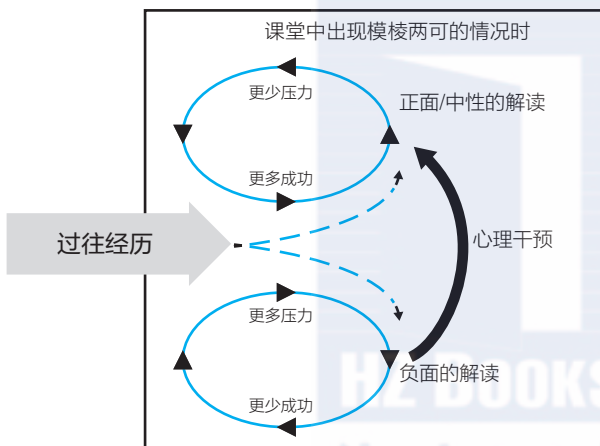


图 B.2 归属感循环

改变环境

第二种方法关注对整体学习环境和氛围的改进。这种改进可以作用于整个组织的文化氛围、上下级互动、同事同辈之间的互动等多个层面。在组织层面,建立共同的目标、规则和价值观能起到很大的帮助作用(请参考章 N)。同时我们还要牢记,只有当人们真正去执行这些目标和规则时才会产生归属感。因此不要觉得制定好完善的目标和规则就万事大吉了。如果是所有人一起讨论出的目标和规则,或许大家会更乐于践行,同时讨论的过程也能增进感情与交流。

在学校中，高年级学生在与老师共同制定规则时，还应更多尝试从彼此的出发点思考问题，得出大家都认可的结果。尤其是当学生和老师刚刚进入新的学习环境，不由自主地秉承着各自的价值观时，更需要加强相互理解。为了帮助师生共同讨论课堂规则和价值观，我们设计了一个叫作“评测和关联”的在线平台（见图 B.3）。老师提出一个问题并给出五个相关答案，然后师生分别匿名对答案进行排序，并猜测对方排序的结果。随后系统会显示对方猜测的结果。这一平台创造了一个双方换位思考的机会，帮助人们针对各类行为及其缘由进行开放式的讨论。

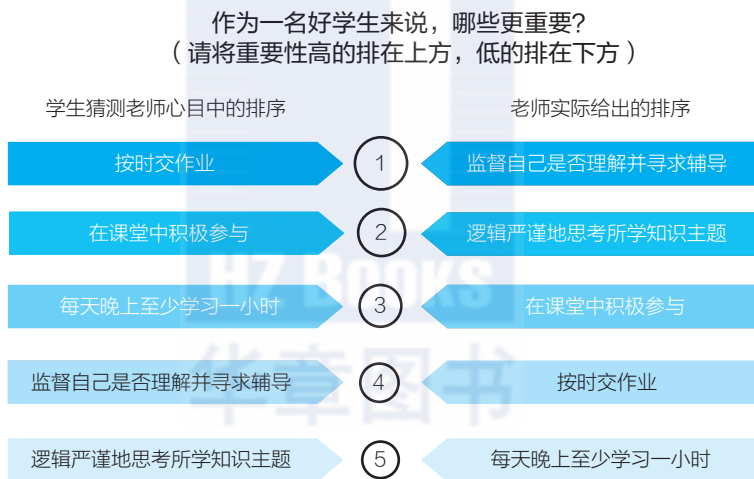


图 B.3 “评测与关联”在线平台，让老师和学生分别对各项行为活动和观念的重要性进行排序，并预测对方给出的排序结果

研究显示，人与人之间的关系在课堂环境中非常重要（Goodenow, 1993；Osterman, 2000）。师生之间相互关心的状态能够提高归属感，尤其是那些既为学生提供帮助，又注重培养学生独立自主意识的老师，能够最大限度地提升学生的学习动力。而在学生之中，还可以通过合作式学习、讨论、为共同目标努力等方式进一步提升归属感（请参考 L 章）。

在一些学习情境中，人与人之间受物理空间阻隔，学习者更需要激发自

已坚持的意志。因此打造一套能让人产生归属感的环境变得尤为重要。例如在线课程中，建立社群观念的一种方法是在课程论坛中强调对话与讨论，比如将讨论互动的参与度作为学生成绩的重要一部分。另外，授课教师也要尽可能表现得积极并富有存在感，比如尽可能提供详细具体的反馈、参与课程论坛的讨论并给予指导，等等。另一种促进学生建立互信的方法则是鼓励同学之间进行坦诚的反馈和讨论。

III. 归属感干预练习能产生什么效果

有归属感的时候人的状态好极了，没有归属感的时候则糟透了。归属感干预带来的最重要的结果就是让一个人加倍努力，在困难面前树立更强大的坚持意志，同时更少纠结于自己合不合群的问题。这些眼前的直接影响会不断积累，产生更为长期的效果，例如更出色的学习表现等。

有关归属感的早期研究表明，对学校有较强归属感的学生其学习动力更强、更努力、成绩也更好（Goodenow, 1993）。归属感能促使人坚持不懈这一点尤其重要，因为人们往往会在任务变得艰难时开始怀疑自己。在孩子还很小的时候，归属感对于塑造坚韧不拔精神的重要性就已经有所体现。举个例子，在一项研究中（Master & Walton, 2013），独处于房间中的学前班儿童需要完成一个很有挑战性的拼图。在一个实验组条件下，孩子们只拿到拼图。另一组中，孩子们则穿着写有数字3的衬衫，同时得知“你是3号小朋友，你的任务是做拼图”。在第三组中，孩子们穿着蓝色衬衫，并得知“你属于蓝色组，蓝色组的任务是做拼图”。虽然所有孩子都是独自完成的，但穿蓝色衬衫、知道自己是拼图组的孩子比其他两组孩子坚持的时间长40%。即便孩子们并没有看到小组的其他成员，但仅仅是知道自己属于“蓝色拼图组”，就可以提高他们坚持“拼”下去的意志。在另一项研究中（Butler & Walton, 2013），学前班儿童（同样独自在一个房间里）拿到了一套已经拼了一部分的拼图，并得知这是由另一个房间里的一名小朋友完成的。一组孩子得知他们

会和这位小朋友**轮流**完成拼图，其余孩子则得知他们会和这位小朋友**合作**完成拼图。相比于认为要轮流拼图的孩子，认为要一起完成拼图的孩子不仅坚持的时间更长，还表现得对拼图游戏更为喜爱。对成年人开展的类似实验也显示出相同的效果。比如，成年人拿到一道很有挑战性的数学题，然后他们胸前会贴上表明身份的贴纸。在一组条件下，贴纸写着他们是“解题组”。另一组条件下则写着他们是“解题人”。结果自认为是解题组的人会坚持更长时间（Walton, Cohen, Cwir, & Spencer, 2012）。感受到社会关联或是对群体的归属，会让人即便在独自面对挑战时也能不断坚持下去（因为你知道自己不是一个人在战斗）。

IV. 如何培养归属感

大部分有关归属感的研究都要求人们进行特定的思维练习，或是对人们所处的环境进行改造。因此，我们还不清楚人们是否能够靠自己的力量来完成对归属感的改变，或是减少刻板印象对自己的威胁。不过，有时人们也会主动做出一些促进归属感的行为，例如打造专门的学习空间，张贴出充满正能量、能减轻刻板印象威胁的海报（例如，张贴成功女科学家的海报）。此外，人们还可以学着以多种形式肯定自我价值¹。一项在中学生中开展的研究表明，美籍华裔学生在学期伊始写下自己最看重的价值观，可以起到肯定自我价值的目的，降低刻板印象对他们的威胁。完成这项练习的学生，不仅在要求写下价值观的那门课上成绩有所提高，在其他课上的表现也有了改善（Cohen, Garcia, Apfel, & Master, 2006）（更多技巧请参考章节 Y）。归属感循环（图 B.2）表明，良性循环效应能不断促进更强归属感的形成。然而在一些情形下，人们实在难以重新树立归属感，导致不断退缩，这时就有必要通过外部的社会力量和环境的改变来进行干预。

1. 价值观越多样，归属感就会越稳定。——译者注

V. 培养归属感容易出现的问题

归属感干预如果执行不当，可能会产生不良的副作用。第一个问题是，人们推崇的榜样不给力。例如，女性榜样能够帮助女性在那些通常由男性主导的领域（如计算科学）中找到归属感，但如果作为榜样的女性表现出自己的实力不足，就会妨碍那些以她为榜样的女性出色发挥（Marx & Roman, 2002）。另一方面，榜样还可能不经意间传递出不该有的刻板印象。研究人员发现，幼儿园女教师表现出对数学的焦虑，会强化小女孩子们心目中男生比女生数学好这一错误观念，也会使她们的数学成绩出现下滑，而男孩们则不会受到影响（Beilock, Gunderson, Ramirez, & Levine, 2010）。

第二个问题是，归属感干预有时会显得不太诚恳，目的性太明显，进而引起更大的隔阂。这是因为当人们感到自己被人操纵或被人设计时，就会开启防御机制。因此在进行归属感干预时，还要考虑是否会产生严重的连带影响。哈佛大学商学院曾施行过一项倡导性别平等的计划，成功地提升了女性学生的成绩以及女性在顶尖学科项目中的参与度，这些都是非常好的结果。然而，这一计划却带来了新的挑战，一些男性学生对该干预计划产生了强烈的抵触，他们认为该计划太强制、太突兀了（Kantor, 2013）。

第三个问题是，针对特定文化群体的归属感干预反而会引发人们对负面刻板印象的关注，让人们“另眼相待”。这会不经意间降低学习者的归属感，让他们感觉自己由于文化背景的不同而需要特别关照。

最后一点，人们可能根本就不想被归为某一群体。例如，有些学生可能不愿意被贴上“听话好学生”的标签，这可能是因为他们并不想成为这类人，或者觉得这种身份会和其他想要的身份发生冲突。出现这种情况可能是因为一些复杂的社交问题，因此解决起来并不那么容易。但是我们还是应该尝试让学生不要狭隘地理解某一群体，合理营造出归属感。举个例子，博勒和格里诺（Boaler & Greeno, 2010）发现，有些数学成绩好的孩子，竟然会认为数学天赋与富有创造性思维相矛盾，而他们自己又想成为富有创造力的人。

而事实上，有创造力和数学好其实并不冲突，那只不过是学生自己凭空想象出来的而已。

VI. 好例子，坏例子

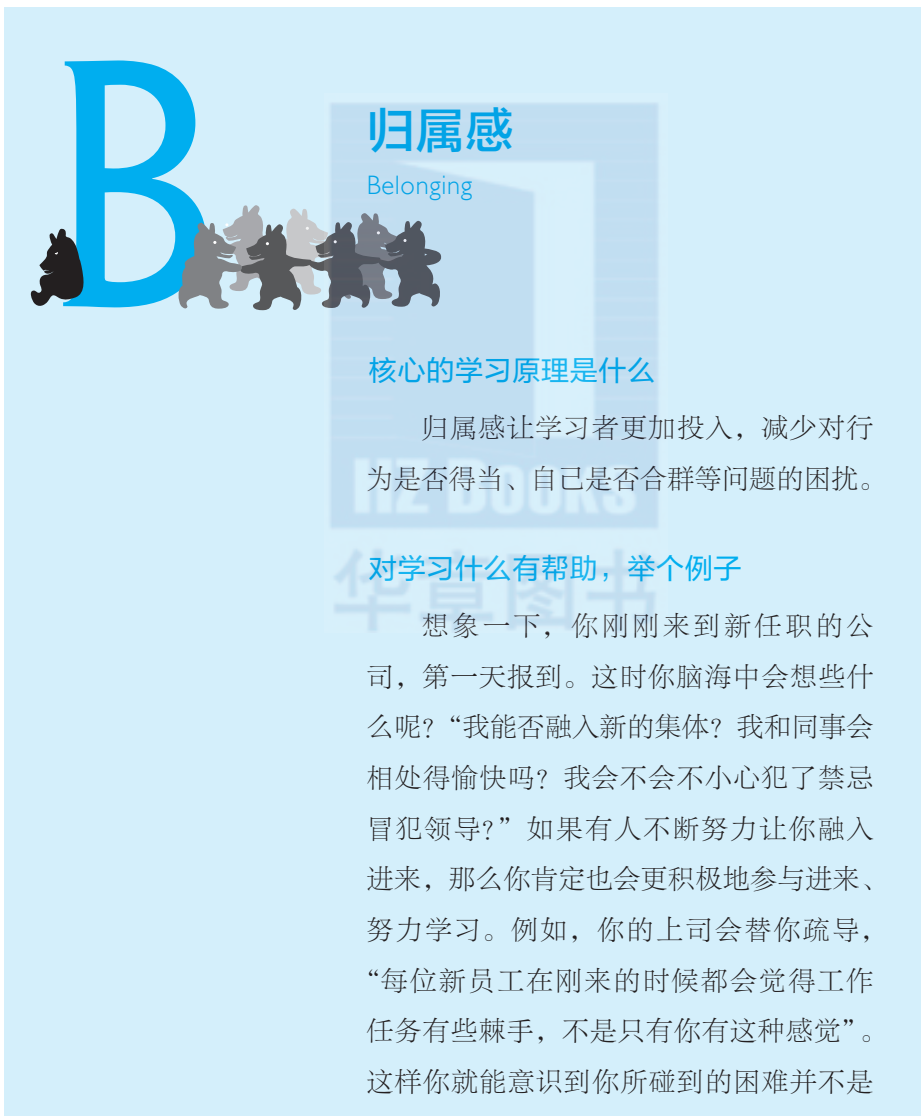
在关于归属感的研究中，人们大多采用简短的干预手段来预防学习者产生被排除在外的感觉。但在一个充满敌意的环境中，学习者再强的归属感也会消失。这种情况下老师就要负起责任来。下面举的几个例子就说明了不同做法对归属感所起到的不同程度的支持作用。

坏例子：想象有一家汽车经销商开展业务评比，每个月都会评出业绩最佳的销售员和业绩最差的销售员。部门经理会通过各种手段奖励最佳销售员，同时单独组织业绩标兵集体旅游，却不带业绩差的销售员出游。虽然最差销售员在表现提升后依然可能入围最佳员工，但这种做法会让大家不愿意与业绩差的销售员为伍，更不用说和他们分享销售经验、帮助他们提升业绩了。

坏例子：想象在一个学生背景复杂的班级中，班主任想培养大家的归属感。他认为这在某种程度上就意味着，要让群体中每个人的感受都尽可能相同。为了帮助他的学生建立这种感觉，在开学的第一天，他对全班做了如下演讲：“我叫贾聪明，是你们的班主任，我了解你们每个人。但我不在乎你们家里是比较穷还是不差钱，不在乎你是外地来的还是本地的，也不在乎你是个小胖子还是个瘦猴儿。你们都是我这个班里的学生……”然而事与愿违，他的“锦囊妙计”罔顾了一个事实：学生们早已形成了各自的小团体，并已对各自的团体产生了归属感。所以问题的关键不在于消灭每个人身上的差异，而在于帮人们理解每个个体客观存在的这些差异，既不妨碍他们归属于同一个集体，也不妨碍他们成功。孩子的个体差异是最容易被忽视的，也是最应当被改进的。

好例子：想象某公司的研发部门：研发总监明确建立了一个相互尊重的集体氛围，认真聆听并认可每位工程师和研究员的观点。同事们也对部门规范达成了共识，并懂得与其他同事合作来共同解决问题。尽管创造这样一个

能够促进归属感的环境并不容易，需要花费时间和精力来建立彼此的信任，影响每个人建立归属感的因素也不尽相同。但无论如何，归属感作为一个强有力的学习工具，都值得投入精力去悉心经营。



归属感

Belonging

核心的学习原理是什么

归属感让学习者更加投入，减少对行为是否得当、自己是否合群等问题的困扰。

对学习什么有帮助，举个例子

想象一下，你刚刚来到新任职的公司，第一天报到。这时你脑海中会想些什么呢？“我能否融入新的集体？我和同事会相处得愉快吗？我会不会不小心犯了禁忌冒犯领导？”如果有人不断努力让你融入进来，那么你肯定也会更积极地参与进来、努力学习。例如，你的上司会替你疏导，“每位新员工在刚来的时候都会觉得工作任务有些棘手，不是只有你有这种感觉”。这样你就能意识到你所遇到的困难并不是

因为你与群体中的其他人不同，而其他与你状况相似的人也都能成功克服困难。

为什么有用

人们会在有归属感的时候加倍努力，不受孤立感的干扰。有时人们之所以不能融入群体，是因为他们已属于一些有着负面刻板印象的群体。加强学习者在群体中的归属感，能缓和刻板印象的负面影响。

能解决什么样的学习问题

- 学习者不再参与学习活动。
 - 学生可能感觉自己不属于这个群体，不能全身心参与进来。
 - 学习者可能不愿意被归为某个特定群体或具有某种特征。
- 学生在考试中的发挥不如课堂上的表现。
 - 一名美籍华裔学生可能受到他人对自己种群刻板印象的影响，过度焦虑、在考试时无法全神贯注。
- 学习者感觉没来对地方。
 - 电机工程系一名女生明明成绩很不错，却在考虑换专业，认为自己学不好工科。

使用的范例

- 帮助学习者重塑归属感。
 - 给员工各种机会，了解不同特点的榜样示范，看他们如何能够融入群体之中。
 - 让孩子们从不同角度理解他们是如何成功融入已有群体的。

- 通过改变环境来让人更容易树立归属感。
 - 在课堂中，建立共同的行为规范并鼓励通过团队合作来解决问题。
 - 在线平台上，鼓励学生在论坛中了解其他同学。

容易出现的问题

- 学习者可能认为归属于不同的群体会有冲突，他们担心新的身份会与现有的身份相矛盾（如计算科学家认为自己成不了一个好画家）。
- 归属感干预可能会在不经意间增加学习者的疏离感，或反而激起人们对差异的关注，让原本不是问题的事情变成问题。
- 归属感干预可能会给学习者造成不必要的负担（比如，“你就不能改变一下你的态度吗”，或者“你就不能再努力努力成为我们的一员吗”）。