

广西大学体育学院文件

院行政〔2026〕2号

广西大学体育学院青年教师托举计划 实施办法

为深入贯彻落实人才强院战略，加强对青年教师的培养与支持，激发其创新活力与发展潜能，特制定本“托举计划”。

一、核心目标

本计划聚焦青年教师，通过系统化的资源投入、精准化的导师指导与多元化的成长平台，着力提升其教学水平、科研能力与竞赛指导三大核心素养。力争在三年培养周期内，实现“三个一批”的总体目标：产出一批高级别科研成果、涌现一批教学能手、突破一批高水平竞赛指导成绩，为青年教师成长为学术骨干和教学名师奠定坚实基础，为学院可持续高质量发展储备核心人才。

二、培养对象

体育学院入职5年内（含）或年龄在35周岁以下（含），具有较大发展潜力的专任教师。

三、培养周期

一般为两年，最多不超过三年。实行中期考核与动态管理，优胜劣汰。每位申请人限参与一项培养计划。

四、实施路径与具体措施

为清晰指引青年教师成长，本计划从科研、教学、竞赛三个维度设计具体路径，各项支持均建立在教师已具备相应基础之上。

（一）科研能力提升计划

本计划面向已在科研上崭露头角的青年教师。申请者入职后在以下一个或多个领域获得较突出成绩：以第一作者在体育类 CSSCI、北核、SCI/SSCI（二区及以上）期刊发表文章；主持省部级及以上科研项目；或获得过高级别科研奖励；体育学院青年教师科学论文报告会一等奖获得者。

1. 支持体系

（1）立项支持：通过设立院级科研培育项目予以优先支持，并积极吸纳其进入学院重点科研团队，参与重大课题研究。

（2）经费资助：对研究方向聚焦中国-东盟、边疆民族体育领域的教师进行重点资助，项目经费 10000 元；对进行其他科研方向的教师进行一般资助，项目经费 5000 元，支持其进一步学术探索。

2. 培养指标（三年培养期内满足其中 1 项）

(1) 项目突破：成功申报省部级及以上科研项目不少于 1 项。

(2) 成果产出：以第一作者发表 CSSCI、北核、SCI/SSCI（二区及以上）期刊论文不少于 1 篇，或产出被省部级以上部门采纳的咨政报告不少于 1 篇。

(3) 学术影响：参加国内外高水平学术会议（会议目录另附），并作专题报告不少于 3 次。

该路径的进阶目标是助力青年教师在计划期内成功申报省部级及以上科研项目，并产出标志性成果。

（二）教学能力锻造计划

本计划面向获得一定成绩的教学新秀。申请者入职后在以下一个或多个领域获得较突出成绩：获得校级及以上教学竞赛优异成绩（获得学院绩效分配方案 0.3 分及以上系数标准的奖项）；主持省部级教改项目；体育学院青年教师教学竞赛一等奖获得者。

1. 支持体系

(1) 立项支持：设立院级教学改革培育项目，并对立项者申报校级以上教改项目及一流课程、参加高级别教学竞赛者优先推荐。

(2) 经费资助：对教研方向聚焦人工智能赋能教育改革与区域特色发展需求的教师进行重点资助，项目经费 10000 元；对进行其他教研方向的教师进行一般资助，项目经费 5000 元，支持其进行教学创新。

2. 培养指标（三年培养期内满足其中 1 项）

（1）教学竞赛：获得自治区级教学竞赛二等奖及以上 1 项，或获得区体卫艺学会或校级教学竞赛一等奖 1 项。

（2）课程建设：主持校级及以上“一流课程”或“课程思政示范课程”等优质课程一门。

（3）教改成果：主持自治区级及以上教学改革研究项目 1 项，或发表教改论文（北核及以上）1 篇，或出版优质教材 1 部。

通过上述举措，目标是推动入选教师在省级教学竞赛中获奖，或成长为校级以上一流课程的负责人。

（三）竞训能力发展计划

本计划聚焦于提升青年教师的竞赛实践指导水平，申请者入职后在以下一个或多个领域获得较突出成绩：已具备一级裁判/教练员（或同等级别）及以上资质，且具备冲击更高级别裁判/教练员条件；作为教练员指导学生在省级以上体育竞赛中获得优异成绩（获得学院绩效分配方案 0.3 分以上系数标准的奖项）。

1. 支持体系

（1）立项支持：设立院级竞训发展培育项目，优先推荐立项者竞聘高水平运动队教练员，参与大型体育赛事的组织、裁判和教练工作，积累实战经验。

（2）经费支持：对获得国家级及以上教练员、裁判员资质认证的教师进行重点资助，项目经费 10000 元；对参加

国家级及以上教练员、裁判员培训，或指导学生在省级以上体育竞赛中获得优异成绩（获得学院绩效分配方案 0.3 分以上系数标准的奖项）的青年教师进行一般资助，项目经费 5000 元。

2. 培养指标（三年培养期内满足其中 1 项）

（1）竞赛成绩：作为教练员指导学生获得国家级赛事前八名不少于 1 项，或省级赛事前三名不少于 2 项。

（2）等级晋升：教练员/裁判员等级获得晋升（如一级晋升国家级，或国家级晋升国际级）1 次。

（3）赛事执裁：参与省级及以上体育赛事执裁工作不少于 3 次，或参与全国性赛事组织工作不少于 1 次。

该路径的发展目标是推动其指导团队在国家级赛事中实现成绩突破，同时促进其个人教练员、裁判员等级获得晋升。

五、保障机制

（一）组织保障

成立由学院领导牵头的“托举计划”工作领导小组，负责计划的统筹、协调与决策。学科与研究生工作办公室负责日常管理。

（二）经费保障

学院设立“青年教师托举计划”专项基金，确保各项措施有充足的经费支持。

（三）政策保障

在职称评审、岗位聘任、评优评先、国内外进修深造等方面，对表现突出的“托举计划”入选者给予优先推荐和支持。

（四）动态管理

建立青年教师成长档案，实行年度汇报和考核。对考核优秀者加大支持力度；对考核不合格者，进行预警谈话或退出计划。

六、考核管理

（一）考核方式

采用定性与定量相结合的方式，由个人总结、教研室评议和学院考核小组综合评定，考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四档。培养期考核“合格”及以下者，当年年度考核不得高于“合格”。

（二）激励措施

培养期满考核“优秀”者，授予“体育学院青年骨干”称号，纳入学院绩效奖励分配方案；在资源分配、学历深造、学术交流等方面享有优先权；其经验和事迹将在全院范围内进行宣传推广。

七、本办法由体育学院负责解释。