

## I. modul

### Základy managementu

- Trvalý rozvoj organizace je dlouholetý a nekončící proces (vize, učící se organizace, participativní styl řízení, týmová spolupráce). Učte se od těch nejlepších.
- Ředitel i celé vedení musí táhnout za jeden provaz.
- V organizaci musí být bezpečné prostředí a pozitivní sociální klima (vztah = důvěra + vážíme si jeden druhého, otevřenost, společná pravidla a komunikace).
- Organizace má vytvořený jasný a efektivní systém, podle kterého pracuje

### Strategické řízení

- Organizace má jasnou a sdílenou vizi organizace a kterou realizuje, monitoruje a řídí.
- Plán je rozpracován do úkolů pro pracovníky
- Každý pracovník ví, jak se podílí na vizi organizace

### Řízení času

- Pracovníci v organizaci dokážou rozlišovat priority a nedůležité věci. Priority realizují, nedůležité věci eliminují.
- Vedení dělá práci na své úrovni - nedělá práci za své podřízené
- Věci v organizaci se řeší v co možná nejkratší době

## II. modul

### Legislativní a právní otázky SVČ

- Organizace má nastavená jasná pravidla pro své fungování

### Personální řízení

- Organizaci dělají jeho pracovníci – jsou jeho vizitkou.
- V organizaci by měli pracovat jen takoví vedoucí (pedagogové), s kterými bude ředitel spokojen i v roli rodiče.
- Vedení motivuje a stimuluje své lidi
- Všichni pracovníci (interní, externí, dobrovolní) musí v organizaci zažívat pocit úspěchu - když dělají práci dobře, musí slyšet ocenění.
- Pracovníci jsou placeni za skutečně odvedenou práci
- Interní pracovník, který vede zájmové útvary, je jen draze placený externista.
- Vedení organizace vytváří optimální podmínky pro práci učitelů a podporuje jejich profesní rozvoj
- Pedagogičtí pracovníci se soustavně vzdělávají a rozvíjí své profesní dovednosti prostřednictvím seminářů, mentoringu, stáží a koučování

## III. modul

### Týmová práce a spolupráce

- Vedení organizace vezme sebou své lidi na cestu trvalého rozvoje své organizace
- Členové organizace pracují jako efektivně spolupracující tým
- Minimálně jednou ročně by se mělo uskutečnit společné vzdělávání celého týmu.
- Chceme-li učit účastníky zájmových aktivit spolupráci, práci v týmu, musí být zřejmé, že i pracovníci organizace musí být týmem.
- Mít tým, který táhne za jeden provaz - kdo netáhne, ať „táhne“ pryč.

## IV. Modul

## Public relations

- 50% procent je produkt nebo služba a 51% je komunikace
- Organizace o sobě musí dávat „sakra“ vědět (Kdo není v médiích jak by nebyl)
- Organizace řídí komunikaci s veřejností

## Marketing

- Organizace je pro klienty a ne proto, aby měli zaměstnanci kam chodit do práce.
- Organizace plní očekávání a potřeby svých zákazníků a klientů
- Organizace musí být na špičce svého oboru – srovnává se s těmi nejlepšími

## Fundraising

- Organizace myslí fundraisingově
- Organizace přizpůsobuje své produkty a služby potenciálním donátorům
- Organizace využívá každé příležitosti k získávání zdrojů

## V. modul

### Komunikace

- V organizaci se komunikuje
- Lidé komunikují partnerským způsobem, na úrovni dospělí –dospělí
- Formální komunikace převažuje nad neformální
- Organizace má vytvořený efektivní systém předávání informací

### Management změny

- Základem všech pozitivních změn v organizaci je změna vztahů mezi všemi zúčastněnými na vztahy partnerské.
- Inovace zavádět komplexně - seminář, stáž, mentoring, týmy vzájemné pomoci.
- Důslednost, důslednost, důslednost

## VI. modul

### Osobně sociální výchova

- Znalost sám sebe, druhých, znát zásady spolupráce
- Hledat, co je lidem příjemné – to využívat, potlačovat, co je lidem nepříjemné
- Vedení respektuje jedinečnost všech pracovníků

### Role SVČ na území města

- Organizace musí znát vnější prostředí, ve kterém se pohybuje
- Organizace umí zmapovat klíčové hráče v místě svého působení
- Organizace je uznávaná a její pracovníci také
- Organizace zná svoji činnost, svoje přednosti, umí se pochlubit (prezentovat)
- Organizace dělá alespoň jednu velkou akci pro veřejnost
- Organizace využívá různé metody pro spolupráci ve městě

## Školní vzdělávací program (rozvoj klíčových kompetencí)

- Organizace má vytvořený výchovně vzdělávací program, který je sdílený a je naplňován.
- Každý účastník by měl v některé z oblastí činností zažít úspěch - organizace pro to vytváří podmínky.
- Nezařazovat do výchovně vzdělávacích cílů ty věci, které většina nikdy nepoužije.
- Činnosti a aktivity musí být pestré, nestačí používat stále jednu metodu.

- Vedoucí (pedagogové) jsou v organizaci proto, aby vytvářeli dětem a mládeži optimální podmínky pro jejich socializaci, pro jejich růst a pro lepší orientaci v životě

## **VII. modul**

### **Řízení organizace (participativní vedení týmu)**

- Partnerské vztahy na všech úrovních
- Vedení školy uznává svůj sbor a váží si jeho členů
- Všichni pracovníci se podílejí na řízení – přizývá je k rozhodování. Musí to být poctivě myšlené, bez manipulace
- Doma není nikdo prorokem - zvěte si externí lektory, facilitátory, konzultanty, mentory.

## **VIII. modul**

### **Osobní prezentace**

- Členové organizace prezentují svoji organizaci, sami sebe i celé hnutí při každé možné příležitosti
- Lidé přizpůsobují svou prezentaci cílovým skupinám
- Lidé umí kreativně prezentovat

## **IX. modul**

### **Hodnocení organizace, audit**

- Organizace se nebojí hodnocení a evaluace, zjišťuje kvalitu svých činností a realizuje nápravná opatření
- Organizace nabízí maximální kvalitu, kterou umí změřit
- Zpětná vazba je stejně důležitá pro "vytěžení pro život" jako příprava a realizace aktivit
- Pokud organizace něco hodnotí a evaluuje – dotahuje to až realizaci nápravných opatření

### **Řízení projektů**

- Organizace pracuje projektově
- Využívá možností projektů

## **X. modul**

### **Trvalý rozvoj SVČ**

- Viz nahoře

## **XI. modul**

### **Vedení diskuse, řízení porad**

- Lidé poradují jen když je to potřeba
- Porada je srdcem řízení
- Vhodné modely v různých tématech
- Účastníci porady se mají možnost vyjádřit

### **Závěrem**

- NNN (nic není nemožné).
- Organizace má tah na branku
- Organizace nezůstává stát na místě, Evropa čeká (minimálně)