

# 宁乡市体育舞蹈培训机构师资队伍现状调查研究

1.彭 剑 2.丁 蕊

(云南师范大学 云南昆明 650500)

**摘要:** 通过调查, 本文得出以下结论: 1.教师队伍女多男少; 2.年龄相对年轻; 3.大学生兼职老师偏多, 教师稳定性差; 4.教学经验不足, 教学水平不够。根据发现的问题给出相应的对策: 1.加收男教师; 2.实现体育舞蹈教师老中青三结合; 3.提高入职门槛, 增加全职教师的比例; 4.定期组织教师外出培训。

**关键词:** 宁乡市; 体育舞蹈; 教师

## 第一章 前言

### 1.1 选题依据

本研究以宁乡市体育舞蹈培训机构教师队伍为研究对象, 根据问卷调查和访谈的结果, 找出其教师队伍存在的不足, 并根据相关理论知识对发现的问题提出有效的解决方案, 从而为宁乡市体育舞蹈培训机构的发展做出贡献, 促进行业的持久发展, 也为今后相关研究提供理论参考。

### 1.2 研究目的

选择湖南宁乡具有代表性的体育舞蹈俱乐部和培训机构的管理者、老师以及学员开展深入的调查, 总结宁乡的体育舞蹈俱乐部和培训机构的发展经验和问题, 分析俱乐部和培训机构发展的利弊, 提出今后体育舞蹈培训的理论设想, 以促进宁乡体育舞蹈的发展。

### 1.3 文献综述

#### 1.3.1 与体育舞蹈俱乐部教师的相关研究

陈庭香、唐文俊在《铜陵市体育舞蹈培训机构教师教学能力的调查研究》中指出: 铜陵市体育舞蹈教师男女比例失调, 男教师数量偏少, 年龄呈现年轻化趋势; 教师学历水平分布总体一般。

姜央在《少儿体育舞蹈培训机构发展的制约因素与优化路径》中表示: 兼职教师的教学经验及与家长的沟通能力等有待加强, 教学经验的缺乏也容易导致教学方式方法的陈旧。

综上所述, 全国各地体育舞蹈培训机构教师队伍都有男女比例失调、年轻化、兼职居多的问题, 那么, 我也将着重从这些问题去调查宁乡市体育舞蹈培训机构的师资现状。

## 第二章 研究对象与方法

### 2.1 研究对象

选取宁乡地区体育舞蹈俱乐部的教师为调查对象。

### 2.2 研究方法

#### 2.2.1 文献资料法

通过大量阅读研究有关体育舞蹈俱乐部师资队伍情况的参考文献, 获得有关体育舞蹈教师发展的理论依据。阅读了有关舞蹈教育学方面的文章和书籍, 了解国内外有关体育舞蹈师资队伍的现状和发展趋势。

#### 2.2.2 问卷调查法

按照研究需求, 对宁乡市部分体育舞蹈俱乐部的教师作为调查的样本。

#### 2.2.3 数理统计法

将通过问卷调查所得资料及信息建立数据库, 采用 EXCEL 数据处理软件对所获得数据和资料进行处理和分析, 得出定量结果。

## 第三章 结果与分析

### 3.1 宁乡市体育舞蹈俱乐部的师资情况

#### 3.1.1 宁乡市体育舞蹈教师的性别情况的调查

表 3-1 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师性别统计表 (n=24)

	男	女
人数	7	17
所占比例	29%	71%

根据表 3-1 所示, 在进行对 12 家体育舞蹈俱乐部中 24 位老师的性别调查中发现, 男老师有 7 名, 占调查总人数的 29%, 女老师有 17 位, 占总人数的 71%。通过调查发现: 宁乡市体育舞蹈教师的性别比例失衡。体育舞蹈是由男女搭档同时表演的一种舞蹈。缺少男步或女步都是不完美的。在课堂上, 男教师的缺位影响了学生对体育舞蹈的观察和理解, 也影响了男学生对男步学习的基本模仿。这种现象在一定程度上影响了宁乡市体育舞蹈的教学和未来的发展。

#### 3.1.2 宁乡市体育舞蹈教师年龄情况的调查

表 3-2 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师年龄统计表 (n=24)

年龄	16-22 岁	22-30 岁	30-40 岁	40 岁以上
人数	11	9	3	1
所占比例	46%	38%	12%	4%

根据表 3-3 所示, 在调查的 24 位体育舞蹈教师中, 16-22 岁年龄段中有 11 位老师, 占调查总数的 46%, 在 22-30 岁的年龄段中有 9 位老师, 占调查总数的 38%, 在 30-40 岁的年龄段中有 3 位老师, 占调查总数的 12%, 四十岁以上的老师只有 1 位, 占总数的 4%。舞蹈教师的年龄与其经验密切相关, 在宁乡市有 84% 的体育舞蹈老师都是在 30 岁以下, 说明教师都比较年轻, 相对老教师来说经验不足, 耐心和信服力也没有那么足。长株潭地区多所高校都有开设体育舞蹈专业, 而大部分这专业的学生都会利用周末的时间出去担任俱乐部舞蹈老师, 所以教师队伍会年轻化。

#### 3.1.3 宁乡市体育舞蹈教师的学历情况调查

表 3-3 宁乡市体育舞蹈教师的学历统计表 (n=24)

学历	研究生	本科	大专	大专及以下
人数	1	9	12	2
所占比例	4%	37%	50%	9%

根据表 3-3 所示, 调查的 24 位体育舞蹈教师中, 有 1 位是教师研究生学历, 占调查人数的 4%、有 9 位教师是本科学历, 占调查总数的 37%, 有 12 位教师是大专学历, 占调查总数的 50%, 还有两位老师是大专及以下学历, 占调查总数的 9%。在这些数据中可以得知, 宁乡市的体育舞蹈教师学历水平处于中等水平, 有学历很高的, 也有一般的, 而且这本科生和大专生里面有不少兼职的大学生, 这会对体育舞蹈培训造成一定的影响。

在教学过程中, 教师素质的重要性日益突出。教师的思想修养、技术水平、组织管理能力等因素将直接影响学生水平的提高。尽管考虑课堂质量有很多方面, 但以学历为代表的教育程度可以成为一个重要指标。

## 3.1.4 宁乡市体育舞蹈俱乐部的教师类别调查

表 3-4 宁乡市体育舞蹈教师类别统计表 (n=24)

职业类别	兼职	全职
人数	19	5
所占比例	79%	21%

根据表 3-4 所示,在宁乡市 12 家体育舞蹈俱乐部中,俱乐部兼职老师有 19 位,占调查总数的 79%,俱乐部全职老师有 5 位,占调查总数的 21%。俱乐部中兼职老师过多,对俱乐部的发展有较大影响,兼职老师中大部分都是附近的在校大学生,他们利用课余时间,在各家俱乐部中通过教课一定的费用,因为还是在校大学生,不能全身心的投入到工作当中,这会导致课后无法与学员进行更多的交流以及教学质量的下降,会影响宁乡市体育舞蹈俱乐部的发展。

## 3.1.5 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师的级别调查

表 3-5 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师级别统计表 (n=24)

教师级别	省级	国家级	国际级	无
人数	8	5	0	11
所占比例	33%	21%	0	46%

根据表 3-5 所示,12 家宁乡市体育舞蹈俱乐部中,省级教师有 8 人,占调查总数的 33%,国家级教师的人数有 5 人,占总人数的 21%,没有国际级的教师,没有考取舞蹈教师证的老师有 11 人,占总人数的 46%。通过数据可以得知,高级别教师较少,还没有考证的老师较多,高级别老师多少几乎决定着宁乡市体育舞蹈教学质量的好坏,而且高级别的老师能更加让学生信服和喜爱,高级教师的数量在一定程度上觉得了俱乐部的发展。

## 3.1.6 宁乡市体育舞蹈教师教学能力的调查

表 3-6 宁乡市体育舞蹈教师教学中应加强部分的统计 (n=24)

	人数	所占比例
舞蹈创造编排	2	8%
教学能力	11	46%
师生沟通交流	10	42%
管理能力	1	4%

根据表 3-6 所示,调查的宁乡市 12 家体育舞蹈俱乐部中的 24 位老师,有 2 人认为自己需要加强舞蹈创造编排能力,占调查总数的 8%,有 11 人认为自己需要加强教学能力,占调查总数的 46%,有 10 人认为自己需要加强师生沟通交流能力,占调查总数的 42%,有 1 人认为自己需要加强管理能力,占总数的 4%。

根据数据可以得知,宁乡的体育舞蹈教师最需要的是提升师生沟通交流能力和教学能力。

## 3.1.7 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师参加大师集训的情况

表 3-13 宁乡市体育舞蹈俱乐部教师每年参加集训情况统计表 (n=24)

次数	无	一次	两次及以上
人数	7	11	6
所占比例	29%	46%	25%

根据表 3-7 所示,调查的宁乡市 12 家体育舞蹈俱乐部中 24 位老师,有 7 人每年不参加大师集训,占调查总数的 29%,有 11 人每年参加一次大师集训,占调查总数的 46%,有 6 人每年参加两次及以上的大师集训,占调查总数的 25%。通过数据可以看出,宁乡市体育舞蹈教师进行自我提升的比例较少。一方面可能是俱乐部对于教师集训提供的经费不足,导致教师没有足够的经费去参加大师

集训营;另一方面是兼职老师时间不足,大部分教师因为是在校大学生,可能与学校上课时间冲突。

## 第四章 结论与建议

## 4.1 结论

## 4.1.1 宁乡体育舞蹈教师男女比例失衡、男教师严重缺少

教师男女比例失调会限制双人舞的教学,从而限制体育舞蹈的全面发展。

## 4.1.2 宁乡体育舞蹈教师年龄结构不合理

教师队伍年轻化会导致部分教师教学经验的不足,难以激发学生学习的兴趣、动力和潜力。

## 4.1.3 宁乡体育舞蹈教师学历水平一般

专科教师学习过程中大多数只重视舞蹈技术而忽略理论知识和教育学理论等,因此在教学过程中限制了学生能力的进一步发展。

## 4.1.4 大学生兼职教师占一半以上

宁乡市体育舞蹈教师大部分教师都是兼职大学生,每年参加进修的次数较少,而且由于双重身份的特殊性,他们不能全身心投入到教学中去,大学生教学时间短,缺乏课堂经验,连续代课的状况不稳定,容易更换,长此以往会影响教学效果。

## 4.1.5 教师集训次数少、教师教学能力不够

体育舞蹈教师集训次数少,会影响老师不能及时了解世界前沿的跳法,并且失去和同行交流分享教学经验的宝贵机会,从而限制自己的技术能力和教学水平,继而降低自己以及其舞蹈机构的竞争力。

## 4.2 建议

## 4.2.1 招聘体育舞蹈男教师和吸收更多的男学员

招收男教师开展双人舞课堂,以及吸引更多的男学员实现可持续发展。

## 4.2.2 体育舞蹈教师队伍实现老中青三结合,老教师传授经验

招募体育舞蹈的有资历的老教师,或者请老教师给年轻教师培训,老教师向年轻教师传授教学经验,增加年轻教师的经验,避免教师从一开始就摸着石头过河。

4.2.3 招聘已毕业的体育舞蹈教师,增加全职教师的比例,并严格考核教师,必须持有教师资格证书

提高体育舞蹈教师入职门槛,增加全职教师的比例以及保证全职教师的利益,使教师们全身心的投入工作当中,做好舞蹈教学工作以及课后和学生家长的沟通交流,使教师在招生和留生中发挥更大的作用。

4.2.4 俱乐部要有计划、有组织、有针对性地开展教师技术理论培训,最大限度地拓展教师知识结构,提高教学能力

体育舞蹈教师参加集训是一种很好的提升自身技术和教学水平的方式,可以在学习前沿跳法的同时,和众多舞者分享交流教学经验,提高舞蹈技术水平和教学水平。

## 参考文献:

- [1]陈庭香,唐文俊.铜陵市体育舞蹈培训机构教师教学能力的调查研究[J].皖西学院学报,2021,37(05):145-149.
- [2]姜央,施学莲.少儿体育舞蹈培训机构发展的制约因素与优化路径[J].当代体育科技,2021,11(29):144-149.DOI:10.16655/j.cnki.2095-2813.2103-1579-6465.