

为指导运动员领袖开设 的特奥课程 学员手册



运动员领袖计划

欢迎参加为指导运动员领袖开设的特奥课程！

本手册将作为资源和活动指南陪伴您完成本次培训的四节课程。在您培训结束并开启导师之旅后，手册中的重要内容仍可作为一种资源加以利用。

面向导师的线上学习课程资源同样有所帮助，可访问

<https://learn.specialolympics.org> 获取。搜索“运动员领袖计划：导师课程”。

学习目标



运动员领袖计划 模块概述



培训过程中，您将：

- 探讨导师如何支持和践行**运动员领袖计划**指导原则。
- 利用最佳实践方法和策略，将**特奥会运动员**培养成为**领袖**。
- 了解并采用**融合领导力**方法进行指导。
- 列出**当地特奥会成员组织**特定的导师职责和活动。

第 1 课

本节课需关注的关键词和概念：

导师特征

导师

被指导者

您会使用哪两个形容词来形容一位优秀的导师：

1. _____
2. _____

运动员领袖导师定义

导师会使用融合领导力方法，在运动员领袖确定、计划和实现领导目标时提供帮助。



优秀导师的特征



运动员领袖计划

导师的特征



值得信赖的榜样

- 树立榜样
- 打造兼具威望和信赖关系的相处氛围

为发展提供支持

- 了解被指导者的兴趣
- 提供获得技能和知识的机会
- 寻求专家和资源

决定成败

- 确定成功的目标和愿景
- 制定切实可行的计划

共同制定计划

- 教导被指导者制定个人计划
- 协助制定应对策略

设置很高但合理的期望

- 有适当、切实的期望
- 提供适当挑战和充分支持来帮助学员面对和克服障碍

问题

1. 优秀的导师具有上述特征。在个人生活或职业生涯中，您见过哪些展现良好导师/被指导者关系的案例？

2. 您在工作或生活中有导师吗？如果有，您欣赏他们的哪些特征？

3. 您觉得此列表中缺少哪些其他特征？

第 2 课

本节课需关注的关键词和概念

运动员领袖计划

融合领导力

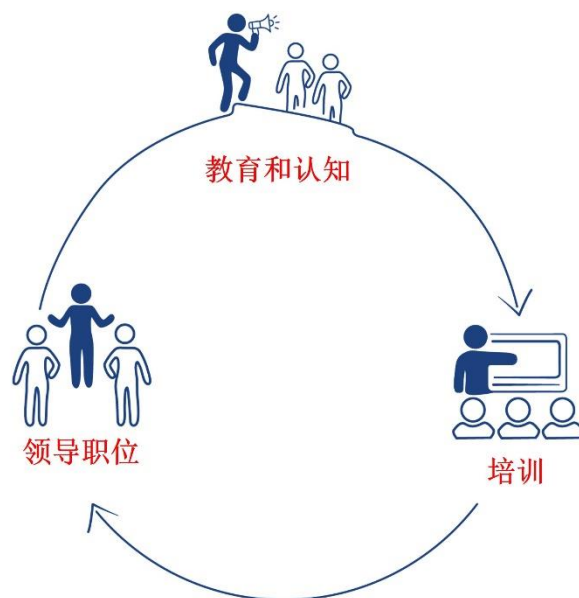
运动员领袖导师

运动员领袖计划的指导原则

包容

运动员领袖计划为特奥会运动员创造机会发展和展示其领导技能，利用各自的声音和能力承担意义重大的领导角色（例如演讲者、董事会成员或教练），推进特奥会变革，并帮助创建包容性社区。

运动员领袖计划奉行**三项指导原则**：



1. 教育和认知

该原则强调，为了让运动员领袖有机会起带头作用，无智力障碍人士需要发现智力障碍人士的价值。这种方法称为融合领导力。



在**融合领导力**中，**没有**智力障碍的领导者需要学习如何：

- 发现所有人的价值，尤其是智力障碍人士的价值；
- 反思自己是否做出过排斥他人的行为，并努力做出改变；
- 更好地了解**与智力障碍人士共事的实际情况**，以及；
- **打造新环境**，让智力障碍人士也能取得成功。

2. 培训

该原则表明，运动员必须有权选择他们在特奥会中的领导方式和领导岗位，这一点非常重要。通过运动员领袖计划，智力和发育障碍人士将有机会学习所需的技能，在参与的活动中取得成功。

3. 领导职位

该原则指出，在运动员的帮助下，特奥会成员组织有义务在整个组织内为智力障碍人士创造意义重大、影响深远的领导职位。成员组织不同，在特奥会中承担的角色也会有所区别，不过我们已经确定了一些角色，并为其开发了资源，包括：公开演讲、在委员会或董事会任职、担任教练或官员、针对健康不公平开展工作、推进培训等等。



融合领导力侧重于培养**没有**智力和发育障碍的领导者，旨在使其更好地创造和维护对智力和发育障碍人士充满包容性的环境。

运动员领袖计划则更侧重于培养**有**智力和发育障碍的领导者。该计划通过各种课程对其展开培训，推动其成为活动项目和社区的领导者。

总之，为帮助智力和发育障碍人士参与领导，

- › 没有智力和发育障碍的人士需要**发现智力和发育障碍人士的价值**。
- › **智力和发育障碍人士需要接受领导技能培训**，以便能够自主选择**在特奥会中的领导方式和领导岗位**。
- › 应鼓励**智力和发育障碍人士制定政策、设定方向和领导规划**。

问题

1. 在您的成员组织中，为发展并推广融合领导力，您可以主动做些什么？

2. 回想一下您多年来接受过的培训。您认为您所获得的最大的成功源于什么？在这些经验中，您学到了哪些可以与您指导的运动员领袖分享的知识？

3. 为运动员领袖打造富有意义的职位是融合领导力的重要基础。在您的成员组织（无论是否已正式成立）中，可以通过哪两种方式为智力和发育障碍人士提供意义重大、影响深远的职位？

为什么导师要关注包容性？

了解包容性对于实践融合领导力来说至关重要。

为什么？

因为许多没有智力和发育障碍的人士认为自己非常包容，
但有时在说话做事时并没有体现。

作为特奥会融合领导力培训系列的一部分，我们确定了三个包容层次：**多元化 101**、**多元化 2.0** 和**包容性 3.0**。这些级别适用于所有边缘化和代表性不足的人群（种族、性别、LGBTQIA+ 等），但出于我们培训和示例的目的，我们将其应用于世界上最大的少数群体（超过世界人口的 15%）——残疾人。更具体地说，我们的目标受众是有智力和发育障碍 (IDD) 的人群。



当人们第一次尝试展现包容性，并邀请智力和发育障碍人士参与领导活动时，**多元化 101** 应运而生。意图虽好，但这种包容性往往形式大于意义。

- › **比如：**一名运动员受邀成为董事会的一员。他的工作包括亲自出席会议。这名运动员领袖可能会发一两言，以运动员的身份分享经验。但是，董事会不会询问他对所讨论话题的意见，不会为他分配后续任务，也不会让他参与投票。

第二个层级是**多元化 2.0**。在这一层级，运动员不仅形式上参与活动，而且会提出自己的意见。**多元化 2.0** 有所进步，但并非最终目标。最初，倡导多元化这一措施产生了一定的成效，因为背景不同的人可以齐聚一堂，但是真正的包容不仅体现在这一点上，还体现在让与会者都参与到决策过程中。

- › **比如：**运动员不仅成为董事会的一员，并且在整场董事会会议中参与对话。其他董事会成员会停下来询问这名运动员领袖对之前讨论的每个话题有何看法。不仅如此，运动员还能获得董事会正式成员所拥有的基本待遇，例如提前与另一位董事会成员会面讨论会议主题，为会议做好准备。

包容性 3.0 是我们努力奋斗的目标。我们希望每个成员组织、部门、当地组委会和组织内的人都能实现这一目标，但很遗憾，大多数人还在为之而努力。在包容性 3.0 层级，运动员领袖将担任意义重大的职位，肩负重要责任，而我们其他人将调整工作方式，配合运动员领袖的需求。

- › **比如：**一名运动员不仅是董事会的一般成员，而且还是董事会委员会中的成员，甚至担任委员会领导。这名运动员领袖参与所有投票，会事先与主席合作制定董事会会议议程，并且会议的材料和各项筹备工作也照顾到了运动员领袖的需求（例如，使用易于阅读的语言）。安排人员与运动员领袖合作，确保他们能及时了解所有材料，了解对他们的要求，并鼓励他们说出在组织内遇到的问题。



融合领导力的内涵包括**非**残障人士自我审视并提出反思性问题，例如：

1. 我对残障人士以及他们能做什么或不能做什么是否存有偏见或刻板印象？
2. 对于历史上代表性不足或边缘化的群体（包括残疾人），是否存在我没有意识到的阻碍包容性实现的障碍？
3. 是否存在我主动鼓励并推广但却没有意识到的阻碍包容性实现的障碍？

问题

1. 融合领导力对我有什么好处？

2. 融合领导力对我的社区有什么好处？

3. 融合领导力如何影响边缘化社区的人群？

4. 当我看到有人利用智力和发育障碍人士搞形式主义，我该怎么办？

第3课

本节课需关注的关键词和概念

指导阶段

分阶段进行

成长机会

角色明确

进展

支持

随着运动员领袖的知识、技能和自信不断增加，同时培养更加独立的工作能力，运动员领袖与导师之间的关系可能会随着时间的推移而发生变化。虽然一些运动员领袖需要持续的支持，但如果拥有值得信赖的帮助者，每个人在个人生活和职业生涯中都可以从中受益。

这些指导阶段体现了**导师与运动员领袖之间关系的发展情况**。

指导阶段

运动员领袖受益于志愿者导师的支持。

在任何时候，导师都应该保留自己的意见，同时支持运动员领袖参与决策，并培养其决策能力。



- 运动员了解特奥会和领导角色。
- 导师高度参与（参与培训；通过实践经验指导运动员领袖）。



- 运动员与导师密切合作，发展和完善领导技能。
- 导师协助安排领导力活动，并根据需要进行互动以确保活动结果。



- 运动员在最少的支持下参与领导角色。
- 导师可能会在准备和跟进阶段进行协助，但在运动员参与领导力活动时不会进行干涉。



- 运动员独立担任意义重大的领导角色。
- 导师的唯一职责是根据需要在活动期间提供建议、鼓励和交通方式。

在分阶段进行指导时，所有导师都会一直用到本次培训涵盖的**导师技能和策略**。具体来说：



耐心



尊重与伙伴关系



成长与机会



角色明确



融合领导力



耐心

进步并非总是呈线性发展的。在与运动员领袖合作时，有时会出现**进两步退一步**的情况，甚至也会进一步退两步，这些都没有关系。重要的是，针对何时需要提供支持以及何时可以“**任其自由领导**”，您要**和运动员领袖达成共识**。



尊重

随着运动员领袖不断成长，并向该图第四阶段发展，请注意您仍然需要与之保持密切的关系。肩负领导角色时，您要**继续与运动员领袖共事**，这样他们才能保持**脚踏实地、谦虚和开放**的态度继续学习，这一点非常重要。**你们之间的关系应该是伙伴关系**。



成长与机会

如果您只是在特定时间段内担任领导角色，与运动员领袖共事时，应让他们**了解该情况**，并为您**脱离领导角色做好准备**。同时也要让他们明白，和您一起达到第四阶段后并不意味着彼此之间的合作就此结束，这一点同样很重要。如果他们希望学习各种不同的技能，也可以**寻找其他导师**。人们在生活中可以拥有多个导师来应对不同的事情。



角色明确

时常**评估彼此的关系**是个不错的方法，这样可以与运动员领袖就目前处于哪一指导阶段达成共识。如果您认为您与运动员领袖处于第1阶段，而运动员领袖认为处于第4阶段，这将会导致许多问题。



融合领导力

随着被指导者在各个阶段逐步取得进展，在此期间请务必注意自己的态度，**要保持开放的心态**，乐于**改变处事方式**，以便让智力和发育障碍人士能够充分发挥其潜力。您可能需要与其他非残障人士交谈，并教导他们如何才能更加包容。

作为导师，您的工作就是帮助其他非残障人士了解特奥会运动员，视他们为：



- › 地位平等的人，而非从属；
- › 有能力的人，而非无能之人；
- › 负责任的人，而非无法担责的人；
- › 领导者，而非仅是贡献者，以及；
- › 社区中的一员，而非局外人。

问题

1. 作为运动员领袖的导师，需要帮助没有智力和发育障碍的人士了解特奥会运动员，将他们视为平等、有能力、负责任的领导者和社区的一员。为达到这个目的，您可以怎么做？

2. 您认为上述导师技能哪一项最重要？为什么？您将如何确保利用该技能帮助运动员领袖？

第 4 课

本节课需关注的关键词和概念

在此成员组织内提供指导

后续行动

提高改进

期望

导师成长

为导师提供的支持

在此成员组织内提供指导

您可在此填写您的特奥会成员组织对于导师有什么具体要求或期望。

导师标准和期望

年龄/家庭限制	
时间承诺	
培训要求	
沟通方式	
表格和文件	

导师自我评估

是时候思考一下哪项导师技能是自己的强项，以及哪些方面需要改进。

回顾本次培训中讨论的**技能和策略**，并列入最左侧一栏中。接下来，请确定“**强项**”或者“**需要提高**”的领域，并勾选相应复选框。下一步，构想几条**行动想法**，思考如何“提高技能”。

最后，完成标题为“**谁将会帮助我？**”的一栏。您可以在此处确定运动员领袖、成员组织工作人员、个人导师或其他培训，以**帮助您提高技能。**”

导师自我评估

技能/策略	这项技能是我的 强项	我可能需要提高这 项技能	提高技能的方式	谁将会帮助我？ 我将 如何学习更多技能？



如果想要联系您当地的成员组织并成为导师，请[点击此处](#)

如需详细了解运动员领袖导师的相关技能，请在以下网址中搜索“导师”以查看导师线上学习课程：

<https://learn.specialolympics.org>。

感谢您在特奥会运动员领导力培养项目中做出的重要贡献！