

# 基于文化差异的学习偏好识别

——一项协助全球企业对中国学习者进行有效培训的研究

陈佳<sup>1</sup> 王敏娟<sup>1,2</sup> 柳华妮<sup>1</sup> 张韵<sup>2</sup> 温迪·萨尼克<sup>2</sup> 马克·贝拉斯<sup>2</sup>

(1. 上海外国语大学, 上海 200083; 2. 美国圣地亚哥州立大学, CA 92182)

**[摘要]** 在全球化趋势下,由于教学人员和学员的文化视角和学习习惯存在差异,教学设计人员需要通过一定工具了解跨文化学习者的学习偏好,并据此更好地为跨文化受众制定教育和培训方案。本研究应一家总部设在美国的跨国电信公司的要求,对具有工程背景的原籍国为中国的66名学员进行了与学习相关的文化因素和学习偏好的在线问卷调查和数据分析,旨在明确学生的偏好并探究文化影响、教学设计方法以及翻译问题是如何影响跨国公司中中国员工的学习体验的。本研究特别关注中国工程师基于过程任务及操作任务的学习偏好,以期建立更有效的跨文化培训教学机制提出有益建议。调查数据显示:在接受跨国公司企业培训时,中国学习者在学习过程中有效接收和处理信息的能力会受到东西方文化差异的影响,其学习体验也会受到教学方法与学习方法偏好、教学材料的翻译质量等因素的影响。研究表明,在为跨国跨文化受众设计教学方案时,设计者要有文化差异意识,并通过一定调查工具识别文化因素的影响和学员的学习偏好,了解学习群体的复杂性;教学设计者应通过调查结果积极应对学习者差异,重视学习群体基于自身文化传统的学习偏好,基于学习任务对不同文化学习偏好学习群体的有效性及学习者偏好选择教学方法;为解决学习者文化学习偏好问题提供文化敏感性选项;适时提供高质量的书面和口头翻译材料。

**[关键词]** 学习偏好;文化差异;教学设计;跨文化教学;调查问卷

**[中图分类号]** G442 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1007-2179(2017)01-0065-10

## 一、引言

在全球化趋势下,跨国公司越来越普遍地为国际员工设计并提供教育培训,尤其是对来自中国的员工。由于文化差异,在美国本土有效的教学设计

和实践在美国以外地区不一定能收到良好的效果(Corcoran, 2014)。教学设计人员和学员之间的不对应性对现代全球化企业是一个挑战。具体来说,跨国公司在针对中国学习者进行设计、开发和开展高效的培训教学时应考虑哪些因素?

**[收稿日期]** 2016-10-18 **[修回日期]** 2016-12-22 **[DOI 编码]** 10.13966/j.cnki.kfjyyj.2017.01.008

**[基金项目]** 上海市教委教育部东方学者基金项目(TPKY052WMJ)资助。

**[作者简介]** 陈佳,博士,副教授,上海外国语大学出国培训部,上海市I类高峰学科(外国语言文学)建设项目、青年教师科研创新团队语料库、双语认知与文学翻译团队成员,上海市英语教育教学研究基地兼职研究员,研究方向:认知语言学、语言教育(jiacheng15@shisu.edu.cn);王敏娟(通讯作者),博士,教授,上海外国语大学特聘教授,美国圣地亚哥州立大学学习设计与技术专业,研究方向:移动与混合式学习、开放教育资源(mwang@mail.sdsu.edu);柳华妮,博士,讲师,上海外国语大学国际教育学院,研究方向:外语教学理论与实践(liuhuani@126.com);张韵、温迪·萨尼克、马克·贝拉斯科,美国圣地亚哥州立大学学习设计与技术专业硕士生。

选择合适的跨文化培训策略可以帮助学习者以更高效的方式完成学习。国际工商管理领域的研究(Thomas & Peterson, 2014; Matsumoto & Hwang, 2013)对如何恰当选择跨文化培训策略提供了重要见解。然而,这一系列研究并未明确中国员工学习偏好的具体内容,因此无法指导培训教学的详细规划。本研究试图明确学生的偏好并探究一些特定的文化影响、教学设计方法以及翻译方面的问题是如何改善或损害跨国公司中中国员工的学习体验的。因此,本研究特别关注中国工程师基于过程任务及操作任务的学习偏好,以期帮助美国科技公司建立更有效的员工培训机制。基于有关跨文化组织理论的文献(Hofstede, Hofstede & Minkov, 1991),本研究试图确定中国工程师三方面的学习偏好:

1) 文化影响(东西文化差异,包括权利距离和个人主义)

2) 教学设计方法及学习理论(传统方法相对于现代/参与式学习)

3) 翻译的有效性及其学习语言偏好

以学习偏好的这三个方面为关注点,研究人员旨在帮助管理人员和教学设计人员理解文化偏好对工作场所正式和非正式学习的多种影响方式(Edmundson, 2007)。本研究对那些希望扩大高技能员工储备的公司至关重要,因为现有研究已表明,跨国企业要在国际化背景下培养更强的员工就要特别注意文化对学习风格的影响。

## 二、文献综述

已有研究表明,在考虑培训设计、实施及效果时,特定的文化因素可能影响学习者在培训过程中有效接收和处理信息的能力。为了克服文化偏好可能引起的潜在问题,公司必须考虑并找出那些可能影响培训体验的特定文化因素,同时也保持现实可行的培训预算和项目时间表。从社会学家吉尔特·霍夫斯塔德(Hofstede, 1980)的开创性研究到贾拉姆等(Rajaram & Bordia, 2013),陈(Chan, 1999),科克伦(Corcoran, 2014)的补充研究,再到其他学者的研究(Rogers, 2009; Teall et al., 2014; Wang, Brown, & Ng, 2012),研究者不断探索文化的作用及其对学习和培训设计的潜在影响。本研究回顾了对教学效果有影响的文化因素、教学设计方法和翻译及语言

方面的相关研究。

### (一)文化影响

对西方和中国的学习影响因素研究可以追溯到苏格拉底和孔子时期,研究表明,文化传统对人们今天的学习方式仍然有着持久的影响。中国现代文化中的学习活动深深植根于儒家哲学,强调关系、和谐及相互尊重(Chan, 1999; Corcoran, 2014; Rajaram & Bordia, 2011)。儒家思想的核心在于先人后己,十分重视自律、道德行为以及集体主义感的道德教育。控制情绪、讲话谨慎、避免冲突被看作是维护和谐和表示尊重的重要方法。中国传统文化对关系与和谐的重视、理性及负责任的行为得到进一步体现,其重点是考虑长远利益而不是短期目标(Chan, 1999; Corcoran, 2014)。儒家思想通过社会等级和职业结构来促进关系和谐,这种等级和结构有明确的角色和责任界定以及对规则的遵守(Chan, 1999; Corcoran, 2014)。传统中国文化同样要求对权利地位的尊重,在行为活动上避免使上级和自己尴尬和“没面子”(Chan, 1999; Corcoran, 2014)。在中国,求学求知受到人们的高度重视,人们对智慧及父母、教师和培训者非常尊重;鼓励学生背诵典籍被认为是一种尊师重道的体现(Chan, 1999)。中国的学习方式注重培养对集体有更大价值的学习者,而西方的学习方式倾向于注重个人的全面发展(Dewey, 1930; Hofstede, 1983)。西方国家的学习者更喜欢与实际工作需要相联系的教学及学习方法,不那么重视新的技能及知识对集体产生何种影响。佩特洛娃等(Petrova, Cialdini, & Sills, 2007)在对亚洲及美国学生的调查中发现,这种个人主义倾向的好处是可以使个人保持长期致力于一项任务的动机。霍夫斯塔德文化维度理论为比较文化在职场上如何驱动行为和学习提供了研究工具(Hofstede, 1983)。美国文化和中国文化最显著的差异发生在权力距离、个人主义、长期目标和自我纵容四个维度。

1) 权力距离:这一维度指社会上职位间不平等的权力及权威分配,以及在不同权威角色中人们是如何相互联系和相互影响的。中国人尊重权威并接受人们之间的社会不平等,具有较高的权力距离评级(The Hofstede Center, 2015; Wang, 2007)。

2) 个人主义:这一维度测量人们之间相互依赖的程度。中国是一个集体主义社会,强调人际关系、

社会结构和集体利益,具有较低的个人主义评级(Hofstede, 1983; Kim, Pan & Park, 1998; Wang, 2007)。

3) 长期目标:这一维度描述一种文化中的实用主义水平,以及社会对现在和未来目标所采取的做法。中国文化非常务实,这意味着一个事情的真相取决于形势和背景,对很多东西的理解都是不言而喻的(Corcoran, 2014)。作为一种文化,中国人更有可能专注于长期结果,而较少强调短期目标(Hofstede, 1983)。

4) 自我纵容:这一维度描述的是一个人对冲动的控制及抑制。中国文化是内敛的文化,重视对文化规则的遵守以及压抑情绪的外在流露,所以自我纵容评级较低(Turley, 2010)。

## (二) 教学设计方法

教学设计是创造教学体验的实践,并以此使知识/技能的获得变得更加有效和高效(Merrill et al., 1996; Reiser, 2000)。现有文献对儒家思想对中国学习者风格影响的问题讨论较多。科克伦(Corcoran, 2014)提出了关于对美国学习风格起基础作用的学习理论是否适用于中国大众的问题。拉贾拉姆和博迪亚(Rajaram & Bordia, 2011)则指出,在不久的将来,这种对中国大陆学习者的刻板概括会受到迅速变化的社会、文化以及经济状况的影响。

中西教育理念存在明显差异,西方是建构主义的探究学习方式,中国的学习方法是学习文献经典中的“知识点”结构(Wang et al., 2009; Xi & Dang, 2008; Li, 2001)。自二战以来,美国教育重点已经从知识传播转变为在学习者头脑中形成知识建构的框架(Reiser, 2000)。为了应对知识的复杂性和价值性,教学已经开始注重培养个人与教学内容的联系并以此激发动机、意愿以及对群体的贡献(O'Mahony et al., 2012; Schwartz, Brophy, Lin, & Bransford, 1999)。这种对学习个体个性化学习的关注源于课堂学习的个性化。与美国建构主义的探究式学习相反,中国的教学法注重以“知识点”为教学设计的基本单位。作为概念的实体,知识点包括相关话题领域知识的主要方面。老师的职能就是把知识点传授给学生,使他们吸收知识并变得熟练精通。因此,学生能够以他们在课堂上积累的知识点为基础建构新知识。在中国文化和历史的背景下,这样的安排

是自然且可取的。因此不给出恰当的知识框架而且偏离内容的西方式授课方法可能会给中国学生造成学习焦虑(Hammer & Martin, 1992)。同样,西方的学生可能难以忍受中国课堂上学生掌控性低及贡献性低的情况(Evans, Graff, & Charlesworth, 2008)。偏离学生预期的学习条件可能会导致学习者焦虑并抑制学习(Cheng, Wu, & Liu, 2015),因此研究者要理解中国和西方社会学习的文化驱动力以确定共同的教学设计策略。

在中国教育体系中,像重复和记忆这样的传统学习方法仍然常见,死记硬背式学习(如背诵经典文本)仍然是授课和学习的偏好方式(Chan, 1999; Corcoran, 2014; Rajaram & Bordia, 2011; Sit, 2013)。为了与儒家价值观保持一致,中国的教育体系仍然重视知识的大量存储,而这种偏好也是以创造力和批判性思维为代价的(Rajaram & Bordia, 2011)。不过,根据西特(Sit, 2013)的观点,记忆可能是通过理解来学习的先决条件,而且陈(Chan, 1999)认为讲义和教材作为辅助材料可以帮助记忆过程。西特(Sit, 2013)和肯尼迪(Kennedy, 2002)进一步指出,中国学习者更倾向于用缓慢、系统的方法建构知识,而不是通过猜测或预测的方式。根据科克伦(Corcoran, 2014)的研究,在权威教学风格的辅助下,行为主义的方法对培训制造业工人是普遍而有效的。也就是说,这些学习“风格”并不一定是真正的“偏好”,而是由于死记硬背的方法是应对考试的最好方式(Kennedy, 2002)。

与儒家思想一致的是,教师享有权威和受尊重的地位,教师的知识和智慧受到高度重视并被大众认为理应如此(Kennedy, 2002; Sit, 2013)。教师的背景应在授课前事先就告知学习者并在他们心中树立威信,从而帮助学生根据礼仪来尊敬地对待教师(Chan, 1999)。科克伦(Corcoran, 2014)认为那些行为举止没有威严的教师可能不太受中国学生的尊重。

传统的中国学习者不太可能在课堂上直接说出自己的想法、进行课堂提问或质疑同学(Frambach, Driessen, Beh, & Vander Vleuten, 2014; Kennedy, 2002)。然而,与其把他们的沉默归因于被动和不参与,不如说这些特征可以用权力距离、集体主义、尊重以及“面子”来解释更好。向老师提问是不被

鼓励的而且被认为是一种不尊重,因为这样做可能会导致尴尬或者丢面子(Kennedy, 2002; Sit, 2013)。盖蒂(Getty, 2011)也提供了具体的例子:作为一名“外国专家”,她的中国学生担心和她讨论教学方法或选择什么样的文章授课可能会伤害到她;她认为对中国学生来说,保存颜面比说出真相更重要。

为了避免自己丢脸,中国学生也喜欢保持沉默、花时间思考和准备更周到的问题或郑重回答(Frambach, et al., 2014; Turley, 2010)。教师应该意识到这个问题并在课外提供帮助。这样,学生与教师之间的互动才会产生(Kennedy, 2002)。陈(Chan, 1999)概括指出,以学生中心的学习模式和参与式学习模式对中国学生存在困难,因为儒家思想的影响,人们倾向采用对教师不加质疑的记诵学习,而且认为学生在课堂上表达自己的观点有悖于谦虚谦逊的美德,同时还会被认为是自私的行为,也是对他人时间的浪费(Kennedy, 2002)。此外,由于教师被认为是传授知识的人,因此如果学生被问及自己的观点,他们会觉得这种教学效果欠佳(Chan, 1999)。由于学习者依赖权力结构和集体动因来定义自身的行为,因此除非师生关系有明确定义以及讨论小组的组长得到指定,否则师生间或者学生之间的互动可能会很困难(Chan, 1999)。

不管技术怎样发展,源远流长的儒家文化至今仍然强调人际关系以及社会网络的重要性。科克伦(Corcoran, 2014)的研究显示,对关系网在学习者生活中所起作用的了解将有助于教学设计者理解应该将何种信息呈现给哪种学习者,也能更好地理解信息如何被感知,以及知识是否会在社会网络的影响下被进一步吸收。贾拉姆等(Rajaram & Bordia, 2013)通过对在新加坡学习的402名中国大陆学生对西式商业教育感知情况的研究,进一步深化了霍夫斯塔德(Hofstede, 1984)、莫伦和弗兰基尼奥索(Moren & Frangioso, 1997)的研究。他们通过问卷调查评估学生对十种积极和消极教学策略的学习成效、熟悉感、舒适感以及知识迁移难易度的印象。研究结果显示,讲座讲授、视频以及客座嘉宾这样的被动学习方式得到学生的高度评价,案例研究以及小组课题这样的积极授课方式也被认为具有良好学习的效果。

为进一步支持上述观点,克默博(Kember, 2000,

引自 Kennedy, 2002)提到对香港一些大学的90个行动学习课题的研究,涉及基于问题的学习、小组课题和案例研究,研究发现中国学生并非偏爱被动学习。此外,汤普森(Thompson, 2000)的研究表明,中国的MBA学生和西方学生对案例研究教学法具有相同接受程度,尤其是当案例涉及当地知名企业的决策性而非说明性问题时。

最后,张和吴(Zhang & Wu, 2014)在一项研究中通过收集遍及中国7个区域的公司数据来再次评估霍夫斯塔德所描述的中国文化概况。尽管研究地点受到限制且向较发达地区倾斜,但是研究结果与以往报告在权力距离和个人主义的分值上相比有着重大差异,这也说明进一步研究的必要性,也表明中国这些地区的文化维度分值与美国文化轮廓之间的距离在缩小,这一结果可能归因于全球化以及业务外包。

### (三)翻译效力及语言偏好

在跨文化培训时,语言很可能造成理解上的障碍,这一观点可以通过认知负荷理论得到进一步的解释。认知负荷理论往往被用在教学设计中解释为什么学生/学员没有达到预期学习效果;它涉及工作记忆中用到的脑力总量。钱德勒和斯威勒(Chandler & Sweller, 1991)测量了工作记忆负荷的效果,发现学习者表现受到学习材料形式的直接影响。例如,如果授课者讲得太快,或者屏幕上一次呈现的语块太多,那么学习者的认知负荷都会增加,学习效果会被削弱。

认知负荷理论同样适用于解释双语群体是如何接受培训的。例如,对中国工程师来说,尽管他们可以用英语阅读和口头交流,但是他们阅读一本英语手册仍然要比阅读汉语手册花费更多的时间和精力。因此,教学者对诸如幻灯片、文档、手册和使用说明等培训材料的翻译都会影响跨文化学员对学习材料的感知和理解。翻译的质量不能被忽视,因为翻译质量差会增加认知负荷。翻译本地化在一定程度上可以减少认知负荷(Pan, 2014)。

陈(Chan, 1999)认为,在把英文材料翻译成汉语时,翻译者不仅要高度注意选择正确词语,还要注意在汉语背景下选择正确的语义。她进一步指出中国学生倾向于视觉上而非口头上的思考,这可能是由于他们从小就学习写复杂中国汉字的的结果。

综上所述,美国公司在为中国学习者设计和开发教学项目时,教学者所选择的教学设计和学习方法对学生学习所产生的效果可能会受到很多与儒家思想紧密联系的文化因素的影响。虽然死记硬背、课堂讲授以及记忆等传统方法仍然被认为是有效的,但更多研究表明,当教学者在教学中考虑了文化敏感性时,学员可能会采用更加积极活跃的西式学习方法。在考虑是否将英文材料翻译成中文时,翻译的质量也可能成为影响学习的一个因素。此外,在中国快速变化的环境中,研究者不应将学习者学习偏好刻板化,而应该通过调查的方法更好地识别学习者基于文化差异所呈现的学习偏好。

### 三、研究方法

本研究采用问卷调查法,包括确定样本并开展网上调查以收集定性和定量数据。调查主要关注学习者对教学方法、文化影响和翻译质量/语言偏好的感知。本研究符合对人类受试者的保护准则,因为不存在与参与者的现场互动。研究问卷由被调查者匿名填写,数据存储在网,最后由研究者汇总、分析和报告。

#### (一)参与者与调查工具

本研究的调查对象主要是中国电子科技大学工程类专业的学生,及其在跨国或国内企业工作的校友和朋友。选择这一群体是考虑到样本的可及性和可得性。该样本群体和那些在跨国科技公司接受培训的员工类似。此外,为了捕捉中国快速变化的环境的影响,本次调查主要侧重于年龄在 18-25 岁的

学员,共收到 66 位参与者的答复。

问卷包括 14 个问题,问题分类与描述见表一。问卷语言起初是英语,后由中国翻译人员翻译成中文。

#### (二)问卷调查步骤与结果

研究团队通过社交媒体向目标受众发送链接(<http://sdsupsfa.col.qualtrics.com/jfr/form/SV.ONB.BYrbi25tDaNL>)并请其完成在线问卷调查。调查问卷包括对调查目的和目标的简单说明。后续发送请求是为了提高调查的参与度。问卷回收之后,研究者通过内容分析法确定样本的基本信息、学习者的学习偏好、文化影响以及对翻译的有效性与语言偏好。

##### 1. 被调查者的基本信息

大多数被调查者在 18-25 岁之间(74.2%),在中国接受过正规的学校教育,大专或学士学位,具有工程学背景,可代表当代进入劳动力市场的工程师。其余被调查者在 26-35 岁之间,占总体的 22.7%。

89% 的被调查者以汉语为母语,9% 的被调查者是汉语和英语双语使用者,其余 2% 的被调查者以英语为母语。大部分被调查者(83%)仅在中国接受正规教育,17% 的被调查者有海外教育经历,且主要在美国。教育背景方面,49% 有硕士学位,42% 有学士学位,6% 有博士学位,3% 有大专学位。

大部分被调查者(90%)最高学位所修专业或研究方向工程相关,如自动化工程、计算机工程、土木工程、电子和电气工程、信息与通信工程、材料科学、机械工程等。9% 的被调查者没有工科背景。

被调查者的就业状况差别很大,26% 在国内公

表一 调查问题分类与描述

项目分类	描述
基本资料 (问题 1 - 问题 6)	一般性问题,旨在获得调查群体的基本背景信息
教学设计 (问题 7 - 问题 8)	这两个问题旨在用李克特量表获得学习者对教学设计方法的观点;学习者需要对每种方法的有效性及个人偏好进行评分(包括传统的和参与式的/西方的),对这些问题的回答也可能体现对文化影响相关问题问题 9、10 和 14 的态度。
可能对培训产生影响的文化因素 (问题 9 - 问题 10)	这两个问题用来了解学生在不理解教师呈现的材料时会采取什么样的行动;这些问题试图找出在培训中学习者的理解性问题是怎样得到解决的
翻译的有效性及其语言偏好 (问题 11 - 问题 13)	这三个问题对作为资源的翻译资料的重要性以及学习者对目前培训中翻译的准确度的评分
综合性问题 (问题 14)	这个问题关注对教学设计方法的偏好、师生关系以及期望的文化舒适度水平的评分

司工作,18%为独立承包商,9%在国际公司工作,47%为“其他”类别,即无业或是学生。

## 2. 教学设计

问题7旨在确定学习者对所选择教学方法有效性的认知。问卷要求被调查者依据李克特等级量表进行评分,从1(非常没效果)到5(非常有效)。数据表明,97%的被调查者认为“动手操练/模拟训练”是学习新过程或程序最有效的方法,紧接着是“一对一导师培训”(85%)和“小组讨论”(1-4人小组)(83%)。尽管总体上更加传统的学习方法仍被认为有效或者非常有效,但排名较低。个人或独立阅读排第七,讲师现场授课列第十。

就年龄组来说,年轻组(18-25岁)和年长组(26-35)都对“动手操练/模拟训练”这一方法有较强偏好,且认为这是最有效的学习方法;一对一导师学习模式、以小组方式进行“案例研究”以及“小组讨论”也被两组被调查者列为前五的有效方法。年龄在26岁及以上的被调查者将讲师现场授课(一种更传统的授课方式)排为第三有效的方法,而26岁及以下的人对现场授课评分低(第11位)。

问题8要求参与者按照优先顺序(1=最喜欢,13=最不喜欢)对多种教学方法进行排序。总计有64份回答,学习者对所选教学方法的偏好见表二。结果显示,动手操练/模拟训练最受欢迎( $M=4.13$ ;  $SD=3.45$ ),排在前五的方法还包括一对一导师/学徒学习( $M=4.58$ ;  $SD=3.78$ )、视频学习( $M=6.11$ ;  $SD=3.44$ )、案例研究(小组形式)( $M=6.19$ ;  $SD=2.95$ )以及小组讨论(1-4人)( $M=6.20$ ;  $SD=2.89$ )。然而,所有的偏好方差都较大,不能反映被调查者之间的共识。

研究者进一步按照年龄组进行数据分解,观察年轻学习者与年长学习者学习偏好的差异。虽然两个年龄组的学习者都将动手操练/模拟训练、一对一学习、案例研究和小组讨论等参与式学习列为前五位学习方式,但是25岁及以下的被调查者更偏好视频学习,26岁及以上的学习者更喜欢传统的“讲师现场授课”方式。

## 3. 文化影响

第9题考察学习者在遇到不理解材料时所采取的行动。61位被调查者回答了这一问题并对培训中呈现的不理解的材料可能采取的行动进行了排序,

表二 学习者对所选教学方法的偏好

教学方法(所有年龄组)	排名	平均值	方差
动手操练/模拟训练	1	4.13	3.45
一对一导师/学徒学习	2	4.58	3.78
视频学习	3	6.11	3.44
案例研究(小组形式)	4	6.19	2.95
小组讨论(1-4人)	5	6.2	2.89
讲师现场授课	6	6.33	3.65
个人/独立学习	7	7.03	3.8
基于计算机的培训(自定步调)	8	7.47	3.12
基于计算机的培训(现场,教师主导)	9	7.52	3.06
在职培训	10	7.52	3.53
案例研究(个人)	11	7.77	3.38
大组讨论(5人及以上)	12	8.91	2.9
其他	13	11.27	3.2

所有选项按照偏好程度排列(1=最喜欢,6=最不喜欢)。尽管各有差异,但数据显示被调查者不喜欢在课程材料或文件中寻找答案( $M=3.98$ ),也不太喜欢请教主管或老板( $M=2.93$ )或向同伴或同事咨询( $M=2.92$ ),偏好度排第一和第二的分别是“在课堂或报告中询问教师或报告人”以及“私下请教教师或报告人”。

当遇到培训材料和他们自身理解相冲突时,几乎一半的被调查者选择与教师或报告人就材料进行讨论(51.6%),35.94%的被调查者喜欢和同事讨论,9.38%被调查者会选择与主管沟通,只有3%的被调查者会忽视培训而继续沿用之前的工作方法。

## 4. 翻译质量与语言偏好

这部分旨在确定学习者的语言偏好以及他们对翻译质量的看法,问卷要求学习者依据李克特等级量表从“非常重要”到“一点都不重要”进行排序。尽管50%的被调查者认为“当呈现幻灯片或其他材料时将它们翻译成中文“极其重要”或“很重要”,但也有33%的人认为“不重要”或“一点都不重要”,其余17%的人并没有什么偏好。尽管多数被调查

者认为翻译质量一般或很差,但是关于中文版材料重要性的观点存在差异。对这一问题的回复似乎没有揭示一个大体的倾向;此外,将材料翻译成学习者母语的重要性可能依赖于其他因素,例如学习者对英语的熟悉度、现有语言能力水平和学习动机等。

研究表明,中国学习者在网上学习时更倾向使用汉语。学习者网上学习的语言偏好为:教学中的文本呈现和口头讲述只用中文(32%),用中文和英文两种语言(29%),或者提供中英文两种版本由学习者自由选择(29%)。只有9%的学习者倾向于只用英语进行文本呈现和讲授。

#### 5. 文化影响

这一部分旨在确定学习者基于传统文化因素的学习偏好。研究结果显示,被调查者解决问题的意愿非常强烈,在教师没有提供足够信息但又需要排除故障并找出问题解决方案时,被调查者表示他们要么积极地寻找解决方案( $M = 4.2$ ),要么愿意向教师寻求帮助( $M = 4.0$ )。他们也喜欢在2-4人的小组( $M = 3.91$ )中进行学习,或者独自学习( $M = 3.67$ )。相对来说,他们不喜欢在5人及以上的大组学习( $M = 2.88$ ),也不太喜欢在既有同伴又有主管/经理的小组内学习( $M = 3.57$ )。

### 四、研究发现

本研究聚集中国学习者的学习偏好。对那些希望按照文化多元化员工的独特偏好对员工发展战略进行调整的教学设计者、企业发展专家以及管理部门,下述分析结果可能为教学设计和实施的改进提供有益参考。

1) 对学习方式和教学方法的偏好:无论年龄差异,大部分被调查者将“动手操练与模拟训练”列为最有效的学习方式。然而,不同年龄组在最有效教学方法的认知上存在分歧。尽管25岁以下和26岁以上年龄组被调查者都将动手操练、案例研究以及小组讨论等参与式教学列为较喜欢的方法,但研究也表明25岁及以下被调查者更偏好观看视频记录,25岁以上更喜欢教师现场授课。这种分歧的确符合我们对当今中国学生的观察:较年轻的一代成长在数字设备及网络时代,他们不那么喜欢人际接触。

2) 在与工作相关的培训中,当提供的材料和学习者自身经验不一致时,近一半的被调查者表示喜

欢和教师或者主讲人就材料进行讨论。这一态度反应了中国员工培训文化的转变。至少,被调查的员工不再将培训当作不得不参与的形式,相反,他们认真对待培训并真心希望能学到东西。

3) 尽管学习者通常认为在课堂或私下找老师提问都是可以接受的,但他们认为私下进行会更好一些。此外,学习者认为在课堂向同伴提问也是可以接受的。

4) 尽管75%的被调查者认为教师应该给出问题的所有答案,但是也有87%的人认为通过排除故障找出问题的解决方案也是可以接受的,这不仅显示了中国学习者对权威的依赖,也反映了批判性思维和创新意识。

5) 关于小组学习和大组学习,大多数被调查者倾向于选择不超过5人的小组。这一结果一方面和中国人重视建设人际关系(尤其是在小群体内)的传统相一致,另一方面又和中国大班授课的传统学习方法相冲突。

6) 大部分被调查者表示他们在同伴小组中学习到感到舒适,但对包括主管和同伴在内的学习小组感到不自在,这可能表明一种权力距离感或文化影响,对丢面子的担心。然而,这两者平均值差异(3.81和3.57)很小,且没有统计意义上的差别。

根据以上研究结果,研究小组针对美国跨国公司对员工进行培训的教學设计和实施提出以下指导原则和建议。首先,管理者应该试着理解学习群体的复杂性。尽管本研究将中国学习者作为均质组,但是调查结果显示被调查者之间存在代与代之间的年龄组潜在差异。其次,培训主管应该基于任务的有效性及其学习群体的偏好选择教学方法。研究数据显示,中国学习者对小组学习以及讲座讲授式学习有明确的兴趣。正如文献所述,违背中国学习者的偏好可能会影响他们的表现和发展,因此培训应该重视学习群体基于自己文化传统的学习偏好。第三,培训管理者应该提供文化敏感性选项来解决学习者问题。由于“面子”是中国文化中相当重要的一部分,对管理者来说,如果将中国学习者放在有可能使他们丢面子的学习经历中,这样的做法将是效果不佳、不公平以及不明智的。研究表明,培训管理者可以通过为均质小组(如组员均为中国人)提供多元混合文化课堂及小组合作等多种学习体验的

方式来避免这些问题(Cheng, Wu, & Liu, 2015)。第四,培训公司应尽可能提供高质量的翻译材料。正如已有文献及本研究调查所证实的,中国学习者更喜欢用母语呈现材料。正因如此,培训者可选择由学习者母语编写的、易于修订及本地化翻译的课件与教学材料,如讲义、动画视频以及幻灯片材料。本研究的局限在于基于现有数据无法得知翻译材料是否与学习者现在的语言能力、动机以及其他未知变量有关联。这也表明对翻译材料这一领域有待进一步研究。

## 五、研究总结与思考

本研究通过对66名目标受众的调查来识别和确定他们对基于过程和操作流程任务的学习偏好,以及可能会影响教学设计文化因素。东西方之间长期存在的文化差异可能会影响教学设计者为中国学员所选择的教学设计方法的有效性。一些现有的文化模式研究倾向于根据地理区域刻板化描写学习者特点。本研究则发现,有关中国大陆学习者特征的刻板概括正受到中国迅速转变的社会、文化和经济状况的冲击。这也佐证了贾拉姆等(Rajaram & Bordia, 2011)的观点,即在中国快速改变的文化背景下如果仍将中国学习者特点进行刻板化描写,将使教学设计面临困境。

本研究显示,中国学习者不仅表现出对传统学习方法和参与式学习方法的偏好,也表现出传统文化因素对权力结构以及个人主义影响程度的差异。本研究认为,美国跨国公司为工程师学员设计教学时可参考如下指导建议:1)了解不同年龄组学习群体的复杂性;2)基于任务的有效性及学习者的文化偏好选择教学方法;3)为解决学习者的问题提供文化敏感性选项;4)适时提供高质量的翻译材料。未来,其他研究者可以进一步研究不同年龄组基于文化差异的学习偏好,上述偏好差异可能会更加明显地显示出来,从而为“变化中的社会、文化和经济条件可能会对中国大陆学习者的刻板概括产生冲击”这一假设进一步提供证据。

对想要独立研究中国学生/学员学习偏好的研究者来说,本研究采用的调查工具可能有助于明确东西方群体学习偏好的差异,但是本研究对此调查工具的小范围应用在统计数据效度上有不足之处。

研究小组希望将来有学者能在现有调查的基础上创建一个强大的数据收集工具,让企业方便调查跨国背景员工的学习偏好。这样,那些致力于为国际员工提供本土化培训的企业能更好地通过有效的培训发展员工的学习技能,也因此能在日益全球化的21世纪比其他跨国公司更具竞争力。

### [参考文献]

- [1] Chan, S. (1999) The Chinese learner: A question of style [J]. *Education & Training*, 41(6/7):294-305.
- [2] Chandler, P., & Sweller, J. (1991). Cognitive load theory and the format of instruction[J]. *Cognition and Instruction*, 8(4): 293-332.
- [3] Corcoran, C. (2014). Chinese learning styles - Blending Confucian and western theories[J]. *Journal of Instructional Pedagogies*, 13: 1-10.
- [4] Cheng, L., Wu, Y., & Liu, X. (2015). Chinese university students' perceptions of assessment tasks and classroom assessment environment[J]. *Language Testing in Asia*, 5(1): 1-17.
- [5] Dewey, J. (1930). Individualism, old and new ii. the lost individual[J]. *New Republic*: 30-44.
- [6] Edmundson, A. (2007). The cultural adaptation process (CAP) model[A]. In Andrea Edmundson (Ed.), *Globalized e-Learning Cultural Challenges*[C]: 267-290.
- [7] Evans, C., Graff, M., & Charlesworth, Z. M. (2008). Learning styles across cultures: Suggestions for educators[J]. *Education & Training*, 50(2): 115-127.
- [8] Frambach, J., Driessen, E., Beh, P., & Vander Vleuten, C. (2014). Quiet or questioning? Students' discussion behaviors in student-centered education across cultures[J]. *Studies in Higher Education*, 39(6):1001-1021.
- [9] Getty, L. J. (2011). False assumptions: The challenges and politics of teaching in China[J]. *Teaching in Higher Education*, 16(3): 347-352.
- [10] Hammer, M. R., & Martin, J. N. (1992). The effects of cross-cultural training on American managers in a Japanese-American joint venture[J]. *Journal of Applied Communication Research*, 20(2): 161-182.
- [11] Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*[M]. Beverly Hills CA: Sage Publications.
- [12] Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions: a research-based theory of cultural differences among nations[J]. *International Studies of Management & Organization*, 13(1/2): 46-74.
- [13] Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (1991). *Cultures and organizations: Software for the mind*[J]. *Administrative Science Quarterly*, 23(1): 113-9.



- [14] Petrova, P. K., Cialdini, R. B., & Sills, S. J. (2007). Consistency-based compliance across cultures [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1):104-111.
- [15] Morey, D., & Frangioso, T. (1997). Aligning an organization for learning - the six principles of effective learning [J]. *Journal of Knowledge Management*, volume 1(4): 308-314.
- [16] Kember, D. (2000). Misconceptions about the learning approaches, motivation and study practices of Asian students [J]. *Higher Education*, 40(1): 99-121.
- [17] Kim, D., Pan, Y., & Park, H. S. (1998). High-versus low-context culture: A comparison of Chinese, Korean, and American cultures [J]. *Psychology and Marketing*, 15(6): 507-521.
- [18] Kennedy, P. (2002). Learning cultures and learning styles: myth-understandings about adult (Hong Kong) Chinese learners [J]. *International Journal of Lifelong Education*, 21(5): 430-445.
- [19] Li, J. (2001). Chinese conceptualization of learning [J]. *Ethos*, 29(2): 111-137.
- [20] Matsumoto, D., & Hwang, H. C. (2013). Assessing cross-cultural competence: A review of available tests [J]. *Journal of cross-cultural psychology*, 44(6): 849-873.
- [21] Merrill, M. D., Drake, L., Lacy, M. J., & Pratt, J. (1996). Reclaiming instructional design [J]. *Educational Technology*, 36(5): 5-7.
- [22] O'Mahony, T. K. et al. (2012). A comparison of lecture-based and challenge-based learning in a workplace setting: Course designs, patterns of interactivity, and learning outcomes [J]. *Journal of the Learning Sciences*, 20(1):182-206.
- [23] Pan, T. (2014). An overall view of translation in localization-An interview with Uwe Muegge [J]. *Chinese Translators Journal*, 4: 59-63.
- [24] Rajaram, K., & Bordia, S. (2011). Culture clash: Teaching western-based management education to mainland Chinese students in Singapore [J]. *Journal of International Education in Business*, 4(1): 63-83.
- [25] Rajaram, K., & Bordia, S. (2013). East versus West: Effectiveness of knowledge acquisition and impact of cultural dislocation issues for Mainland Chinese students across ten commonly used instructional techniques [J]. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 7(1):1-24.
- [26] Reiser, R. A. (2000). A history of instructional design and technology, part II: A history of instructional design [J]. *Educational Technology Research and Development*, 49:57-67.
- [27] Rogers, P. C. (2009). Cross-cultural issues in online learning [A]. In P. Rogers & G. Berg (Eds.), *Encyclopedia of Distance Learning* (2nd ed) [C]. Hershey, PA: IGI Global publishing:527-536.
- [28] Schwartz, D. L., Brophy, S., Lin, X., and Bransford, J. D. (1999). Software for managing complex learning: Examples from an educational psychology course [J]. *Educational Technology Research and Development*, 47(2):39-59.
- [29] Sit, H. (2013). Characteristics of Chinese students' learning styles [J]. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 62(8):36-39.
- [30] Teall, E. et al. (2014). An exposition of current mobile learning design guidelines and frameworks [J]. *International Journal on E-Learning*, 13(1): 404-423.
- [31] The Hofstede Centre (2015). Hofstede, G. Available at: <http://geert-hofstede.com/countries.html>.
- [32] Thomas, D. C., & Peterson, M. F. (2014). *Cross-cultural management: Essential concepts* [M]. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [33] Thompson, E. R. (2000). Are teaching cases appropriate in a mainland Chinese context? Evidence from Beijing MBA students [J]. *Journal of Education for Business*, 76(2):108-112.
- [34] Turley, J. (2010). *Connecting with China: Business success through mutual benefit and respect* [M]; John Wiley & Sons: Chichester, West Sussex, UK.
- [35] Wang, M. J. (2007). Designing online courses that effectively engage learners from diverse cultural backgrounds [J]. *British Journal of Educational Technology*, 38(2): 294-311.
- [36] Wang, M. J., Shen, R. M., Novak, D., & Pan, X. Y. (2009). The impact of mobile learning on students' learning behaviours and performance: Report from a large blended classroom [J]. *British Journal of Educational Technology*, 40(4): 673-695.
- [37] Wang, M. J., Brown, F., & Ng, J. (2012). Current instructional design models and principles for effective e- and cloud-learning [J]. *Open Education Research*, 18(2): 25-35.
- [38] Xi, Y. J., & Dang, Y. Z. (2008). A method to analyze the knowledge structure of an individual or a group based on weighted knowledge network [J]. *Journal of Industrial Engineering & Engineering Management* 22, (3):1-4.
- [39] Zhang D., & Wu, S. (2014). Achieving successful business in China: Assessing the changing Chinese culture [J]. *Journal of Asia-Pacific Business*, 15(4):307-323.

(编辑:魏志慧)

## Identifying Cultural Learning Preferences: Develop Effective Training for Chinese Learners

CHEN Jia<sup>1</sup>, WANG Minjuan<sup>1,2</sup>, LIU Huani<sup>1</sup>, ZHANG Yun<sup>2</sup>, SANYK Wendy<sup>2</sup> & VELASCO Marco<sup>2</sup>

(1. *Shanghai International Studies University, Shanghai 200083, China;*

2. *San Diego State University, San Diego, CA 92182, USA*)

**Abstract:** *In the context of globalization, the differences in cultural perspectives and learning habits between the instructors and international learners require instruction designers to adopt an adaptive cultural approach in making their instructional schemes. Performed at the request of a multinational telecommunications company based in the United States, the research team applies the survey on 66 Chinese engineer subjects to identify their learning preferences for process and procedure-based tasks, in an effort to assist US-based technology companies in building more effective training programs. The survey design was informed by the literature review, and focused on obtaining learner perceptions about instructional methods, cultural influences, and translation quality/language preference. The 14-question survey was conducted online with the survey tool of Qualtrics and distributed through social media.*

*The survey shows that the Chinese learners were inclined to be influenced by the cultural difference between the East and West in their information perception and processing. Their learning experience was likely to be impacted by their preference to certain instruction approaches and learning methods, teaching materials and the quality of translation. Major findings of this study include the following: 1) Participative styles such as hands-on Practice and Simulation Training were considered the most effective learning methods by both age groups. However, learners in the 25 and under group preferred watching video recordings, while learners over 25 preferred having a live instructor. This disparity may reflect the less reliance on the live instruction by human instructors by the younger generation which grow up in the digital era. 2) When encountered materials in job-related training that do not align with their knowledge, nearly half of the participants prefer to discuss the material with their instructor or lecturer. This attitude reflects a positive motivation in learners for their workforce training. 3) Questioning the instructor and the peers in and outside the classroom is regarded acceptable by learners, although the subjects found it more acceptable to do so in private. 4) A majority of learners thought it is acceptable to find the solution to the problem by themselves through troubleshooting, demonstrating both a reliance on authority and a sense of critical thinking and innovation. 5) Small groups of less than five members are preferred by most learners, which is consistent with the Chinese importance on relationship-building. In the meantime, it is somehow counter to the traditional Chinese method of lecture in large group. 6) Although the majority of learners found it comfortable working with peers, they were not as comfortable learning in a group with peers and supervisors, which may suggest a sense of power distance or a concern of loss of face based on cultural influences.*

*The researchers also propose some guidelines in developing a cultural adaptive instructional design. When designing an instruction plan for international learners, it is essential for the designers to be aware of the cultural differences. It is helpful to identify the potential cultural factors and learning preferences of the learners so as to recognize the complexity of the target learner groups. Instructional methods should be adjusted based on effectiveness for the task and the learning population's preferences. Culturally sensitive options for resolving learner questions should be provided and when possible high quality translated materials need to be provided.*

**Key words:** learning preference; cultural difference; instructional design; cross-cultural teaching; questionnaire