

新质生产力驱动下教育领域员工培训需求分析的创新模式与策略

孙宇

(青岛远洋船员职业学院,山东青岛 266000)

[摘要]在当今科技与产业深度融合、新质生产力蓬勃兴起的时代背景下,教育领域正经历全方位的深刻变革,这使得员工培训需求也随之发生显著变化。本文紧紧围绕新质生产力驱动下教育领域员工培训需求展开深入研究,深入剖析新质生产力的内涵。其以创新为核心,凭借高科技、高效能、高质量的特性,在教育领域表现为教育信息化的深入推进、个性化教学的广泛应用、智能辅助教学的日益普及以及教育评估管理的智能化升级。同时,系统梳理传统培训需求分析模式在方法和维度上存在的局限。创新性地构建融合新质生产力要素的需求分析框架与多维度体系,并提出优化调研流程、精准对接供需等针对性实践策略与建议,为教育领域员工培训研究提供了全新视角,有力推动教育事业朝着高质量方向发展。

[关键词]新质生产力;员工培训需求;教育领域;创新策略

[中图分类号] G726; F240

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)21-0012-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.21.005

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

(一)研究背景与意义

在科技呈指数级发展、产业格局深度重塑的时代浪潮下,新质生产力已成为推动各行业跨越发展的核心引擎,教育领域亦深受其影响。新质生产力以创新为根本驱动力,展现出高科技、高效能、高质量的显著特征,正全方位重塑教育生态。在线教育平台如雨后春笋般崛起,智能教学工具广泛应用,教育资源分配不断优化,这些变革促使教育领域员工必须加速知识更新与技能升级。传统教学管理方式在新质生产力的冲击下渐显乏力,员工迫切需要掌握教育信息化技术、教育数据分析、个性化教学方案设计等新型能力。

深入探究新质生产力驱动下员工培训需求分析的创新模式与实践路径具有深远意义。精准定位员工培训需求,不仅有助于提升员工素质,进而提高教育服务质量,还能实现培训资源的合理配置,增强教育培训的竞争力,为教育事业的可持续发展筑牢根基。从教育公平角度看,通过针对性培训提升教育工作者运用新质生产力的能力,可促进优质教育资源更均衡地分配;从教育创新视角而言,满足员工培训需求能激发教育领域的创新活力,推动教育模式和方法的革新。

(二)国内外研究现状

国外在员工培训需求分析领域起步较早,积累了丰富的研究成果。Goldstein 三层次模型从组织、任务和人员三个层次搭建起系统的分析体系;McGehee 和 Thayer 的培训需求差距分析模型以绩效差距为导向精准确定培训重点;前瞻性培训需求分析模型则立足组织未来发展,前瞻性地预判员工技能需求。在实践方面,谷歌、微软等行业巨头运用大数据和人工智能技术,精准洞察员工技能短板,定制高度个性化的培训方案。

国内相关研究近年来发展迅速,在引入国外理论模型的基础上,紧密结合国内企业特点进行本土化改进,并针对不同行业特性展开深入研究。然而,现有研究对教育等非营利性领域的关注度相对较低,缺乏系统性的理论框架和切实可

行的实践指南,且传统研究方法在应对新质生产力带来的快速变化时,暴露出诸多不足。

一、新质生产力的内涵与教育领域的关联

(一)新质生产力的定义与特征

新质生产力是在当代科技和产业变革深度融合背景下孕育而生的先进生产力形态,以创新驱动为内核,突破传统发展模式的束缚,具有高科技、高效能、高质量的鲜明特征。

高科技属性体现在前沿科技成果在生产实践中的广泛且深度的应用。在教育领域,人工智能、大数据、元宇宙等技术掀起了一场教育革命。例如,人工智能驱动的智能教学辅助系统能够依据学生的学习数据精准推送个性化学习资料,大数据助力教育机构全面采集和深度分析员工工作数据,元宇宙构建的沉浸式教学场景有效提升了学生的学习兴趣 and 知识内化效率。

高效能强调生产系统的全方位优化,致力于实现资源投入产出效益的最大化。教育领域借助数字化管理工具和智能决策系统,对教育教学计划进行精细化优化,显著提高资源利用效率,同时降低运营成本。

高质量追求产品与服务品质的极致卓越,以满足消费者多元化、个性化的需求。教育领域从课程设计、教学实施到售后服务,全流程融入先进理念,严格控制质量标准,进而提升教育品牌的核心竞争力。

(二)教育领域新质生产力的体现

教育信息化构成了教育领域新质生产力的重要基石。校园网络基础设施的持续升级和智慧教室的广泛普及,为线上线下融合教学创造了良好条件。以某高校的智能教室系统为例,该系统能够实现课前预习资料的精准推送、课中学习数据的实时采集和课后学情报告的自动生成,极大地提升了教学效率。

个性化教学在大数据和人工智能的助力下蓬勃发展。学习管理系统通过分析学生学习数据,为教师提供详细的学情画像,教师据此定制个性化学习方案,满足不同学生的学

收稿日期:2025-5-19

基金项目:本文系青岛远洋船员职业学院科研项目“‘数字员工’背景下的企业核心人才能力素质模型建设与学习发展研究”阶段性成果(项目编号:2024-R-005)。

作者简介:孙宇(1983—),女,山东青岛人,青岛远洋船员职业学院副研究员,主要从事教育管理、知识管理与服务研究。

习需求。智能辅导工具随时解答学生疑问,提供即时的学习帮助,提高了学生的学习效果。

智能辅助教学在教育领域发挥着关键作用。智能批改系统能快速精准批改作业,大幅减轻教师批改负担,教师得以从这项繁重任务中解放,有更多时间开展教学研究,探索优化教学方法与课程内容,还能将更多精力用于学生的个性化指导。虚拟教师入驻课堂,不仅能解决部分学科师资短缺问题,还能以多样化的教学风格和方式,提升课堂的互动性和吸引力,为学生带来全新的学习体验。

教育评估与管理借助新质生产力实现了重大突破。大数据技术助力构建全方位、多层次的教育质量评估体系,能够对学生学习效果、教师教学质量以及教育管理效能进行全面、精准的评估。基于数据分析的决策支持系统为教育管理层提供科学、有效的优化策略,推动教育管理从经验型向数据驱动型转变,实现教育管理的精细化、科学化发展。

二、传统员工培训需求分析模式的局限性

(一)培训需求调研方法的不足

1. 问卷调查法的局限性

问卷调查法是传统培训需求分析常用方法,但存在诸多问题。问卷设计环节易出现问题片面、缺乏深度和针对性的情况,难以涵盖新质生产力带来的新兴培训需求。同时,表述不清的问题会影响员工作答质量。在发放与回收过程中,教育领域员工工作繁忙,导致问卷打开率和回收率不理想,样本代表性和数据全面性大打折扣。数据分析时,单纯的量化处理会忽略员工文字反馈中的隐性信息和情感诉求,使培训计划缺乏人文关怀,难以精准满足员工实际需求。

2. 访谈法的局限性

访谈法在实践中也面临挑战。访谈对象选取不合理会导致获取的信息不全面,无法兼顾机构战略要求和基层员工实际需求。访谈计划不严谨易使访谈过程仓促,获取的信息零散且缺乏系统性。访谈者若引导和追问能力不足,会影响信息挖掘深度。资料整理与分析阶段,缺乏科学分类和深度提炼,难以精准归纳员工培训需求,降低了访谈法的有效性。

3. 观察法的局限性

观察法在实际操作中存在缺陷。观察目的不明确,观察过程易流于形式,无法获取有效信息。观察对象选择片面,可能遗漏部分员工的培训需求。记录和分析观察结果时,易受主观偏见影响,且缺乏量化标准,难以精准定位员工培训需求,为后续培训计划制定带来困难。

(二)培训需求分析维度的欠缺

1. 缺乏对新质生产力要素的考量

传统培训需求分析模式往往聚焦于既有工作任务和技能,对新质生产力蕴含的新技术、新要素关注不足。在教育领域,新兴技术如人工智能教学系统、大数据学情分析工具等不断涌现,但传统分析模式很少探究员工如何运用这些技术优化教学和管理,导致培训与新质生产力需求脱节,无法满足教育领域员工应对变革的实际需求。

2. 对员工个性化需求关注不够

传统模式从组织整体或岗位共性出发,忽视员工个体差异。教育领域员工背景多元,学习起点、成长诉求和职业规划各不相同。传统统一调研方式无法精准细分员工群体,挖掘个性化需求,容易造成培训资源浪费,影响员工参与培训的积极性和主动性。

三、新质生产力驱动下员工培训需求的创新分析模式构建

(一)融入新质生产力要素的需求分析框架

1. 基于新技术应用的需求分析

大数据和人工智能技术在教育领域的广泛应用,深刻改

变了员工培训需求。借助大数据技术,教育机构可采集员工工作数据,分析其在技术应用熟练度和数据解读能力方面的不足。比如,通过数据发现部分教师对学生在线学习数据敏感度低,影响教学效果,这就需要强化基于大数据的学情分析培训。

人工智能技术应用场景日益丰富,员工需掌握与智能教学辅助系统等工具交互协作的技能。面向教师的人工智能应用实操培训至关重要,内容包括智能工具操作流程、基于智能工具的个性化教学方案设计等。员工培训需求在新技术冲击下呈现多元进阶态势。基础技能层面,要掌握大数据、人工智能基本概念和工具操作;进阶能力维度,要具备依据技术反馈优化工作流程和创新工作方法的能力。

2. 结合产业升级的岗位需求分析

教育产业向数字化、智能化、个性化升级,各岗位员工知识、技能和能力架构需要重塑。教师要从单一知识讲授者向复合型专业人才转变,不仅要有深厚的学科专业知识,还要精通教育信息技术,具备精准化、个性化教学能力。课程研发人员要紧跟教育科技融合趋势,挖掘创新课程题材,掌握数字化课程开发工具。管理人员要具备战略眼光和数字化管理能力,洞察行业趋势,运用数字化系统优化资源配置。

(二)多维度员工培训需求分析体系

1. 个体维度:员工能力与职业发展需求

在个体维度,通过全方位绩效评估机制和360度反馈法,评估员工能力现状,绘制精准能力画像。以教学岗位员工为例,教学成果、学生满意度、教学创新能力等可作为评估指标。通过深度访谈和职业锚测试,了解员工职业规划,提供个性化培训。新入职员工需要基础技能和职场适应培训;入职3~5年员工渴望职业晋升相关培训;资深员工追求突破职业天花板的培训。

2. 组织维度:组织战略与业务发展需求

组织维度围绕机构战略规划和业务动态确定员工培训方向。若机构致力于拓展在线教育培训,教师团队需掌握在线教学平台操作、直播授课技巧等;课程研发人员要专注数字化课程开发;运营团队要强化数字化营销能力。依据业务流程关键节点和绩效瓶颈开展针对性培训,如项目驱动业务增长时进行项目管理培训,跨部门协作频繁时开展沟通协作培训,为提升教育服务质量进行服务意识培训。

3. 行业维度:行业趋势与竞争需求

关注教育行业趋势和竞争态势,是把握员工培训需求的重要途径。行业动态监测聚焦前沿技术、新兴业态和政策风向。员工需通过培训掌握新技术应用,适应新兴业态发展,遵守政策法规要求。通过对标竞品机构,分析自身优劣势,确定培训着力点。此外,要积极加强与行业内其他机构的互动交流、开展合作,主动学习借鉴其先进的培训经验与成熟做法。

四、新质生产力驱动下员工培训需求分析的实践策略与建议

(一)优化培训需求调研流程

1. 拓展调研渠道与方法

拓展培训需求调研渠道和方法,有助于全面、精准洞察员工培训需求。线上调研借助专业问卷平台,设计包含新质生产力要素的问卷,利用平台功能提升问卷灵活性和针对性。同时开展在线论坛和社区讨论,挖掘员工隐性需求。线下调研采用焦点小组法,组织不同岗位员工围绕新技术应用等主题研讨。实地观察结合新质生产力视角,关注员工操作新技术设备和执行新流程细节。引入第三方专业调研机构,为培训需求定位提供多元视角。

2. 建立动态需求跟踪机制

建立动态需求跟踪机制,确保员工培训与新质生产力发展相契合。教育机构搭建常态化信息收集平台,如在内部学习管理系统设置需求反馈板块。定期回访员工,了解培训效果和新需求产生情况。结合行业动态监测,及时调整培训计划,为员工提供精准培训。

(二)精准对接培训供给与需求

1. 定制个性化培训方案

根据员工个体能力评估和职业发展规划,定制个性化培训方案。新入职教师接受教学基本功和教育理念培训,通过观摩示范课和点评指导快速成长。资深骨干教师参与前沿教育技术研习和跨学科教学研讨培训,提升教育创新能力。技术支持人员依据技术专长和项目经验,分别进行基础技术和新技术研发培训,满足不同层级员工成长需求。

2. 加强培训资源整合与优化

整合内外部培训资源,提升培训质量和效能。内部挖掘方面,构建内部培训师团队,选拔优秀员工进行培训师技能训练,分享实践经验。整合内部培训资料,搭建数字化学习资源库,实现资源共享。外部拓展方面,与高校、专业培训机构合作,引入前沿学术成果和专业培训模块。积极参与行业活动,收集行业动态和竞品情报,优化培训供给。

(三)持续改进与创新培训需求分析模式

1. 定期总结经验教训

定期总结经验教训是优化培训需求分析模式的关键。员工管理部门在每轮培训结束后,组织培训管理者、培训师、参训员工等相关人员共同复盘。回顾培训需求调研过程,审视问卷设计、访谈和观察的有效性。评估培训方案实施效果,从课程内容是否满足员工工作和职业发展需求、培训方式是否适合员工学习特点、培训师资是否具备专业能力和教学经验等方面进行全面分析。总结成功经验并推广,分析失败原因并改进。例如,若因忽视行业新兴技术趋势导致培训滞后,应加强前沿技术监测并融入培训设计。

2. 关注前沿技术与行业动态

教育领域技术革新和行业变化迅速,教育培训机构应

立专门的情报监测团队或岗位,关注前沿技术发展,如人工智能、元宇宙在教育领域的新应用。洞察政策法规调整对员工能力素质的新要求,分析市场竞争态势。每月更新培训需求知识库,将前沿技术和行业动态融入培训需求分析,确保员工培训紧跟时代步伐。

五、结语

综上所述,本研究深入剖析了新质生产力在教育领域的表现,揭示了传统培训需求分析模式的局限性,构建了一套融合新质生产力要素的需求分析框架,搭建了涵盖个体、组织和行业维度的多维度分析体系,力求全面、精准地定位员工培训需求。研究提出了一系列具有针对性的实践策略,为教育领域员工培训体系革新提供了参考,助力培育适应新质生产力发展带来的技术、理念变革的高素质员工队伍,推动教育事业在新质生产力的赋能下迈向高质量发展新征程。

未来,可深化新质生产力与培训需求融合研究,探索量子计算、脑机接口等前沿技术在教育场景的应用,以及员工如何掌握这些技术辅助教学和管理。同时,拓展研究对象和范围,关注职业培训、企业内训等领域,构建普适性与针对性兼备的培训需求模型,为提升教育人才素质和推动各领域新质生产力发展提供理论支持。

参考文献:

- [1]王虹钰.国有企业员工培训管理的现状与优化对策[J].国际公关,2023(13).
- [2]朱来斌.新质生产力驱动高校教师发展的作用、挑战与培训策略[J].福建技术师范学院学报,2024(6).
- [3]冯上帅.国有企业员工培训需求分析与培训效果评估的策略探讨[J].商场现代化,2025(3).
- [4]苏香妹,张克龙.基于教师培训需求的师训行动策略[J].继续教育研究,2024(10).
- [5]李泳蝶.J国有集团企业新员工培训体系诊断与改进研究[D].成都:电子科技大学,2024.
- [6]邱琳涵.人力资源培训需求分析方法在企业中的应用研究[J].中国电子商情,2025(1).

Innovative Models and Strategies for Analyzing Employees' Training Needs in the Education Field Driven by New-quality Productivity

SUN Yu

(Qingdao Ocean Shipping Mariners College, Qingdao Shandong 266000, China)

Abstract: In the current era, characterized by the deep integration of technology and industry and the vigorous emergence of new-quality productive forces, the education sector is undergoing comprehensive and profound transformations. These changes have led to significant alterations in the training needs of employees in this field. This paper focuses on an in-depth study of the training needs of employees in the education sector driven by new-quality productive forces. It delves into the connotation of new-quality productive forces. With innovation at its core and featuring high-tech, high-efficiency and high-quality characteristics, new-quality productive forces are manifested in the education sector as the in-depth advancement of educational informatization, the wide-spread application of personalized teaching, the increasing popularity of intelligent teaching assistance, and the intelligent upgrading of educational assessment and management. Meanwhile, the paper systematically reviews the limitations of traditional training needs analysis models in terms of methods and dimensions. It innovatively constructs a demand analysis framework and a multi-dimensional system that incorporate the elements of new-quality productive forces, and proposes targeted practical strategies and suggestions such as optimizing the research process and precisely matching supply and demand. These efforts provide a new perspective for the research on employee training in the education sector and effectively promote the high-quality development of the education cause.

Key words: new-quality productivity; employees' training needs; education field; innovative strategies

(责任编辑:陈思婷)