

# 数字化背景下风景园林专业师资队伍建设实践与思考

## ——以广东白云学院风景园林专业为例

方 玲

广东白云学院 广东 广州 510450

**摘要:** 风景园林专业作为应用型学科,面临着师资队伍建设的挑战。广东白云学院在风景园林一级学科调整后成立该专业,为了适应社会发展和行业需求,积极推动师资队伍建设。首先,通过优化年龄、职称和学历结构,建立合理的师资梯队;其次,注重双师双能教师的培养和认证,促进教师的多样性和深度;同时,采取新教师传帮带制度,加强新教师的培育和发展。同时在数字时代,学校也意识到教师科研能力的不足,通过多种方式推动科研水平的提升。这些举措共同构建了一个科学合理的应用型教师人才培养模式,为风景园林专业的长期发展奠定了基础。

**关键词:** 风景园林; 师资队伍; 数字化时代

### 引言

风景园林是一门综合运用环境、建筑、生态及人文等的学科,是融科学方法与规划设计手段于一体,为人类创造安全、舒适、健康的人居环境的应用型学科。该学科要求在掌握基本理论、基本知识和基本技能基础上,强化实践与职业技能。2022年前风景园林学是工学一级学科,与建筑学、城乡规划学共同组成三足鼎立的人居环境学科群,随着我国高等工程教育新一轮科技革命和产业变革,2022年9月风景园林专业取消一级学科,作为建筑学科下的二级学科,风景园林作为应用型专业,如何更好“接地气”培养具备工科专业技能、符合社会发展及行业需求的专业人才是高校风景园林专业教学急需解决的关键问题。

广东白云学院作为应用技术型本科院校,在一级学科变更的大背景下成立了风景园林专业,面临机遇与挑战,那么如何学科及专业交叉融合的基础上开展师资队伍建设。

### 1 应用型专业师资队伍建设结构化

“应用型”人才培养模式下加强高校教师队伍建设的

路径,以期构建科学合理的“应用型”教师人才培养模式,提升高校教师队伍的实践教学能力和综合素质,为风景园林专业长期发展打下基础。

#### 1.1 年龄、职称、学历的结构优化

首先,优化教师的年龄结构是新高校新专业面临的首要问题之一。一方面,从社会招聘应届毕业新教师,虽然年轻充满活力,但可能缺乏教学和实践经验;另一方面,招聘外返聘教授,年龄较大,可能不易与学校教学特色快速融合。师资年龄结构的优化是风景园林新专业师资队伍建设的基石。

我们秉承专业交叉融合的理念,将老牌建筑学和城乡规划专业的有多年教学经验的优秀中前年骨干教师视为优先搭建专业队伍的核心。同时,根据课程群建设需要,招聘应届毕业学生为新鲜血液的培养对象,返聘有经验和资历的专业退休教授,对专业建设给予指导。通过一年多时间的组建,我们的风景园林专业目前师资比例达到1:14,年龄结构以青年教师或中青年教师为主。年龄结构和职称结构分层递进,形成了合理的梯队。详细信息请见表1

表1 师资职称及年龄结构

具有博士学位者比例			8.30%		具有硕士及以上学位者比例					91.60%
职称	比例	人数合计	35岁及	36至	41至45	46至50	51至55	56至60	61岁及以上	
正高级	8.30%	1							1	
副高级	50%	6	2	4						
中级	8.33%	1	1							

当前高级职称比例达到了50%,学历结构以硕士研究生为主,博士非常少,而再科研队伍中博士学历教师更

有经验和研究方法,未来期待能从已有教师队伍中培养一些博士学历教师,或者引进一些博士学历教师,以利

于整个科研队伍建设。

### 1.2 双师双能教师建设

我校一直以来非常重视双师双能教师的引进和培养。风景园林专业新引进教师中,有40%来自企业。经过多年的教学兼职锻炼,他们的经验也在不断增强。目前,我们共有12位教师,其中已获得“双师双能型”认定的有8人,占总数的66.6%。为了确保双师双能教师培养的质量,需要建立相应的认证标准和评估机制。目前,这方面还比较欠缺。这些标准和机制可以用于对教师培养过程进行监督和评估,确保培养出来的教师达到一定的水平,有助于形成更加合理的教学科研团队。此外,这也有助于满足不同层次学生的需求,促进教学的多样性和深度。

### 1.3 新教师的培育

新专业的发展需要新教师的加入。他们是推动学科进步的新力量、新源泉,能够带来新的思维、新的理念,为学科发展注入活力和创新的动力。新教师承载着对未来的期许和憧憬,肩负起培养新一代园林人才的重任。他们将不断挑战传统观念,探索前沿技术,引领学科发展方向。然而,新教师的成长离不开学校和专业的培养。学校和专业应该为新教师提供必要的支持和指导,帮助他们更好地适应教学环境,发挥自己的潜能,为学科发展贡献力量。

#### 1.3.1 新教师传帮带制度

为了更有效地提高育人成效,我专业积极推动传帮带制度,通过指派有经验的资深教师对新教师进行系统指导,明确指导期的任务和职责,并在期满时进行全面评估和管理。同时帮助新教师制定职业发展规划,明确职业发展目标和路径。同时,高校也可以提供相应的职业发展支持和培训,帮助新教师不断提升自己,实现职业发展目标。这一制度的实施旨在促使新教师更为迅速、全面地适应教学工作,从而全面提升整体教育水平。

#### 1.3.2 新教师教学能力培养

当前很多新教师来源于企业,他们的专业能力扎实,但却缺乏系统的教学方法和运用现代化的教学手段,因此教学能力的培养成为当前师资队伍建设的

重点。在教学督导方面,我们依托制定了课程授课计划编制规定、教师教学工作规范、课堂教学行为规范、听(观)课评课制度、教学督导工作条例等一系列规章制度,建立了一个系统的教育咨询制度,以指导教师在教学过程中的各个阶段,包括课前准备、课中执行以及课后多方复盘,保障新教师的听课率达到200%,听课课后督导及时反馈和沟通能给新教师带来更加直接的帮助。

新教师教学能力培育需要加强对课程教学目的、主要内容、理论体系以及教学方法的研究,优化教学手段。通过组织专题研讨、经验交流等活动,提升新教师对教学改革与建设的重要性的认识。依托学院或系每周开展教研活动,通过专题分享等方式,从而达到教学能力方法学习并通过课程实践得到提升。

## 2 迎合市场行情、打造团队意识

对于应用技术类工科院校,随着市场行情变化,必须整合相关学科资源,提高专业教学和研究的综合水平,才能培养出全面发展的专业人才。

针对风景园林专业本科毕业生可从事的岗位调研结果显示,排名最高(占比83.56%)的是景观方案设计,其次为概念策划占比约71%,效果图比例约69%。以上三项为项目前期阶段。专项设计岗位中,施工图设计达到约69.86%,与植物种植设计的比例基本持平,约为68.49%。除此之外,值得注意的是,76%的参与调研人员建议本科毕业生参与风景园林施工环节。综上,调研结果显示:风景园林专业毕业生职业岗位主要面向景观方案设计、景观规划、施工图设计、绿化设计、园林施工管理五个方向。

### 2.1 打造课程群、打造教研团队

目前,作为一个新开设的风景园林专业,一方面隶属建筑学科下的二级学科,必须与已有的建筑学、城乡规划专业资源共享,并结合市场调研的就业需求开展针对就业目标的课程群建设,形成学科一体化专业学科模块,主要对接岗位(群)的需求,体现“重创新、强实践、擅应用”的课程体系。在完善的课程体系下,通过课程群归属组间好教研团队会更加有利于教学研究。

当前,风景园林专业已经组建了5个教研团队,经过1年时间的努力,这些教研团队积极申报了国家级、省级和校级教学改革研究课题。这些课题的开展,不仅提升了教师们的教学研究能力,也推动了教学改革实践的深入发展。经过一年的时间,虽然专业成立不到一年,但通过团队打造,我校风景园林专业教师已经获得了10项教学改革课题,其中省级3项,校级7项。

### 2.2 成果积累、打造竞赛团队

**通讯作者:**方玲,1985年8月,汉族,女,安徽巢湖,广东白云学院,风景园林专业负责人,副教授,硕士研究生,510450,研究方向:绿色建筑及生态景观环境。

**基金项目:**广东省高等教育学会民办高等教育专业委员会2022年度研究课题:《民办高校专业教师团队建设研究与实践--以风景园林专业为例》,项目编号:2022MBGJ090。

从每个课程群团队中遴选优秀的成熟的课程，组建以课程负责人为主的课程团队，积极的参加各类教学技能大赛，通过比赛展示教学改革成果，交流教学经验，在教研会议中凝练和总结教师们在教学实践中的优秀成果，形成具有推广价值的教学经验和模式和具有一定实力的竞赛团队。同时有了以上的教学成果积累可以继续通过学校设立教学成果奖励机制，鼓励教师积极申报各级教学成果奖。通过申报和评审过程，不仅提升了教师们的教学水平和荣誉感，也推动了教学改革成果的广泛传播和应用。

### 2.3 校企合作、打造应用型团队

应用技术大学需要打造应用型团队积极响应社会行情，培养最新知识和技能的高素质学时，必然离不开在教师团队在教学内容和方法的更新、校企合作及教师专业发展等方面做出了充分的努力，使他们能够适应不断变化的社会和行业环境，成为具有竞争力的优秀人才。

本专业具有60%以上的双师双能型教师构成了强大的师资队伍，他们不仅具备丰富的教学经验，还拥有实践经验和行业洞察力，能否定期开展的行业调研和教师走访企业活动，使教师们能够深入了解行业发展动态和企业需求，及时调整教学内容和方法，确保教学与行业实践紧密结合。教师在寒暑假期间深入企业走访，与企业导师合作进行课题研究，进一步加深了与企业的合作关系，为学生提供了更加贴近实际的学习体验。

此外，通过校企合作模式的实施，可以及时引入丰富的企业素材和案例资源，让不同课程团队俊建立各自的教学案例素材库和校本教材，使得教学内容更加丰富多样，能够满足不同学生的学习需求。通过校企合作，学生也能够获得更多的实践机会，与企业进行深度合作，提升实际操作能力和解决问题的能力。

### 3 数字时代的师资队伍建设路径

随着移动互联网、社交媒体、大数据、人工智能等，这数字化技术的迅速发展，随着而来的是数字化产业迅速发展的时期，再这个样的发展时代作为应用技术本科高校的师资队伍的建设应该，数字化技术改变了商业模式、传媒行业、教育方式等方方面面，队伍教育行业来说，数字时代也带来了新的挑战和机遇。那么作为传统行业的风景园林专业师资队伍建设如何把握这个时代，能我们思考的师资队伍路径包括以下几个关键步骤：

**数字素养培训：**教师需要接受数字素养培训，提升他们的数字技能。这包括熟练运用与其领域相关的数字工具、软件和平台。通过培训后及时运用到教学中。

**教学中技术的整合：**将技术融入教学方法可以提高学生的参与度和效果。鼓励教师探索和采用创新的教学策略，如翻转课堂、在线模拟和虚拟现实体验等。

**在线协作与专业发展：**利用在线平台进行协作与专业发展，让我们教师能够及时了解其领域的最新趋势和研究成果，同时教师教师应具备在虚拟环境中有效协作和沟通的必要技能和资源，通过远程教学在线课程、网络研讨会和虚拟会议平台的培训等。

**提升数字研究技能：**传统教育背景下的来势猛大多缺少数字研究你技能，从而师资队伍建设中，教师必须走出舒适区，提升数字研究技能，包括数据分析、文献综述技巧和学会数字研究数据库和工具的访问等，这也是师资团队建设核心重点与难点。

### 总结

以本校风景园林专业的实际师资队伍建设为例，总结出当前应用技术类本科院校中，师资队伍素质和数量往往是评价学校实力和水平的重要指标之一。

一个强大的师资队伍对于提供高质量的教育和研究至关重要。建设一个强大师资队伍首先要从结构上进行优化，其次需要再从团队合作意识上去打造。通过建立课程群形成教研团队、校企合作形成竞赛团队等方式共同推动教育和科研工作的发展。再次，需要迎合市场需求，开展校企合作，打造市场竞争力强的团队。最后，在数字化时代背景下，高校的教师队伍应鼓励教师尝试与其领域相关的新兴技术，如人工智能、机器学习和增强现实等。鼓励教师探索这些技术可以促进创新，确保课程与行业趋势保持一致。

### 参考文献

- [1]凌启东,朱涛,张江伟.赵成成数字化转型背景下高职院校产业学院人才培养模式研究.湖北开发大学学报[J].2023(12):143-145
- [2]庞爱,玲田甜.“双师型”标准视域下职业教育师资队伍创新建设研究.焦作大学学报[J].2023(12):84-86
- [3]覃淑贞,徐德兰.新时代背景下风景园林专业教学改革探析.甘肃农业[J].2021(3):113-115
- [4]蒋树贤,王思晰,冯新,李冬梅.基于产教融合的师资队伍建设研究与实践[继续教学研究[J].2023(10):79-83
- [5]李壮桂.大学英语师资队伍建设的现实困境与路径选择.齐齐哈尔师范高等专科学校学报[J],2021(2):9-10.