

# 建立培训基层舞蹈教师教学能力的机制

阿思如

(呼和浩特民族学院 内蒙古 呼和浩特 010000)

**[摘要]**作为素质教育的一支,舞蹈课程逐渐成为学校重要的一部分,舞蹈教师加入到总教师队伍中,其专业性和个人素养决定着课程的优劣以及学员的最终学习成果。本文以基层舞蹈教师队伍为研究对象,探究新时代基层舞蹈教师教学能力的构成以及教学能力现状,以此达到建立培养基层舞蹈教师教学能力机制的目的,希望能强化教师队伍,提高高校授课水准,实现从教育大国转为教育强国的重要一步。

**[关键词]**基层舞蹈教师;教学能力;师资建设;机制

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.077

当前社会发展趋势下,音乐、美术、舞蹈等等教育兴起,教师队伍也逐渐壮大,不仅仅学员的就学引起社会关注,教师的培养机制也是教育问题的重中之重。虽然舞蹈教师队伍建设持续推进,但是依旧存在结构天秤失衡、缺乏继续培训的现向,一方面,教师从专业舞蹈人才到基层舞蹈教师转换困难,另一方面舞蹈教师缺乏与时俱进的教学方法和观念。为了强化师资,提高教学效果,要从培养教师教学能力机制做起,提高素养,优化管理,明确目标,制定奖惩评价规则,让舞蹈教师走向专业化。

## 一、基层舞蹈教师教学能力构成

### (一)专业素养

舞蹈教师是舞蹈的领航者,授课质量和人才培养成果在于教师是否有足够的教学能力,教学能力又划分为许多方面,首当其冲的就是专业素养,是教师的艺术理论知识、舞蹈理论与技术知识、文化知识的总称。教师掌握的艺术理论知识在于面部、肢体、眼神等等传递出的艺术情感,在业内以舞蹈身韵、作品艺术性分析展现,需要教师有足够的基本功训练才能掌握。教师也需要有舞蹈理论与技术知识,比方说步伐技巧、专业术语运用、领舞伴舞技巧、舞蹈编排、乐感反应度、乐理知识,能充分掌握肢体活动,熟悉不同种类的舞蹈历史知识和技术动作。作为教师,除了这些还要有文化知识,渗透舞蹈的背景和文化风俗,具备这些能力才是具有专业素养的舞蹈教师。

### (二)能力界定

舞蹈教师是舞蹈人才,同样也是教师,因此需要教师对本身的能力有明确的界定。在新时期,舞蹈教师要有教学设计能力、教学实践能力、课程开发能力、科研能力。舞蹈教师需要根据国家政策、学校制定的校规履行教师的责任和义务。能够设计教学方案、把控课程内容和学情,灵活实践做好教学评价和创新的课程开发,做到有的放矢,才是合格的有能力的教师。除此之外身为教师还要有科研能力,运用专业知识和授课实际进行有实效的研究,科研兴教,建立专业自信和学术氛围,做有教学能力的舞蹈教师。

### (三)教学态度

舞蹈教师的定性首先是教师,因此要有专业的教学态度,比方说职业道德感和个人行为作风。舞蹈教师是教育为主的功利性事业,这就要求教师要有职业理想、责任、纪律,拥有职业荣誉感。入职高校的舞蹈教师更要有集体意识,在学生中起到榜样作用,帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观。还要有个人的良好行为作风,拥有师德师风,遵纪守法,政治生态健康,做品性和态度优秀的基层教师。

### (四)综合素质

在新时期,舞蹈老师还要有除了上述能力之外的综合素质,比方说心理素质和身体素质。因为舞蹈教师是包含运动技能的岗位,教师需要有良好的体魄、体能,以及环境适应能力,才能更好地完成授课任务。除此之外还有心理素质,很多舞蹈老师属于应届毕业生队伍,心理素质薄弱,很难适应竞争

激烈的职场环境,因此要有出色的教学能力还要有综合素质,有继续学习的动力和毅力。

## 二、基层舞蹈教师教学能力现状

虽然舞蹈教师正在稳步扩大队伍,各大高校增设舞蹈教学课程,提高舞蹈相关科目的软硬件设备投入力度,但教师队伍本身依旧存在问题。经过随机抽取几所院校,对舞蹈教师日常教学作出调查之后,由现象总结出以下两大难题,下面我们将做出详细分析。

### (一)从专业舞蹈人才到基层舞蹈教师转换困难

在院校筛选过程中,由于校方的规定和学生的需求,舞蹈教师都受过专业的舞蹈培训。大部分毕业于舞蹈专业,在学校内被当做专业型人才培养,因此有殷实的理论知识基础和高超的舞蹈技巧。但是舞蹈教师多数年轻化,属于应届毕业生群体,缺乏教育从业经验,作为教师来说教学能力薄弱,有很多不平衡的地方等待补充。比方说科研能力和开发课程的能力等等,都是舞蹈教师的薄弱项。根据找工作招聘网公布的数据为例,2021年年初至今,年龄天秤明显失衡,35岁以前的舞蹈教师需求明显比35岁以后的教师需求量大(如图1所示。)



图1 舞蹈老师招聘需求分析

(数据来源于找工作招聘网)

应届毕业生或是缺少教学经验的人才进入校园任职后,其身份认同依旧停留在专业舞蹈人才上,缺少师范类技能,没有创新意识也缺乏合理规划课程的经验,因此由专业舞蹈人才转换成基层舞蹈教师这个过程就难以适应。高校要求的舞蹈教师不仅仅有专业素养,还要有教学态度、能力、和综合素质,从课堂内容、课堂目标、授课方式,到教师个人的风格都有要求,部分舞蹈教师难以跟上教学目标的设计,不仅仅影响个人授课成绩,也影响学生的知识吸收。

根据调查访问,在30名舞蹈老师中,有40%的舞蹈教师表示职业规划中并没有明确的就任教师意向,还有20%的舞蹈教师表示做舞蹈教师只是下一份工作的“跳板”。校方虽然建设舞蹈课程,但是却没有给舞蹈教师一定的激励制度,导致人才

流失,或是缺乏制约,致使有的教师缺乏师德师风,甚至不按按照教学目标授课,随便应付授课计划,使实践教学的授课质量低下,同样浪费了教育资源。

### (二) 舞蹈教师缺乏与时俱进的教学方法和观念

舞蹈课程不同于其他文化课程,因为属于表演艺术,因此学校在培养人才时,多为社会培养各行各业的应用型人才,却缺乏对于先进方法和观念的引导。很多院校的课程相对独立,舞蹈教学模式相对单调,手段落后,在新课改的要求下,国家有关部门和校方对舞蹈课程提出了新的要求,舞蹈教师却没有因此改变授课模式的意识,给我国舞蹈教学质量的提高增加了难度,止步不前的现象屡见不鲜。很多舞蹈教师愿意将自身的专业技能传授给学生,却不重视方法,以传统模式为主,用“填鸭式”教学授课,很少采用启发式、思维式、实践式等方式授课。这种不加设计的授课模式的确方便了教师的授课,但无疑影响了学生参与舞蹈艺术的创新创造,也影响了学习的积极性。不仅如此,很多院校的教学课堂虽然有电子硬件软件设备,教师却很少使用,主要是口头传授配合教科书理论要求学生掌握知识,很少主动示范,也很少搜集恰当的材料辅佐课程。而最终舞蹈教师的授课成果和其他课程的评教方式相仿,都是以目标是否完成为导向,或者是学生简单评价做参考,无法产生约束效果,缺乏实用性。还有的教师会根据自己的喜好,选择自己擅长的或者是喜欢的舞蹈进行教学,忽略学生主体位置,忽略学习目标的特点,同样影响了舞蹈教学的质量。

### 三、培训基层舞蹈教师教学能力的机制

根据新时代需求要求下的舞蹈教师教学能力,综合基层舞蹈教师教学能力现状反映出的问题,我们提出相应的培训机制,以应对未来新型舞蹈人才的需求和专业舞蹈教师的挑战。

#### (一) 围绕实际情况提高专业素养

每个学校都有不同的环境和发展规划,因此要完善培训机制,首先要从实际情况出发提高教师的专业素养。从小学到大学,对舞蹈教师的需求不同,可以制定不同的招聘细则,通过考试来衡量教师的专业性,具备符合学校实际情况要求的教师,具备基本能力和职业道德,才能就任教师岗位。在教师入职后还要对教师有明确的培训制度,重视教师等级,保证教师定期参加等级考试和等级学习,根据校区的需求情况和教师的技能薄弱项,进行专项培训,增强教师的能力。校区要对舞蹈教师的教学经验作出规定,要求教师在授课和教学过程中总结和反思学情,找到最终的教学方法。为了培养舞蹈教师,保证其继续学习的能力,要组织安排督导员的听课日程,并且要求教师观摩和阅读刊物,积累经验,具体如图2所示。

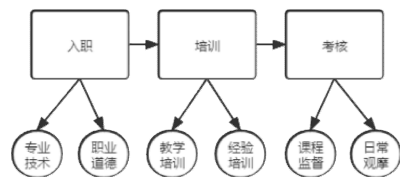


图2 舞蹈教师选拔培养考核流程图

#### (二) 围绕学情优化组织管理能力

为了解决舞蹈教师的角色转化适应度问题,需要优化舞蹈教师的组织管理能力,在分班管理并下达指标的任务当前,要求教师科学客观地分班,保证舞蹈教师在力所能及的范围内分配到合适的学生数量,能够顺利管理班级。随后,舞蹈教师还要对每个班级的学生进行学情掌握,根据班级特点和学习进度,甚至是学生的学习能力,制定详细的管理方面策略。有的舞蹈教师年级跨度大,如果是低年级班级,舞蹈教师要在管理上以亲和为主,关心学生学习生活和心理健康。如果是学学习进度慢,对舞蹈兴趣不大的学生,舞蹈教师也要根据其情况,制定合适的授课策略,在课堂上抓住学生的好奇心和兴趣,保

证教学内容和质量准确有效。授课过程和学情要详细的记录,作为培训机制的一部分。教师还要组织学员经常参加活动,提高自身的组织管理能力,借助现代化教学工具,比方说录像机、手机聊天软件,辅助学生学习,加强师生沟通交流。

#### (三) 围绕教学目标划分阶段任务

对基层舞蹈教师下达分阶段任务,要围绕着总教学目标。舞蹈课程虽然有固定的教材教案,但是要成为优秀的舞蹈教师,就要有一定的创新能力。可以让舞蹈教师参与选择教材的工作中,并且参与总目标和分阶段目标的讨论。为了培养舞蹈教师教学能力,不仅仅对课程下达分阶段任务,还要对教师本身的成绩下达分阶段任务,比方说将一个学期分为三段,第一段学生掌握基本理论支持,第二阶段学生掌握基础舞蹈实践技术,第三阶段学生对教师的好评率达到80%以上,这三个阶段就涵盖了教师的理论授课、技术授课、组织管理三个内容,以实践为准提高教师的教学能力。

#### (四) 围绕教学效果制定奖惩评价

传统的教学评价机制下,占比最多的评价项目在于学生最终的成绩。这样的评价机制让教师对教学创新、师德师风、师生交流等等都不重视,起不到良好的培训效果。在新时期,对舞蹈教师进行全方位的评价机制和奖惩机制规定很重要,根据学生评价,对教师进行口头、公告或是奖金激励,表彰那些出色的舞蹈教师,产生榜样作用。如果是不思进取,不求创新,或者是经常性推脱培训的舞蹈教师,则可以口头批评、公告批评,或者是扣月度奖金。也可以安排教师之间互相讲评,在培训时进行创新舞蹈动作竞赛和授课效果竞赛,给予一定的奖励,激励舞蹈教师积极进取。

### 四、总结

综上所述,舞蹈教师是教师队伍中重要的一支,关系着综合素养的发展。要完善培训机制,提高舞蹈教师的教学能力,就要重视教师个人专业素养,重视教师是否遇到了角色转化的问题。在实际情况的基础上,形成从入职到培训到考核的培养机制,围绕学情锻炼教师的组织管理能力,为教师立下一系列阶段目标,为总目标服务,以恰当的奖励和惩罚制度当做教学评价,激励教师继续学习和进步。未来舞蹈教师在完善的培训机制下,将更好地服务于教学工作,培养更多新时期专业、负责的教师。

### 参考文献

- [1] 喻洁. 职业院校舞蹈教师教学能力提升的路径与策略研究[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2018, 18(01): 35-38.
  - [2] 蒋荆子. 舞蹈教师能力培养与师资队伍建设探讨[J]. 经济研究导刊, 2018(12): 139+143.
  - [3] 杜静歌, 刘晓丽, 季华, 陈智, 黄蓉静. 高校青年舞蹈教师教学能力研究[J]. 平顶山学院学报, 2018, 33(04): 112-115.
  - [4] 张晋燕. 高等体育院校体育舞蹈教师专业素养构成、影响因素及策略提升研究[D]. 哈尔滨体育学院, 2018.
  - [5] 赵景辉. 我国体育舞蹈教师继续教育研究[D]. 北京体育大学, 2012.
  - [6] 上官来, 周建洪, 龚学智. 体育舞蹈教师教学能力结构构建的研究[J]. 邵阳学院学报(自然科学版), 2007(01): 114-117.
- 基金项目: 课题: (内蒙古自治区教育科学十三五规划课题《关于推进农村牧区舞蹈艺术基础启蒙教育的研究》) 2019MGH116

#### 作者简介:

阿思如(1972-09-), 女, 蒙古族, 内蒙古呼和浩特, 学历: 大学本科, 就职院校: 呼和浩特民族学院, 职称: 讲师, 主要研究方向: 音乐与舞蹈学方向。