

# 幼儿园后勤人员专业培训与团队建设

赵 凯

深圳市光明区教育科学研究院附属幼教集团玖龙台幼儿园, 广东 深圳

收稿日期: 2025年5月1日; 录用日期: 2025年5月29日; 发布日期: 2025年6月5日

## 摘 要

本研究针对幼儿园后勤人员专业培训与团队建设的问题, 分析了当前现状, 旨在设计科学的培训体系和有效的团队建设策略。通过文献综述、实地调研、案例分析等方法, 探讨了提升后勤人员专业素养和团队协作能力的路径。研究得出, 专业培训与团队建设是提升幼儿园运营效率和教育质量的关键, 科学体系和有效策略能显著提升后勤人员能力, 且两者相互促进。建议幼儿园重视并制定相应计划和方案, 为儿童健康成长和幼儿园可持续发展提供保障。

## 关键词

幼儿园后勤人员, 专业培训, 团队建设

# Professional Training and Team Building for Kindergarten Logistics Personnel

Kai Zhao

Jiulongtai Kindergarten of Shenzhen Guangming District Education Science Research Institute Affiliated Early Childhood Education Group, Shenzhen Guangdong

Received: May 1<sup>st</sup>, 2025; accepted: May 29<sup>th</sup>, 2025; published: Jun. 5<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

This study focuses on the professional training and team building of kindergarten logistics personnel, analyzes the current situation, and aims to design a scientific training system and effective team building strategies. Through literature review, field research, case analysis, and other methods, this paper explores the path to improving the professional competence and teamwork ability of logistics personnel. Research has shown that professional training and team building are key to improving the operational efficiency and educational quality of kindergartens. Scientific systems and effective strategies can significantly enhance the capabilities of logistics personnel, and the two promote

each other. It is recommended that kindergartens attach importance to and develop corresponding plans and programs to provide guarantees for the healthy growth of children and the sustainable development of kindergartens.

## Keywords

Kindergarten Logistics Personnel, Professional Training, Team Building

Copyright © 2025 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

幼儿园后勤工作是幼儿园日常运营不可或缺的重要组成部分，它涵盖了设施维护、物资采购、安全卫生、膳食营养等多个方面，确保幼儿园教育环境的舒适、安全和卫生，为儿童的健康成长提供坚实的物质保障。后勤工作的质量直接影响着幼儿园的教育质量和声誉，是幼儿园整体运营中不可或缺的一环。后勤人员作为幼儿园后勤工作的执行者，其专业素养和团队协作能力对后勤工作的成效起着决定性作用。然而，当前幼儿园后勤人员的专业素养参差不齐，团队协作能力也有待提高。因此，加强后勤人员的专业培训和团队建设显得尤为重要。通过专业培训，可以提升后勤人员的专业技能和职业素养，使其更好地胜任本职工作；通过团队建设，可以增强后勤人员的团队意识和协作能力，提高整体工作效率。鉴于此，本研究提出以下问题：当前幼儿园后勤人员的专业培训存在哪些不足？如何设计科学的培训体系来提升后勤人员的专业素养？团队建设在幼儿园后勤工作中扮演着怎样的角色？如何有效地进行团队建设以提升后勤人员的团队协作能力？基于这些问题，本研究假设：通过科学的专业培训和有效的团队建设，可以显著提升幼儿园后勤人员的专业素养和团队协作能力，进而提高幼儿园的整体运营效率和教育质量。本研究将围绕上述问题和研究假设展开，通过深入分析当前幼儿园后勤人员专业培训与团队建设的现状，探索提升后勤人员专业素养和团队协作能力的有效路径，为幼儿园后勤工作的改进和发展提供理论支持和实践指导。

## 2. 文献综述

在幼儿园教育生态系统中，后勤人员作为支持儿童发展的“隐形守护者”，其专业素养直接影响教育服务质量。本研究基于成人教育理论、组织行为学及教育管理学科构建理论框架，系统梳理国内外相关研究，旨在突破实践困境，建立“培训-团队-效能”的螺旋式提升模型。

### 2.1. 现有研究的理论贡献与实践进展

#### 2.1.1. 培训体系的理论建构

现有研究依托成人学习理论[1]强调后勤人员培训的特殊性，通过“经验-反思-实践”循环提升专业能力。研究证实，基于职业发展阶梯理论[2]设计的“基础技能→专项能力→管理思维”三阶培训体系，能显著提升岗位胜任力。

#### 2.1.2. 团队效能的理论支撑

团队建设研究引入社会凝聚力理论[3]，发现明确团队目标(如“零安全隐患”)、优化角色分工(保育组/安全组/膳食组)可使协作效率提升 35%。部分研究采用双因素理论[4]设计激励方案，通过“保健因素”(薪资保障)与“激励因素”(职业发展)结合，使后勤团队稳定性提高。

## 2.2. 研究范式的局限突破点

### 2.2.1. 效果评估的理论缺位

现有研究多聚焦“输入端”设计，忽视 CIPP 评估模型[5]强调的“背景 - 投入 - 过程 - 成果”全链条评价。这导致许多园所缺乏培训质量监控体系，形成“重实施、轻反馈”的实践困境。

### 2.2.2. 专业发展与团队建设的割裂

传统研究将二者视为独立模块，忽略社会认知理论[6]揭示的“个体 - 群体”互动机制。未建立“培训学分与团队绩效挂钩”机制的园所，其专业能力转化效率低于预期。

## 2.3. 本研究的理论创新框架

本研究创新性地提出了“培训 - 团队 - 效能”的螺旋式提升模型，将专业培训和团队建设紧密结合，强调两者相互促进，形成良性循环，系统性提升后勤人员的专业素养和团队协作能力，进而提高幼儿园的整体运营效率和教育质量[7]。同时，引入 CIPP 评估模型对培训进行全链条评价，解决传统培训中“重实施、轻反馈”的问题；基于职业发展阶梯理论构建三阶培训体系，满足不同层级后勤人员的培训需求；应用双因素理论设计激励方案，提高团队稳定性和工作积极性；提出将专业培训融入团队建设的具体路径和方法，注重培训的实用性和针对性；采用动态分组教学与导师伴随计划，确保培训的针对性和有效性；并设立“每月服务创新挑战”与“问题银行”机制，鼓励后勤人员参与创新和问题解决，推动工作持续改进。

## 3. 幼儿园后勤人员专业培训的现状分析

当前，幼儿园后勤人员的专业技能水平、培训需求及培训现状呈现出多样化的特点，同时也存在一些亟待解决的问题。

从专业技能水平来看，幼儿园后勤人员的整体素养参差不齐。一部分后勤人员具备较为扎实的专业技能和丰富的工作经验，能够熟练应对日常后勤工作中的各种挑战。然而，也有相当一部分后勤人员缺乏系统的专业培训和实践经验，对于幼儿园后勤工作的规范要求、操作流程以及应急处理等方面存在知识盲区，这在一定程度上影响了后勤工作的质量和效率[8]。

在培训需求方面，幼儿园后勤人员普遍表现出对专业技能提升和职业素养培养的强烈渴望。他们希望通过培训学习新的知识和技能，提高自己的工作能力和竞争力。同时，他们也希望培训能够贴近实际工作，注重实践操作和案例分析，以增强培训的实用性和针对性。

然而，在当前的培训现状中，我们发现存在一些明显的问题：一是培训内容不全面，缺乏系统性和针对性。部分培训只是简单地介绍一些基础知识和操作技能，没有深入探讨后勤工作的深层次问题和应对策略。二是培训方式单一，缺乏多样性和创新性。大多数培训仍采用传统的课堂讲授方式，缺乏互动性和参与性，难以激发后勤人员的学习兴趣和积极性。

## 4. 幼儿园后勤人员专业培训体系的设计

### 4.1. 专业培训的目标和原则

幼儿园后勤人员专业培训的目标旨在全面提升后勤人员的专业素养、职业技能和综合能力，使其能够更好地适应幼儿园后勤工作的需求，为儿童的健康成长和幼儿园的整体运营提供有力保障。在培训原则方面，我们应坚持实用性、针对性、系统性和创新性相结合，确保培训内容贴近实际工作，培训方式灵活多样，培训体系完善科学。

## 4.2. 培训内容的设计

培训内容的设计是专业培训体系的核心部分，应涵盖专业技能、职业素养、法律法规等多个方面。

1) 专业技能方面：包括设施维护、物资采购、安全卫生、膳食营养等后勤工作的基本技能和操作方法，以及应急处理、事故预防等特殊技能的培养。

2) 职业素养方面：注重培养后勤人员的责任心、爱心、耐心等职业素养，以及沟通协调能力、团队合作精神等综合能力。

3) 法律法规方面：介绍与幼儿园后勤工作相关的法律法规和政策要求，使后勤人员了解并遵守相关规定，确保工作的合法合规。

## 4.3. 培训方式和方法

为了提高培训的实效性和吸引力，我们应采用多种培训方式和方法，如线上培训、线下实训、案例分析等。

1) 线上培训：利用网络平台进行远程教学，方便后勤人员随时随地学习，提高培训的灵活性和便捷性。

2) 线下实训：通过实际操作、模拟演练等方式，让后勤人员亲身体验和实践所学技能，增强培训的实用性和针对性。

3) 案例分析：选取典型后勤工作案例进行分析和讨论，引导后勤人员思考问题和解决问题，提高其分析问题和解决问题的能力。

## 4.4. 建立培训效果评估机制

为了确保培训质量和效果，我们应建立完善的培训效果评估机制。通过考试考核、实践操作、反馈调查等方式，对后勤人员的培训成果进行全面评估和总结。同时，根据评估结果及时调整和优化培训内容、方式和方法，确保培训体系的科学性和实效性。此外，还可以将培训效果与后勤人员的绩效考核、晋升晋级等挂钩，激励其积极参与培训并不断提升自己的专业素养和综合能力[9]。

## 5. 幼儿园后勤人员专业培训与团队建设的整合路径

### 5.1. 专业培训与团队建设的相互关系

1) 专业培训与团队建设在幼儿园后勤人员的管理与发展中起着相辅相成的作用。专业培训旨在提升后勤人员的专业技能和职业素养，使其能够更好地胜任本职工作；而团队建设则注重增强后勤人员的团队意识和协作能力，提高整体工作效率[10]。两者相互促进，共同推动后勤人员队伍的整体提升。

2) 专业培训为团队建设提供坚实的基础。只有具备扎实的专业技能和职业素养，后勤人员才能在团队中发挥自己的优势，与团队成员形成互补，共同完成任务。同时，团队建设也为专业培训提供了良好的实践平台。在团队中，后勤人员可以通过实际操作和协作交流，将所学知识运用到实际工作中，不断加深理解和掌握。

### 5.2. 将专业培训融入团队建设的具体路径和方法

#### 整合路径的具体操作步骤和实施方案

阶段一：需求诊断与团队能力建模

工具：使用 CIPP 评估模型中的背景评估法，结合 360°反馈问卷(上级/同事/自我/服务对象四维度评分)。

操作：设计包含《后勤岗位胜任力清单》的调研问卷(示例问题：您认为当前团队在“紧急事件响应流程”上的协作效率如何？选项：1~5分)；实施分层访谈，管理层侧重战略需求，普通员工聚焦执行痛点；生成《团队能力热力图》，用雷达图呈现各维度的能力均值(如膳食营养知识 4.2/5，跨部门协作 3.1/5)。

阶段二：定制化培训方案。我们根据幼儿园后勤人员的不同层级和岗位需求，设计了差异化的培训内容与形式，具体如表 1 所示。

**Table 1.** Customized training program

**表 1.** 定制化的培训方案

人员分层	培训内容	培训形式
新入职后勤人员	安全操作规范 + 基础服务流程	情景模拟 + 师徒制
主任层	团队冲突管理 + 预算规划	案例研讨 + 沙盘推演
技术岗	设施设备智能巡检系统操作	VR 实训 + 在线认证考试

阶段三：混合式学习实施

时间管理创新：采用“微培训”模式：将课程拆分为 15 分钟短视频(如“3 步完成消毒水配比”)；设立“午间学习角”：利用餐前准备时间播放操作规范动画。

团队协作强化：开展“服务流程优化工作坊”：按实际岗位分组设计新流程；实施“服务情景剧大赛”：各团队自编自演家长沟通、应急处理等场景[11]。

阶段四：实践转化与持续支持

行动学习法：设立“每月服务创新挑战”：各团队提交改进方案并实施(如开发“营养膳食搭配小程序”)；建立“问题银行”：实时收集工作中的困惑，每周由专家团队提供解决方案

导师伴随计划：为每 3 名新后勤人员配备 1 名资深导师，制定《90 天成长地图》；开发《导师指导手册》：包含沟通话术模板、能力评估工具包。

### 5.3. 整合路径的实施难点和对策

在实施幼儿园后勤人员专业培训与团队建设整合路径的过程中，面临多重挑战，具体表现如表 2 所示。

**Table 2.** Main challenges

**表 2.** 主要挑战

挑战类型	具体表现
资源约束	培训场地不足、经费有限
人员差异	学习速度呈现“三代同堂”现象(80/90/00 后)
文化阻力	“重保教、轻后勤”的传统观念
技术鸿沟	老后勤人员数字化工具使用困难

为有效应对实施幼儿园后勤人员专业培训与团队建设整合路径过程中遇到的主要挑战，我们制定了多维度的应对策略矩阵，具体如表 3 所示。

**Table 3.** Response strategy matrix  
**表 3.** 应对策略矩阵

挑战维度	短期策略	中期策略	长期策略
时间冲突	弹性学分银行制度	开发岗位轮替模型	利用业余时间
技能分层	动态分组教学	建立岗位能力图谱	开发自适应学习系统
参与动力不足	设立“服务之星”评选	构建职业发展双通道	推动园所一体化
转化率低	开发“工具包”(SOP手册 + 检查清单)	建立导师绩效挂钩机制	打造学习型组织文化

## 6. 实证研究

### 6.1. 研究对象与实地调研

为验证专业培训与团队建设在幼儿园后勤人员管理中的实际效果，本研究选择深圳市多所幼儿园作为研究对象进行了实地调研。后勤人员队伍具有一定的代表性，涵盖了不同年龄段、工作年限和技能水平的后勤人员，能够较好地反映幼儿园后勤人员的整体状况。

在实地调研过程中，我们采用了问卷调查、访谈、观察等多种方法收集数据。问卷调查主要围绕后勤人员的专业技能水平、团队协作能力、培训需求等方面展开，以了解后勤人员的现状和培训效果。访谈则针对园所管理层、后勤人员代表等进行了深入交流，获取了他们对专业培训与团队建设的看法和建议。同时，我们还通过观察后勤人员在日常工作中的表现，进一步验证了培训效果。

### 6.2. 调研数据分析

通过对收集到的数据进行整理和分析，我们得出了以下主要结论：

- 1) 专业技能水平提升显著。经过专业培训，后勤人员的专业技能水平得到了明显提升，能够更熟练地掌握设施维护、物资采购、安全卫生等后勤工作技能，提高了工作效率和质量。
- 2) 团队协作能力增强。团队建设活动的开展有效增强了后勤人员的团队意识和协作能力，他们在工作中能够更好地相互配合，共同完成任务，提高了整体工作效率。
- 3) 培训需求得到满足。调研结果显示，后勤人员对专业培训的需求得到了较好的满足，他们认为培训内容实用、针对性强，培训方式灵活多样，符合他们的学习特点和需求。

### 6.3. 实证研究结果总结与改进建议

综上所述，实证研究表明专业培训与团队建设在幼儿园后勤人员管理中取得了显著效果，有效提升了后勤人员的专业技能水平和团队协作能力。然而，在调研过程中我们也发现了一些存在的问题和不足，如部分后勤人员参与培训的积极性不高、团队建设活动的组织不够紧密等。

针对这些问题，我们提出以下改进建议：

- 1) 加强培训宣传与激励。通过加大培训宣传力度、设立培训奖励机制等方式，激发后勤人员参与培训的积极性和主动性，提高培训效果。
- 2) 优化团队建设活动组织。根据后勤人员的实际情况和需求，制定更加紧密、有针对性的团队建设活动计划，确保活动的顺利开展和有效实施。
- 3) 持续关注与改进。建立后勤人员培训与团队建设的长效机制，持续关注后勤人员的发展状况和培训需求，及时调整和优化培训与团队建设方案，为幼儿园的后勤工作提供有力保障。

## 7. 结论与建议

### 7.1. 主要发现和结论

经过系统的实证研究与深入分析，本研究得出以下主要发现和结论：

1) 专业培训效果显著：通过针对幼儿园后勤人员的专业培训，我们发现其专业技能水平得到了显著提升。后勤人员能够更好地掌握工作所需的各项技能，提高工作效率和质量，为幼儿园的日常运营提供了有力保障。

2) 团队建设增强协作能力：团队建设活动的开展有效增强了后勤人员的团队意识和协作能力。在团队中，后勤人员能够更好地相互支持、配合，共同应对工作中的挑战，提高了整体工作的协同性和效率。

3) 存在问题与挑战：尽管专业培训与团队建设取得了显著成效，但仍存在一些问题和挑战。如部分后勤人员参与培训的积极性不高，团队建设活动的组织和实施仍需进一步完善，以及培训内容的针对性和实用性有待进一步提升等。

### 7.2. 具体建议

针对上述存在的问题和挑战，本研究提出以下具体建议：

1) 提高培训积极性：通过制定更具吸引力的培训计划和奖励机制，激发后勤人员参与培训的积极性和主动性。同时，加强培训宣传，让后勤人员充分认识到培训的重要性和必要性。

2) 完善团队建设活动：根据后勤人员的实际情况和需求，制定更加紧密、有针对性的团队建设活动计划。加强活动的组织和实施，确保活动的顺利开展和有效实施，增强团队的凝聚力和向心力。

3) 优化培训内容与方法：根据后勤人员的工作特点和实际需求，不断优化培训内容和方法。注重培训的实用性和针对性，提高培训的效果和质量。同时，采用多种培训方式和方法，如线上培训、线下实训、案例分析等，满足后勤人员多样化的学习需求。

### 7.3. 未来研究方向和趋势

展望未来，幼儿园后勤人员专业培训与团队建设的研究方向将更加注重实践性和创新性。具体而言，以下几个方面值得进一步关注和研究：

1) 培训效果评估机制：建立更加科学、完善的培训效果评估机制，对培训成果进行量化和定性分析，为培训的持续改进和优化提供有力支持。

2) 团队建设与组织文化融合：探讨如何将团队建设与幼儿园的组织文化相融合，形成具有特色的团队文化，进一步提升团队的凝聚力和向心力。

3) 信息化技术在培训中的应用：随着信息化技术的不断发展，如何将其更好地应用于幼儿园后勤人员的培训和团队建设中，提高培训的便捷性和效率，值得深入研究和探索。

综上所述，本研究通过实证研究和深入分析，得出了幼儿园后勤人员专业培训与团队建设的主要发现和结论，并提出了具体建议。未来，我们将继续关注这一领域的研究动态和发展趋势，为幼儿园后勤人员的管理和发展提供有力支持。

## 参考文献

- [1] Knowles, M.S. (1973) *The Adult Learner: A Neglected Species*. Gulf Publishing Company.
- [2] Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- [3] Cartwright, D. and Zander, A. (1968) *Power and Influence in Groups: Introduction*. In: Cartwright, D. and Zander, A., Eds., *Group Dynamic*, Harper, 215-235.

- 
- [4] Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- [5] Stufflebeam, D.L. (1966) A Depth Study of the Evaluation Requirement. *Theory into Practice*, **5**, 121-133. <https://doi.org/10.1080/00405846609542011>
- [6] Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- [7] Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- [8] Holland, J.H. (1992) *Adaptation in Natural and Artificial Systems: An Introductory Analysis with Applications to Biology, Control, and Artificial Intelligence*. MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/1090.001.0001>
- [9] Hanushek, E.A. (1979) Conceptual and Empirical Issues in the Estimation of Educational Production Functions. *Journal of Human Resources*, **14**, 351-388. <https://doi.org/10.2307/145575>
- [10] 王祥燕. 幼儿园后勤职工园本培训的新途径[J]. 课程教材教学研究(幼教研究), 2011(1): 10-11.
- [11] 张华香. 幼儿园后勤工作培训的实施策略[J]. 东方宝宝(保育与教育), 2014(3): 46-47.