

# 无意识偏见及其对高校教育教学管理的影响

葛璇, 张同德

东华理工大学外国语学院, 江西 抚州

收稿日期: 2024年9月14日; 录用日期: 2024年11月13日; 发布日期: 2024年11月20日

## 摘要

无意识偏见形式多样, 广泛存在于高校教育管理中的各个层面, 对教师的管理决策、期望评价和学生的自主发展都有着不可轻视的负面影响。深入探究无意识偏见的概念内涵并进行成因分析, 从中较好地认识到其在高校管理中的具体表现及其潜在风险十分必要。针对其对高校教育管理的潜在影响从宏观、中观和微观层次上提出相应的干预措施, 有助于缓解无意识偏见在高校教育管理中的负面影响, 增强教育管理实效, 促进师生身心健康发展。

## 关键词

无意识偏见, 成因分析, 教师决策, 干预策略

# Unconscious Bias and Its Influence on College Education Management in China

Xuan Ge, Tongde Zhang

School of Foreign Languages, East China University of Technology, Fuzhou Jiangxi

Received: Sep. 14<sup>th</sup>, 2024; accepted: Nov. 13<sup>th</sup>, 2024; published: Nov. 20<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Unconscious bias emerges in various forms and exists widely at every level of college education management. It has exerted a significant negative impact on teachers' management decision-making, expectations and academic assessment as well as learner autonomy, which should not be underestimated. It is essential to explore the concept of unconscious bias in depth and analyze its underlying causes to better understand its specific manifestations and potential risks in higher education management. To address its potential impacts on higher education management, it is helpful to propose corresponding intervention measures at macro, meso, and micro levels. These measures can alleviate the negative effects of unconscious bias in educational administration, enhance the

文章引用: 葛璇, 张同德. 无意识偏见及其对高校教育教学管理的影响[J]. 职业教育发展, 2024, 13(6): 2359-2364.

DOI: 10.12677/ve.2024.136363

effectiveness of educational management, and promote the physical and mental well-being of both teachers and students.

## Keywords

Unconscious Bias, Cause Analysis, Teachers' Decision-Making, Intervention Measures

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

高校教育管理包括班级管理和教学管理,是学生学习、生活和课外活动组织的重要管理形式,涉及学生的学业发展、生活态度、情感认知、人际交往能力、就业前景规划等诸多层面,直接关系到学生全面发展水平和学校整体教育质量。因而,不断改进高校管理水平成为了众多学者和高校管理人员应该也必须面对的重要课题。目前,学者们大多从高校学风建设、班委队伍建设、班级管理模式等维度进行研讨,却鲜有从管理人员、授课教师、学生群体等利益相关方的社会心理学角度开展探究。在高校班级管理中,学生来自五湖四海,有着不同的地域风俗、民族理念和生活习惯,不可避免地会存在地域歧视、方言偏见、性别偏见、信仰认同差异、对学优生与学困生的差异性认知倾向等形式各异的偏见。这些认知偏见在不同程度上影响了教师的管理决策和学生的行为表现。基于此,本文深入爬梳无意识偏见的概念内涵,开展成因分析,探讨其在高校管理中的行为表现及其多层次影响,并提出缓解无意识偏见的建议措施。

## 2. 无意识偏见

人类的认知是有局限性的,这是因为人类大脑在进行决策、判断评估、采取行动之时,往往会过多地依赖认知捷径。这些认知捷径有助于人类大脑进行即时信息处理、在较短时间内迅速对潜在风险作出评判,简化人类所处的复杂世界,最大程度地趋吉避凶。人类大脑这种不易察觉的、信息处理简约化、带有差异性的认知倾向,在社会心理学中称之为“无意识偏见”,是受人类认知制约影响而形成的非理性行事方式的一种认知反应模式。尽管它并不总是消极的,但却时常干扰人们对形势的判断和对潜在风险的感知能力。

### 2.1. 概念内涵

据《剑桥英汉词典》,bias一词有两个重要词条。其一,因个人成见影响了其决策判断,从而产生了以不公平的方式来支持或反对某人或某事的行为,如因怀有某种认知偏见或情感上某种成见而影响了对他人在工作招聘、岗位晋升、绩效评价、医疗服务、教学管理中的评价。其二,个体对某一主题学科、团体组织或特定事物的友好倾向性即偏爱、偏好,如 a scientific bias (对科学的偏爱)、have a strong left-wing bias (有强烈的左翼倾向)等。虽然这两个词条的意义指向性截然相反,分别是“歧视性区别对待 (discriminatory)”和“鼓励性优惠待遇 (preferential)”,但最终都将产生厚此薄彼的认知倾向或情绪价值。

充分认识 bias 一词的内涵有助于深化对“无意识偏见(unconscious bias)”这一社会心理学术语的理解。一方面,它是指个体在无意识状态下不自觉地形成对他人、某个群体或某种社会行为的一种潜在成见、刻板印象甚至是歧视性认识,是一种具有自动化应激行为特征的、不易为人们主动意识到并加以控

制的价值评判心理倾向。研究表明,人们对于跟自己有着相同生活习好或信仰背景的他人普遍评价较高,对容貌出众的人会更期待更多的积极品质。任何基于社会身份的认知都可能会形成无意识偏见。例如“护士”这个职业多数人的第一反应可能会想象为女性而“医生”则大多想象为男性,但现实并非如此。另一方面,韦丹塔姆指出,无意识偏见并非通常所言的“个人偏私或成见”,而是“人们的行为与意图相悖的情况”,且那些与自身意图相违背的行为是不受意识所操纵的自发行为[1]。这就为个人偏私或成见有了合理化的存在,毕竟无意识偏见不带有主观故意,但它会使人们作出严重误判,挫败人们最初的良好意愿。

## 2.2. 成因分析

无意识偏见成因比较复杂,文献调查结果概述有三:

其一,趋吉避凶的生物学本能。无意识偏见的形成,是人类为了能够在险象环生、危机四伏的自然界获取更大生存几率的进化需要[2]。神经科学研究表明,“人类大脑的杏仁核是人类易于感受到恐吓、恐惧、恐慌等不安全心理的区域。杏仁核区所处理过的信息利于人类挺过艰难、激发情感,作出经验判断,这些经验判断往往会对圈内人员(in-group)形成欣赏心理而对圈外人员(out-group)则持有警惕心理。杏仁核对外界信息快速高效的保护应激机制很容易在人们未曾觉察的情况下形成偏见”[3]。海马体将物与事关联起来,形成一种关联记忆。“这种记忆的关联性会使人们再次遇到相似之物时,海马体能够瞬间自动激活该物的神经表征,从而使旧的记忆与新的记忆融合在一起。然而在储存记忆过程中,它会潜意识地引导我们在神经表征的多个面相中有所取舍”[4]。在取舍过程中,一方面过往经历可以使人们快速破译他们经手的数据的意义,另一方面也直接影响了人们对新信息处理的方式。可见,人类无意识偏见的形成有着坚实的生物学基础。

其二,人类大脑范畴化、模式化认知倾向的结果。人类在不确定的复杂世界进化过程中生就了一种分门别类的习性,即范畴化认知倾向。这一认知倾向极大地简化了人们对复杂事务的认知程序,是人类心智得以开展判断、推理、表征的基础,也有助于人们更好地理解和记忆并即时、迅捷地厘清复杂问题内外逻辑关系,从而提升了人类的思维能力和问题求解能力。然而,范畴化分类的过程同时也赋权了某种积极或消极的情感关联。范畴化一旦形成,“范畴内部的相似性和范畴之间的差异性被夸大,并且人们对范畴的看法一旦形成不会轻易改变”[5]。人类大脑每天需要快速处理海量信息以应对复杂世界中各种棘手问题。在这个过程中,基于直觉判断和先前经验的经验法则可以构建起相对稳定的认知捷径,从而最大程度地节省认知资源和信息处理时间。经验法则助力了大脑信息处理的自动化进程但这一简化思维也存在弊端,即经验法则与现实情况经常貌合形离,这也潜移默化地促成了不同类型的认知偏见[6]。

其三,社会文化环境运作的结果。无意识偏见是在社会化过程中逐渐形成的,受人们自身所处的家庭环境、教育经历、民族习俗、社会制度、文化形态等蕴含的价值观、人生观和世界观以及信念体系的熏染。人们在社会化过程的成长中很容易受到社会已有的固化认知倾向或群体盲从意识的影响,这也迎合了社会化过程的认知倾向,如在审美倾向上,社会群体总体上迎合了瘦是美的、健康的,体现出了一种自律的、进取的、向上的精神气质,而胖则是丑的、不健康的,反映出了一种放纵的、堕落的、颓废的生活状态。这类见识显然是失之偏颇,但却一定程度上反映了社会文化运作下的“被标记的”社会偏见。

## 3. 无意识偏见的行为表现及其潜在风险

无论是在高等教育还是在基础教育中,无意识偏见都会对“教书育人”这一终极目标产生直接影响,它不仅会影响到教师的教学态度、教学管理和教学质量,更会影响到学生的心理健康和学业表现,因而需要教育工作者高度重视。

### 3.1. 行为表现

高校教师在教育管理中所呈现的无意识偏见有多种形式, 突出表现为认知偏见和情感偏见等。虽然这些偏见通常都是在当事人没有察觉的情况下潜意识发生的, 但却都会不同程度地影响到学生的身心健康、学业发展和班级整体氛围。

#### 3.1.1. 认知偏见

认知偏见主要表现在两个方面, 一是刻板印象, 一是期待效应。

刻板印象主要是指教师在执行班级管理、落实行为规范制度、组织学生评优争先活动等学生日常管理过程中, 可能会受学生性别、生源地、家庭背景等潜意识的固化印象对其学习能力和行为方式作出某种正向或负向的预判; 也有可能因在学业成绩、认知风格甚至仪表外貌等方面所带有的隐性认知倾向而存在教学资源分配不公、奖惩标准执行不一致、区别对待学生的情况。期待效应是指教师对学生所赋予的期望会不同程度地影响到学生的学业表现、学习动机和自主发展等。如果教师无意识地向某些学生表露出欣赏的认知倾向并抱有较高期望值时, 很可能会诱发学生感知到教师的关爱和鼓励, 从而以积极上进、自信自强的态度去对待学业和创新活动, 从而取得显著进步。反之, 如果教师表露出对某些学生过低的期望值或歧视性看法、举止或言论, 则会使他们最终可能成为“问题学生”。因此, 由于教师对学生表现出的期望值不同, 教师在课堂教学互动或教学资源分配的不同态度可直接影响到学生的参与度、班级责任感以及课内外活动完成度。

#### 3.1.2. 情感偏见

情感共情力也是无意识偏见产生的重要原因。教师开展学业评价或行为评估时, 面对自己所熟悉的和有所偏爱的学生, 和面对自己不太熟悉甚至带有反情绪的学生时, 采取的评价标准和方式会出现情感上的认知差异性。对自己喜欢的学生更具有宽容心, 易于建立起情感连接, 表现出积极的正面情绪价值, 易于采取鼓励的做法; 不受偏爱的学生则由于不易激发起同理心而会受到冷落或被忽视, 表现出消极的负面的情绪价值, 易于采取惩罚的做法。如果教师受应试教育影响较大, 那么在对学生进行评价时可能会有选择性地重点关注学生的学业表现而忽略其他重要评价指标。例如教师可能只重视考试分数和作业完成情况, 而忽视学生的课堂参与度和创新能力[7]。情感偏见使教师在决策评判时过度依赖当时的情绪或个人喜好而忽视对客观信息和形势的分析, 因而会影响教师在组织活动时对风险与效益之间的判断。

### 3.2. 潜在风险

教师的认知偏见会影响到对学生真实、客观的评价, 损害教育公平而情感偏见则可能会忽视事实和逻辑, 造成教师决策失误, 引发人际关系紧张, 妨碍学生身心健康全面发展。

首先, 无意识偏见对教师决策会产生重要影响。教师因对不同学生群体(如家庭背景、经济条件、学业优势)存有特定的固有成见和偏好, 因而对学生问题行为采取的奖惩处置方式、对学生进行潜力评估或评优推荐、甚至对学生在宿舍安排任务分配等方面会存在有失公允的差异性。

其次, 无意识偏见对学生的行为心理会产生重要影响。学生在较长时期无意识偏见影响下, 其心理健康和人格发展会受到严重扭曲, 表现出更具挫败感的违纪行为; 在人际交往中表现出自我认同感低、人际冲突意向和敌意情绪较强, 学习动机弱化, 同学间互不信任感增强, 班级团结和谐氛围恶化。

最后, 无论是对教师决策和教学管理还是对学生行为心理的影响, 无意识偏见都将最终影响到教育公平, 不仅表现在教师教学质量和学生管理上, 更会影响到培养“全面发展的人”核心素养终极目标的实现, 影响教育公平的长久发展。

## 4. 干预措施

教师无意识偏见对高校教学和班级管理有着显著影响,其表现形式多样,对教师决策、学生心理和班级氛围造成多重影响,因而有必要深入探讨相关的干预措施,以期尽可能地减少无意识偏见在高校教育管理中的负面影响。

### 4.1. 宏观上坚守高校教师教育初心,在思想层面提升“三全育人”改革自觉

高校师生常见的无意识偏见主要有亲和力偏见、归因偏见、从众偏见、趋美偏见、确认偏见等,它们在高校教育教学的育人过程中有着较高的潜在风险,对“三全育人”目标的实现有着不可忽视的负面影响。因此,高校教师要秉持启智求善、以人为本的教育初心,注重赋予每个学生自我实现的发展机会。教师在推进“三全育人”综合改革过程中,要重视育人为本的教育理念,厚植爱国主义情怀,统筹推进高校学生文化基础、自主发展和社会参与的全面发展的培养。为此,高校教师需要不断创新课堂教学方式,尊重每个学生的人格和个性化发展需求,激发每个学生自我发展意识和创新潜力。

### 4.2. 中观上深化师生无意识偏见的理解,在制度层面建立标准化育人管理体系

人们对无意识偏见的反应带有较强的自我保护心理机制,这就需要深化高校师生对无意识偏见的认识,营造一个具有多元文化意识的、尊重个体化差异的校园文化氛围。要实现这一诉求,就需要管理者在制度层面上建立起标准化育人管理体系。首先,要严格执行教政法[2018] 17号文件《教育部关于完善教育标准化工作的指导意见》,确保教学管理、流程规范、师生协作等各个环节有章可循。其次,强化高校教师职业素养和师德师风建设,针对教育资源不均衡的现状为不同背景的学生提供结构化发展机会和教育资源。最后,标准化育人管理体系的构建,重在鼓励学生参与班级决策管理,健全监管机制,增强学生的自主性和责任感,不断提升班级管理水平和公共事务管理能力。

### 4.3. 微观上加强高校师生相关教育培训,从自我修养上提升思辨和管理能力

无意识偏见与我们所处的社会生活、文化信仰、伦理审美等息息相关,因而有必要开展有组织的、系统的高校师生研修和培训,在自我修养层面提升高校教师的思辨能力和教学管理水平。对高校师生开展工具性策略教育培训,帮助师生辨别和识解无意识偏见的不同形式和内容,学会转换思维和换位思考。常见的工具性策略培训是内隐偏见关联测试[8],重在强化师生自我反思能力的训练,正确看待优生和学困生之间的优势互补,培养师生成为“有文化价值的群体”。相关研究极具影响力,构成了人们对无意识偏见和认知差距相关科学知识的基础。

## 5. 结语

任何一个时代、任何一个社会、任何一个领域都会表现出对社会优势群体或有文化价值群体的偏爱。然而,高等教育对人才培养和社会发展有着深远影响,过分强调精英教育将严重损害教育公平。我国高校发展中仍然存在区域发展不均衡、教育资源分配不合理、教学管理重学轻德等现象,高校师生在教学管理、学生管理和学科建设等诸多领域都不同程度地表现出无意识偏见的影响和对社会阶层的认同,背离了学校教育要把人的全面发展放在中心地位这一新时代党的教育方针的要求。

在常规认识上,无意识偏见通常表现在性别偏见、地域偏见、方言偏见等,它们影响着高校教师的教学管理、学生的学业体验以及师生心理健康。然而,值得我们警醒的是,在后疫情时代,数字技术的飞速发展推动了全球化和社会深度转型,高校师生的教学方式、学习方式和生活方式都发生了巨大变化,先前无意识偏见影响只限于特定群体和小范围领域的局面,如今影响群体更广、影响领域更宽泛,影响

方式更多样化, 给高校管理带来更大的挑战, 深入探究无意识偏见的成因机制及其干预措施的有效性, 是高校教育教学管理不容忽视的重要课题。

## 基金项目

本文是 2021 年江西省基础教育研究课题(项目编号: SZUDHYY2021-1121)阶段性成果之一。

## 参考文献

- [1] 尚卡尔·韦丹塔姆. 隐藏的大脑: 潜意识如何操控我们的行为[M]. 李倩, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2023.
- [2] Baumard, N., Safra, L., Martins, M. and Chevallier, C. (2024) Cognitive Fossils: Using Cultural Artifacts to Reconstruct Psychological Changes Throughout History. *Trends in Cognitive Sciences*, **28**, 172-186. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2023.10.001>
- [3] Choate, A. (2024) Recognizing and Mitigating Unconscious Bias in the Workplace. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-diversity/recognize-mitigate-unconscious-bias-workplace>
- [4] Wimmer, G.E. and Shohamy, D. (2012) Preference by Association: How Memory Mechanisms in the Hippocampus Bias Decisions. *Science*, **338**, 270-273. <https://doi.org/10.1126/science.1223252>
- [5] 高明华. 偏见的生成与消解——评奥尔波特《偏见的本质》[J]. 社会, 2015(1): 206-228.
- [6] Hjeij, M. and Vilks, A. (2023) A Brief History of Heuristics: How Did Research on Heuristics Evolve? *Humanities and Social Sciences Communications*, **10**, Article No. 64. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01542-z>
- [7] 王帅. 教师课堂评价偏见: 形成、效应及矫正[J]. 课程·教材·教法, 2014(2): 32-38.
- [8] Greenwald, A.G., Poehlman, T.A., Uhlmann, E.L. and Banaji, M.R. (2009) Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, **97**, 17-41. <https://doi.org/10.1037/a0015575>