

# 高质量发展视角下 A 舞蹈培训机构师徒制体系优化研究

万莹欣

江西科技师范大学, 江西 南昌 330038

DOI:10.61369/IED.2026020013

**摘 要 :** 在舞蹈培训行业由粗放式发展迈向高质量发展之际, 师徒制是人才培养及技艺传承的重要方式, 在此背景下, 传统的师徒制已无法满足机构规模化、规范化以及专业化的要求。本文选取 A 舞蹈培训机构为例, 在此基础上围绕高质量发展目标, 分析当前师徒制存在的问题以及不足之处, 根据实际情况给出相应的建议, 即建立系统化的传承模式、实施分层次的教学方法、制定完善的考核和评估办法等, 使师徒制从“经验型传承”转变为“体系化教育”, 从而帮助舞蹈培训机构提高教师水平、增强竞争优势。

**关 键 词 :** 高质量发展; 舞蹈培训机构; 师徒制; 师资培养; 体系优化

## Research on the Optimization of the Mentor-Apprentice System in A Dance Training Institution from the Perspective of High-Quality Development

Wan Yingxin

Jiangxi Science and Technology Normal University, Nanchang, Jiangxi 330038

**Abstract :** As the dance training industry transitions from extensive development to high-quality development, the mentor-apprentice system serves as a crucial approach for talent cultivation and skill inheritance. In this context, the traditional mentor-apprentice system can no longer meet the requirements of institutional scalability, standardization, and professionalization. This paper takes A dance training institution as an example and, based on the goal of high-quality development, analyzes the existing problems and shortcomings of the current mentor-apprentice system. Corresponding suggestions are provided according to the actual situation, including establishing a systematic inheritance model, implementing tiered teaching methods, and formulating comprehensive assessment and evaluation methods. These measures aim to transform the mentor-apprentice system from "experience-based inheritance" to "systematic education," thereby helping dance training institutions improve teacher quality and enhance their competitive edge.

**Keywords :** high-quality development; dance training institution; mentor-apprentice system; teacher training; system optimization

## 引言

当下舞蹈培训行业竞争已经不是“规模增量比拼”, 而是“质量内涵较量”, 教师团队专业水平、职业素养以及稳定性决定着培训机构的核心竞争力和发展潜力。而师徒制作为舞蹈教育领域延续千年的传统人才培养方式, 也是 A 舞蹈培训机构培养师资的主要途径。但是伴随着机构分校增多、学生数量增加及教学要求提高, 传统的师徒制所存在的问题也逐渐暴露出来: 传承零散化、培养片面化、激励缺失、考核笼统等现象严重影响师资队伍建设效果, 阻碍机构优质发展步伐。

本文选取 A 舞蹈培训机构作为案例研究对象, 在对其三个主要教学点、十二位资深导师以及二十八位年轻老师进行深度访谈的基础上, 基于近两年的教学管理信息及家长意见等资料, 总结归纳出师徒制存在的问题并提出相应的改进措施, 从而形成符合该机构发展的新型现代化的师徒培养机制, 提高教学质量与办学效益, 为同类舞蹈培训机构的人才培养提供借鉴。

## 一、A 舞蹈培训机构师徒制运行的核心困境

### (一) 传承标准缺乏一致性, 教学质量起伏较大

传统师徒制以老教师个人经验为主导, 缺少一套系统化、可

复制的教学传承制度及程序。根据调查结果发现, 该单位有 72% 的年轻老师表示所接收到的内容是没有统一的要求, 每位老师上课思路不一样, 分解动作的方式也不同, 管理课堂的方法也不一样, 同样的一个课目, 在不同的班上会有很大的差别。有的导师

作者简介: 万莹欣 (1993.02-), 女, 汉族, 江西人, 在读研究生, 职称: 中小学二级, 研究方向: 人力资源 师徒制。

只注重技术训练，而不考虑学生的年龄以及接受能力，造成一些年轻的老师上课时会出现“超纲教学、急于求成”的现象；还有的导师不懂得把课讲成一个流程，上课很随性，这样就很难保证学生的学习连贯性和一致性。这种“因人而异”的经验式传承已经不能够适应当下舞蹈教育的发展趋势了，也是制约这个机构做大做强一个瓶颈问题<sup>[1]</sup>。

### （二）培养内容侧重技能化，综合素养培育缺位

机构师徒制有“重技艺、轻素养”问题，注重舞蹈动作技能传授而忽略对青年教师教育教学能力和职业素养培养。一方面，85%的青年教师拥有良好的舞蹈基础，但是78%的老师缺少教学理念、课程设计、学情分析等方面的指导，不能把专业动作转化为通俗易懂的教学语言，在课堂管理、难点攻克、分层教学方面的能力较弱；另一方面，机构忽视家校联系、服务精神以及机构文化的传递，81%的新手教师没有接受过系统的家校沟通培训，学员情况反馈滞后或沟通方式不当造成他们所带班级退课率比资深教师高18%，同时舞蹈文化、职业道德、师德教育缺失，使得年轻的老师们很难树立正确的职业观念不利于师资队伍团结及专业化发展<sup>[2]</sup>。

### （三）激励机制不健全，师徒传承内在驱动力缺失

机构师徒制激励机制具有“重精神、轻物质、弱发展”的特点，难以激发师生双方的积极性和主动性。资深导师进行指导工作要花费大量的时间和精力，但是只有15%的导师有固定的带教补贴，在付出与回报严重失衡的情况下，主动带教的积极性不高；青年教师培养缺少明确的发展规划，传承进展缓慢、晋升途径有限，缺乏明确的目标及奖励措施。此外，带教效果也不纳入对老师的考核当中去影响职称评审以及各种评比表彰等环节，造成资深导师“重教学、轻指导”，而青年教师“被动学习、不愿钻研”，从而使得师徒制育人效果大打折扣。

### （四）评价体系具有片面性，传承效果难以进行量化管理

当前师徒制考核是以期末的主观定性评估为主，缺少量化的标准、全方位的过程监管以及多主体参与式的评价方式，传承效果无法准确衡量。单位仅在每学期末进行一次统一的教学考评工作，对于青年教师的教学水平提高情况、学员的学习成果、家长的意见建议等方面没有做到及时地关注了解，很难把握所传授的知识是否适合学生的特点及传授的方法是否有效果<sup>[3]</sup>。

## 二、高质量发展视角下师徒制体系优化的核心原则

### （一）标准化与个性化协同统一

围绕高质量发展规范化要求，建设统一的师徒制培养基地，设定统一的教学目标、传承内容、操作程序以及考评标准等，保证技艺传递的一致性和可推广性及教学质量一致性；同时也考虑到资深师傅授课方式和个人特色以及年轻老师的不同特点，给予一定的个性化教学发挥余地，“标准化底线传承”与“个性化上限成长”的有效结合，既保证了教学有序又兼顾了人才培养灵活。

### （二）专业技能与综合素养并重

坚持舞蹈教育“立德树人、以舞育人”的根本任务，建立

“技能+素养”双线培养模式。在加强舞蹈基本功训练的同时，开展教育教学观念更新、课程开发、学情指导、家校联系、师德师风建设、机构文化建设等内容的培养工作，促进青年教师实现从“能跳舞到会教舞再到善育人的转变”，培养一支适应时代发展的专业化、多元化舞蹈师资队伍<sup>[4]</sup>。

### （三）正向激励与刚性约束并行

建立“物质激励+精神激励+发展激励”三位一体激励机制，切实激发师徒双方传承与学习的积极性和主动性；厘清师徒双方的权利、义务及责任划分，制定带教责任追究办法以及效果监控措施，在激励中实现自主传承，在约束下保证培养质量，使师徒关系走上制度化、常态化轨道，符合机构高质量发展的人员配备要求。

## 三、高质量发展视角下A舞蹈培训机构师徒制体系优化路径

### （一）建立规范化传承机制，树立统一教学标准尺规

#### 1. 制定分层分级传承标准

针对机构少儿中国舞、成人古典舞、街舞等主要课程，根据青年教师“入门期—成长期—成熟期”三个时期，制定不同的、细致的标准。入门期注重基本动作要求、课堂教学安全以及基本的互动技巧，确定每节课的教学目标、动作分解顺序及课堂互动次数；成长期重视教案的设计、学情分组、家校沟通等工作，培养独立授课的能力；成熟期注重教学理念更新、特色课程开发、团队合作管理等方面的工作，培养优秀的师资队伍。以少儿中国舞入门期为例，规定了“把杆练习分为三个部分进行、每隔15分钟有一次课堂互动”，保证各班教学质量、学生水平的一致性<sup>[5]</sup>。

#### 2. 建设全域教学示范资源库

汇聚机构优势教育资源，建设线上线下的融合式教学样板库，包含所有舞种的标准示范课、动作分解演示视频、课堂场景再现案例等一系列主要素材。确立师徒传承以样板库为基本参照物，在此基础上由老教师根据自身授课心得进行额外辅导，避免“唯经验论”的盲目继承。“古典舞身韵”为例，依托于样板库里“提沉、冲靠”的基本动作要领以及常见的错误纠正方法，老师再结合自己在舞台上表演的经验做进一步的拓展性讲授，“标准化教学+个性化培养”<sup>[6]</sup>。

### （二）优化分级培育制度，提高教师队伍整体素质。

#### 1. 实施“双导师”联合培养机制

摒弃以往“一对一”的单一结对方式，采用“专业技能导师+教学管理导师”双导师制。专业技能导师是由经验丰富的骨干教师担任，在舞蹈技艺、课堂教学实践、动作教学等方面进行专门训练；教学管理导师是由学校教务主任级别的老师担任，对学生的思想政治教育、备课研讨、学情分析以及职业道德等方面的系统培养。实行经常性的培养制度，技能导师进行日常听课辅导，管理导师每月举办一次专题报告会、每星期举行两次集体备课活动，同时开展家校沟通情景演练，多方面提高青年教师的专业水平及综合素质，做到技艺传承与职业发展两不误<sup>[7]</sup>。

## 2. 加强舞蹈文化的传承及职业道德教育

把文化传承以及师德培养作为师徒制重要组成部分,形成“技艺+文化+伦理”的三维传承方式,在技能培训的同时加入对舞蹈历史文化、民俗内涵、艺术价值的介绍,在民族舞教学中结合当地民俗文化的讲述,丰富青年教师的文化底蕴;定期开展师徒文化交流活动,宣传本单位的发展历程、办学宗旨及行业内名师的事迹等,增强大家的集体荣誉感和归属感<sup>[8]</sup>。

## 3. 搭建阶梯式实践锻炼平台

根据青年教师发展过程设定不同层次递阶式实践岗位促进理论知识转化为教学技能。初入职场期担任助教工作,在指导老师的带领下进行课堂管理以及课后辅导,了解所带班级情况及授课程序等;成长期承担基础课独立讲授任务,由指导老师听课评价、教务处按期评估,迅速提高独立上课水平;成熟期负责课程开发、教学监控、新进人员培养等工作,多方面培养骨干力量和后备干部,构建“培养——锻炼——成才”的一体化培养体系。

### (三) 完善长期激励制度,激发师徒传承内生动力。

#### 1. 优化分层物质激励体系

建立师徒制专项培养基金,“基本工资+绩效工资”双轨制带教激励方式。资深导师带教补贴由基本工资及绩效工资组成,基本工资每月发放,绩效工资与青年教师发展情况相联系,根据新老师6个月独立授课合格率、12个月教学满意度以及24个月晋升率进行计算发放;对于青年教师设置“成长专项奖”,对学员考级通过率、比赛获奖率、续费率达到一定标准给予奖励金,用物质奖励激发师生双方的积极性。

#### 2. 拓宽双向职业发展通道

建立“教学岗、管理岗、研发岗”的三维职业发展平台,让师傅徒弟都有明确的发展方向。资深导师可以升任为教学督导或者课程研发中心负责人,承担对全校的教学质量监控工作以及课程开发升级任务还有师资培养管理工作等职责;新进老师有“初级教师→中级教师→高级教师→骨干教师”的晋升制度,在师徒

结对成果、授课水平高低及学生满意度等方面进行综合考评,铺设一条通往成功的道路,激发他们持续进取的热情。

## 3. 强化精神激励与荣誉赋能

定期举办“金牌导师”、“优秀师徒组合”、“青年成长之星”的评选活动,对于指导效果明显、进步迅速的师生予以公开表扬并颁发证书,在机构公众号以及各校区张贴海报展示其事迹,形成尊重老师、重视教育的良好风气。为优秀的师徒创造参加行业交流会、大师班学习或者外出考察的机会,开阔眼界,增强职业自豪感和成就感,建立长期的精神奖励制度。

### (四) 建立多维评估机制,全方位护航传承落实效果

围绕青年教师“入门期——成长期——成熟期”的发展路径,建立动态的过程性评价机制,在入门期内主要考察对传统教学内容的学习掌握程度以及作为助教的工作表现;在成长期内主要考查独立授课的能力、对学生情况的了解程度及家校联系情况等;在成熟期内主要考察课程开发能力、课堂教学改革能力和指导新教师的效果。采取“月检、季评”的方式,由教务处、老教师和学生共同参与评价,采取听课、查阅教案、与学生座谈等形式进行过程性的监控,适时调整传授的内容及方法。

## 四、结束语

舞蹈培训行业高质量发展的关键在于师资培养,优化师徒制模式是A舞蹈培训机构解决师资培养问题、提高办学水平的有效途径。A舞蹈培训机构应结合本单位具体情况,在标准化建设上做文章,在素养培养上下功夫,在激励措施中找动力,在多元考核中求突破,使传统的师徒制走向制度化、规范化、程序化的道路。不断健全和完善师徒制培养机制,造就一支业务精湛、素质优良、稳定精干的舞蹈教师队伍,形成有利于机构持续健康发展的育人格局,在增强机构在业内竞争力的同时也为校外舞蹈教育培训行业的优质发展贡献一份力量。

## 参考文献

- [1]李雨桐.“双减”背景下A舞蹈培训学校客户体验管理优化研究[D].燕山大学,2025.
- [2]赖莎.体育舞蹈培训产业的经济效益现状与发展研究[J].特区经济,2025,(08):93-96.
- [3]龙丽娟.南宁C舞蹈培训机构培训教师薪酬体系优化研究[D].广西大学,2023.
- [4]王鹏,郑实.校外体育舞蹈培训机构教学体系构建[J].当代体育科技,2020,10(31):254-256.
- [5]张小娟.长江三角洲体育舞蹈培训机构的商业模式研究[D].苏州大学,2020.
- [6]罗梦瑶,关冠.基于游戏化理念的少儿舞蹈教育模式创新研究——以长春市A舞蹈培训机构为例[J].尚舞,2025,(11):141-143.
- [7]魏赛.“双减”政策背景下民办艺术培训学校发展问题与对策研究[D].江西科技师范大学,2025.
- [8]张小娇.“双减”政策下贵阳市少儿体育舞蹈培训机构发展策略研究[D].贵州民族大学,2025.