

Funkční studium



DOTO

Bylo – nebylo...

Před 17ti lety

Přání...

**MÍT SVOJE VLASTNÍ
VZDĚLÁVÁNÍ**



Rozhodnutí...

REALIZOVAT JE VLASTNÍMI SILAMI

SAMI...

Co bylo na začátku

- Praktické studium,
- 1 rok prezenčního vzdělávání (semináře, dílny),
- prvky benchmarkingu (spolupráce na organizaci),
- závěrečná práce,
- Inspirace,
- opečovávání (maximálně clientský přístup),
- vlastní příklad,
- Zábava.

Spolupráce s lídry z cílových organizací.

Po 1. roce

*„To nestačí,
chceme
pokračovat ve
vzdělávání ještě
druhým rokem.“*

Po 2. roce

*„To nestačí,
chceme
pokračovat ve
vzdělávání ještě
třetím rokem.“*



*„To nestačí, to je málo -
- chceme více!*

Na semináři vše probereme, všemu rozumíme.

***Doma pak chceme pokračovat, ale zjišťujeme,
že tomu tolik nerozumíme
a mnohé jsme zapomněli***

Potřebujeme jít více do podrobností.“



A tak vznikla e-learningová podpora.

„To ještě stále nestačí, to je málo – chceme více.

*Potřebujeme vědět,
jak na tom naše organizace je –
- v čem je dobrá, v čem zaostává.*

Potřebujeme hodnotící nástroje k měření organizace.

*Potřebujeme znát úroveň vlastních kompetencí, vědět, jaké jsou
naše silné a slabé stránky,*

Potřebujeme vědět, v čem konkrétně se máme vzdělávat.“



**A tak vzniklo hodnocení organizace
a
hodnocení úrovně kompetencí.**

Personální zajištění Funkčního studia 2016



System Funkčního studia 2016

TRVALÝ ROZVOJ ORGANIZACE

CÍLE ÚČASTNÍKŮ

HODNOCENÍ STAVU ORGANIZACE

HODNOCENÍ KOMPETENCÍ PRACOVNÍKŮ

Vzdělávací programy

Závěrečné práce

Inspirace

Benchmarking

Doporučení k implementaci

Zábava

e-learningové programy

Metodické postupy

Opečování

Konzultace / poradenství

14 PILÍŘŮ FUNKČNÍHO STUDIA



Trvalý rozvoj organizace

- Sdílená vize
 - Týmová spolupráce
 - Participativní řízení
 - Učící se organizace
-
- Řízení změny
 - Systém implementace změn



KROKY K TRVALE SE ROZVÍJEJÍCÍ ORGANIZACI

Využijte H2K

EVALUACE ORGANIZACE

Poznejte sami sebe

Spolupracujte s dobrými facilitátory

TVORBA STRATEGICKÉHO PLÁNU

Najděte vrchol, na který máte chuť se společně vydat

Najděte si konzultanta, se kterým můžete probírat všechny vaše kroky

TVORBA AKČNÍHO PLÁNU

Najděte cestu k vrcholu, který chcete zdolat

Najděte vhodnou organizaci a ukažte vašim lidem, že jinde TO JDE

BENCHMARKINGOVÁ NÁVŠTĚVA

Přesvědčte všechny, že vrchol je dosažitelný a má smysl o něj usilovat

Naučte vaše lidi novým vědomostem a dovednostem pro realizaci strategického plánu

VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PRACOVNÍKŮ

Připravte sebe a tým na cestu

VEDENÍ ORGANIZACE

HODNOCENÍ ÚROVNĚ KOMPETENCÍ

BENCHMARKINGOVÁ NÁVŠTĚVA

MANAŽERSKÝ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM

PORADENSTVÍ

KONZULTACE A KOUČOVÁNÍ

PRACOVNÍCI ORGANIZACE

HODNOCENÍ ÚROVNĚ KOMPETENCÍ

BENCHMARKINGOVÁ NÁVŠTĚVA

VNITŘNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM

MENTORING

Využívejte konzultantů
při realizaci vašich cílů

REALIZACE STRATEGICKÉHO PLÁNU

Dosáhněte vrcholu

Cíle účastníků

- Každý účastník má svůj cíl.
- Cíl se týká práce každého pracovníka – co chce dosáhnout nebo změnit.
- Cíl si volí účastník po konzultaci s třídním učitelem a po dohodě se svým nadřízeným.



Evaluace organizace

- Evaluační modul H2K (pro FS).
- On-line hodnocení organizace.
- Řada okamžitě použitelných výstupů.
- Závěrečná zpráva.
- Evaluace organizace na začátku studia a konci studia.
- Balíček technik jak hodnotit svoji organizaci (pobočku, oddělení...).

pořadí	otázka	1	2	3	4	5
1.	Podleje se pracovníci na přípravě a tvorbě strategického plánu organizace?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Máte zpracován strategický (dlouhodobý) plán vaší organizace?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Víte, kam směřuje vaše organizace (vámi řízená)? Víte, kam chcete v budoucnosti dojít?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Obsahuje strategický plán vaší organizace poslání?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Obsahuje strategický plán vaší organizace vizi?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Obsahuje strategický plán vaší organizace analytickou část (např. analýza SWOT)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Zahrnuje strategický plán vaší organizace klienty/zákazníky organizace?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Obsahuje strategický plán vaší organizace strategické záměry organizace – strategické cíle?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Vychází strategický plán (poslání, vize, analýza SWOT, strategické cíle...) z názorů pracovníků vaší organizace odpovídajících jejich pracovnímu zařazení?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
10.	Máte vytvořenou strategii vycházející ze současného stavu organizace?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
11.	Jsou strategický plán nebo jeho relevantní části přístupné všem pracovníkům organizace?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Je strategický plán vašim pracovníkům srozumitelný?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Obsahuje strategický plán kritéria a termíny pro vyhodnocování plnění cílů?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Obsahuje strategický plán nutné předpoklady (postupy) k realizaci stanovených cílů a postupů?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANALÝZA SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK PODLE ČINNOSTÍ

Zde najdete celkový přehled výsledků testů hodnocených činností. Pomocí filtru si zvolte činnost, kterou chcete zobrazit. Výsledky obsahují přehled silných, středních a slabých stránek; u slabých stránek si přechtěte i příslušná opatření k jejich eliminaci.

Filtr činnosti: **6. ŘÍZENÍ ORGANIZACE**

Bez vlivu bodové váhy:

6. ŘÍZENÍ ORGANIZACE

SLABÉ STRÁNKY

V organizaci nemáte jasnou představu, jak dosáhnete vize organizace (nemáte definovanou jasnou strategii).

40
16%

- Vytvořit materiál, který definuje zvolenou strategii k vizi.
- Materiál rozpracovat i pro jednotlivé organizační složky a pracovníky.
- Zapojit do tvorby tohoto materiálu další pracovníky (např. cestou workshopů).
- Seznámit s tímto materiálem všechny pracovníky.

Nevíte, které procesy a ukazatele jsou pro úspěch organizace klíčové a tudíž je pravidelně vyhodnocujete.

35
14%

- Vytvořit procesní mapu organizace a zdokumentovat ji písemnou formou.
- Maximálně zefektivněte vytvořené procesy - odstranit překryvání zodpovědnosti více pracovníků...
- Pravidelně vyhodnocovat a upravovat nastavené procesy.

STŘEDNÍ STRÁNKY

Povědomí o poslání, vizi a celém směřování organizace a srozumitelnost pro většíinu pracovníků organizace.

25
1%

ANALÝZA SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK PODLE ČINNOSTÍ

Zde najdete celkový přehled výsledků testů hodnocených činností. Pomocí filtru si zvolte činnost, kterou chcete zobrazit. Výsledky obsahují přehled silných, středních a slabých stránek; u slabých stránek si přechtěte i příslušná opatření k jejich eliminaci.

Filtr činnosti: **9. ZÁKAZNICKÝ PŘÍSTUP**

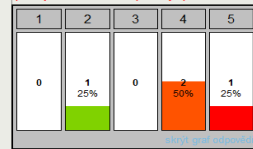
Bez vlivu bodové váhy:

9. ZÁKAZNICKÝ PŘÍSTUP

SLABÉ STRÁNKY

Pro letošní rok nemáte stanoveny měřitelné ukazatele (včetně finančních) v oblasti poskytování služeb a prodeje produktů.

75
11%



poskytování služeb a prodej produktů. Jeho - operativního a osobního plánování. Jiné podoby.

řídící skupiny) a jejich očekávání a

kteří mají zájem o produkty a služby, a

kundární

0% klientů (kteří zpravidla přináší 80%

75
11%

Z výstupů si účastníci vyberou náměty pro jejich cíle (změny), které budou v průběhu studia realizovat.

Evaluace organizace



Vedení

1. Řízení organizace
2. Práce vedení
3. Klima v organizaci
4. Řízení projektů
5. Řízení času
6. Legislativa

Strategické řízení

7. Trvalý rozvoj organizace
8. Strategické plánování
9. Řízení změn
10. Školní vzdělávací program
11. Evaluace a hodnocení

Pracovníci

12. Pracovníci v organizaci
13. Motivace / hodnocení
14. Vzdělávání
15. Práce s externisty a dobrovolníky
16. Týmová spolupráce

Marketing

17. Marketing
18. Trendy
19. Role organizace na území města
20. Public relations
21. Fundraising

Komunikace v organizaci

22. Komunikace (a informace)
23. Osobnostní a sociální výchova
24. Řešitelská porada a facilitace
25. Porady
26. Prezentace

Seznam kompetencí

1. Kompetence k řízení organizace
2. Kompetence ke strategickému myšlení
3. Kompetence k řízení času
4. Kompetence k vedení lidí a zvládnutí personálních činností
5. Kompetence k motivování kolegů
6. Kompetence k hodnocení pracovníků
7. Kompetence k právní způsobilosti
8. Kompetence ke kooperaci / spolupráci
9. Kompetence k vedení týmu
10. Kompetence k marketingovému myšlení
11. Kompetence k orientaci na zákazníka
12. Kompetence k public relations
13. Kompetence k fundraisingovému myšlení
14. Kompetence k efektivní komunikaci
15. Kompetence k rozhodování
16. Kompetence k řešení problémů
17. Kompetence k řízení změn
18. Kompetence k poznávání osobnosti
19. Kompetence ke vztahovému marketingu
20. Kompetence k tvorbě výchovně vzdělávacího programu
21. Kompetence k facilitaci
22. Kompetence k prezentaci
23. Kompetence k hodnocení a evaluaci
24. Kompetence k projektovému řízení
25. Kompetence k výkonnosti
26. Kompetence k důslednosti a dotahování úkolů
27. Kompetence k řízení porad
28. Kompetence k vedení dialogu a vyjednávání

Vzdělavací programy

1. ročník FS „Úspěšný ředitel“

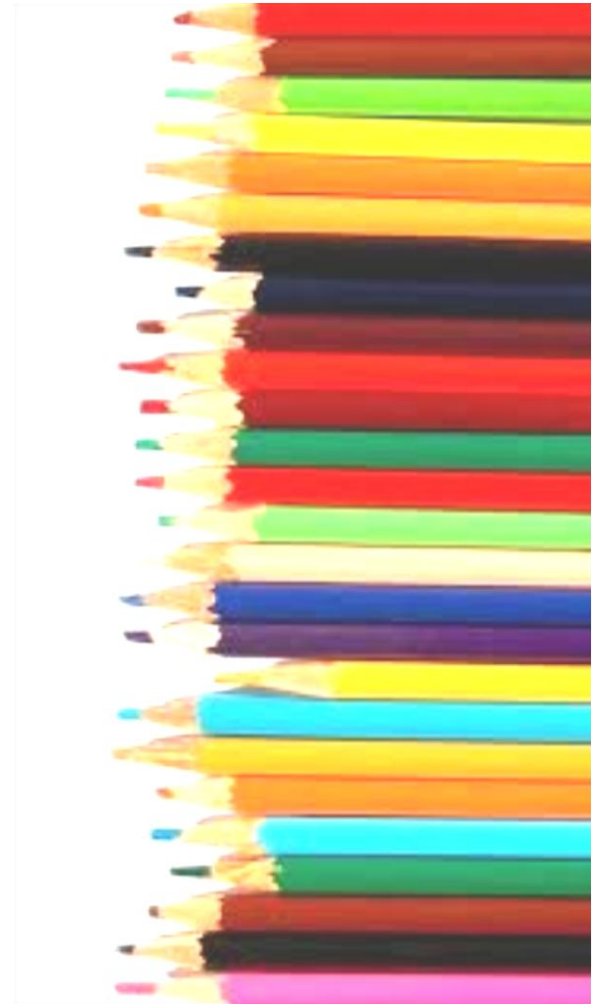
- 125 hodin v 5 seminářích
- 40 hodin manažerské praxe (benchmarking)
- Minimálně 135 hodin on-line aktivit v průběhu 12 měsíců.

2. ročník FS „Velmi úspěšný ředitel“

- 100 hodin ve 4 seminářích
- 32 hodin manažerské praxe (benchmarking)
- Minimálně 104 hodin on-line aktivit v průběhu 12 měsíců.

Postgraduál

- 50 hodin ve 2 seminářích
- 16 hodin manažerské praxe (benchmarking)
- Minimálně 30 hodin on-line aktivit v průběhu 12 měsíců.



1. ročník - „Úspěšný ředitel“

I. MODUL

Základy managementu

Strategické plánování

Řízení osobního času

II. MODUL

Legislativní a právní otázky

Řízení lidských zdrojů

III. MODUL

Týmová práce a spolupráce

Outdoorové aktivity

IV. MODUL

Public relations

Marketing

Fundraising

V. MODUL

Komunikace

Evaluace 1. roku studia

VI. MODUL

Obhajoba závěrečné práce



2. ročník - „Velmi úspěšný ředitel“

I. MODUL

Řízení změny

Školní vzdělávací program

Osobně sociální výchova I.

II. MODUL

Facilitace

Participační vedení týmu

III. MODUL

Osobní prezentace

Rozvoj klíčových kompetencí

Projektové řízení

IV. MODUL

Evaluace a hodnocení

Role organizace v obci

Trendy

V. MODUL

Obhajoba závěrečné práce



3. ročník „Ředitel – manažer“

I. MODUL

Osobně sociální výchova II

Trvalý rozvoj organizace

II. MODUL

Vedení diskuse

Řízení porad

Řízení organizace - Jak ustát změnu

III. MODUL

Obhajoba závěrečné práce



System studia

3 i

iniciace

**Úspěšný
ředitel**

implementace

**Velmi
úspěšný
ředitel**

institucionalizace

**Ředitel
=
manažer**

**Trvalý
rozvoj
organizace**

Lektor

Konzultant

Poradce

Tutor

Kouč

Mentor

**Třídni
učitel**



Benchmarking

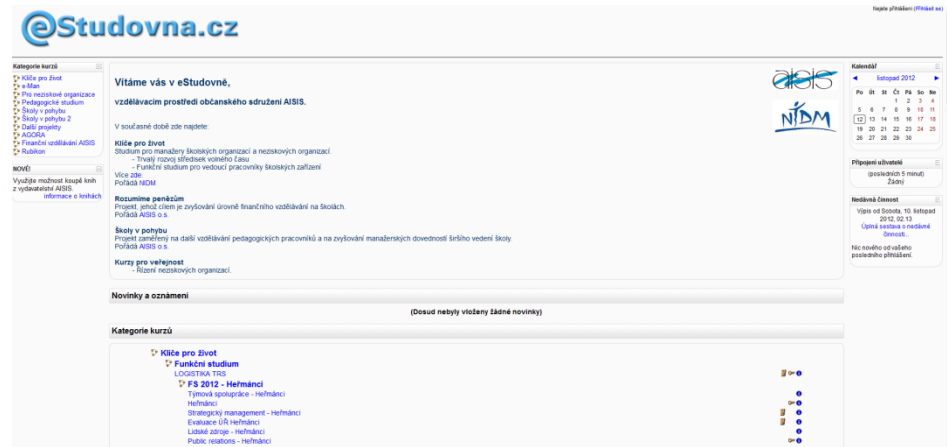
- 5 návštěv různých typů zařízení za rok.
- Vytěžení pro praxi.
 - Hledání těch nejlepších námětů pro následování.
 - Vyzkoušení (praxe).
 - Diskuze s realizátory.
 - Implementace.
 - Zpětná vazba.



E-Learningová a on-line podpora

1. ročník Úspěšný ředitel

- Strategické plánování
- Řízení lidských zdrojů
- Týmová spolupráce
- Public relations
- Evaluační a hodnotící modul H2K

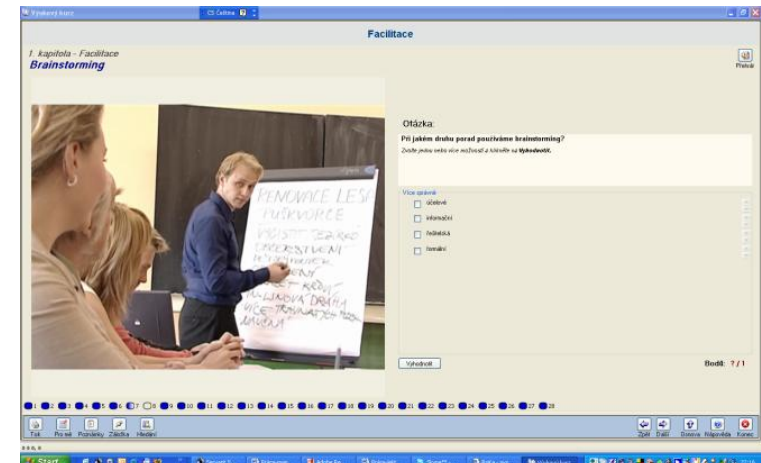


2. ročník Velmi úspěšný ředitel

- Řízení změny
- Facilitace
- Sebeevaluace a hodnocení (tutor)
- Evaluační a hodnotící modul H2K

3. ročník Ředitel = manažer

- Sebeevaluace a hodnocení (tutor)
- FS – shrnutí (tutor)
- Klubovny - On – line poradny - Logistika



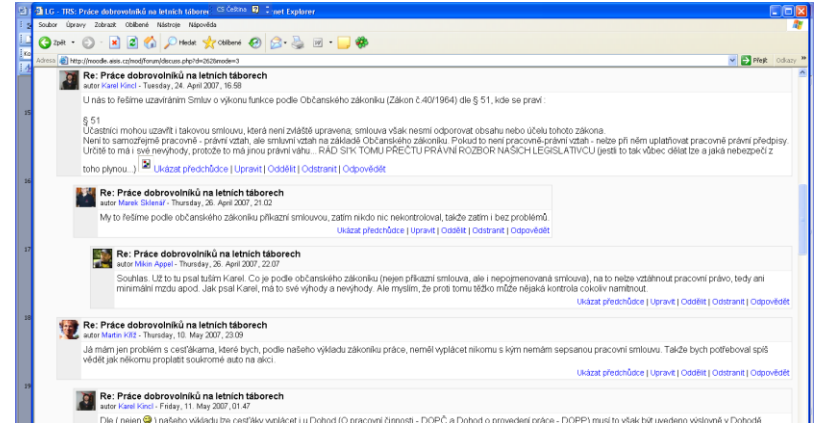
Konzultace a poradenství



- Konzultace,
- poradenství,
- facilitace,
- závěrečná práce,
- koučování,
- mentoring,
- online pomoc.

Konzultace a poradenství

- Každý si definuje cíl, který chce realizovat.
- Plán změny.
- Konzultační pomoc.
- Všichni účastníci mají nárok na 12 hodin ke svým cílům.
- Závěrečná práce.



Ukončení ročníků - závěrečné práce



- Zpracování závěrečné práce po každém ročníku.
- 80% účasti v prezenčním studiu.
- Splnění podmínky e-learningového studia (80% + závěrečná evaluace).
- Závěrečný test – 100 otázek (100 minut).
- Obhajoba závěrečné práce před všemi účastníky (2 dny).
- Závěrečná zkouška.

Doporučení k implementaci

- Hlavní zásady studia zpracovány do doporučení.
- Doporučení jsou ke každému předmětu.
- Doporučení jsou převedeny do otázek – vznik systému hodnocení organizace.



Metodické postupy

- Pomoc střednímu managementu.
- Rozpracované manažerské nástroje do postupných kroků.
- Okamžitá použitelnost.
- Snadnější implementace.

88 zpracovávaných postupů

Strategický management	14
Řízení času	5
Stimulace, motivace, hodnocení	9
Marketing	6
Fundraising	7
Komunikace	1
Management změny	2
Facilitace / Řešitelská porada	13
Hodnocení a evaluace	16
Řešení problémů	8

Příklad

Analýza SWOT
Analýza priorit
Hodnotové hodnocení
Bostonská matice
Matice vlivu a významu
Fundraisingová mapa
Informační banka
ABBA

Inspirace

- Outdoor a indoorové aktivity
- Náměty pro činnost
- **Odpolední činnosti**
- Deskové hry
- Strategické hry
- Kolegové
- Případové studie
- Geocaching
- Výukové programy



Zábava

- Účastníci sami přichází s náměty
- Systém vedení výuky
- Relaxace a odpočinek
- Přestávky
- Soutěže mezi organizacemi
- Netradiční aktivity
- Ice-breakers



Opečování

- Osobní přístup (jsme tu pro účastníky).
- Bezpečné prostředí.
- Individuální přístup.
- Práce třídních učitelů.
- Okamžité řešení problémů účastníků.
- Hledání pomoci pro každého účastníka, který o to stojí.
- Konzultace a poradenství kdykoli (téměř).
- Maximální čas s účastníky.
- Setkávání před vzdělávacími programy i po vzdělávacích programech.
- Vymýšlení „opečovacích vychytávek.“
- Překvapení .
- Minimální standard: B.
- Rituály.





**KDO CHCE STAVĚT VYSOKÉ VĚŽE,
MUSÍ STAVĚT NA PEVNÝCH ZÁKLADECH.**