

ÚVOD 3**ÚVOD DO MANAŽERSKÝCH KOMPETENCÍ, PRAKTIK A NÁSTROJŮ 9**

VEDENÍ LIDÍ 9

KOMPETENCE MANAŽERA 9

STYL MANAŽERSKÉ PRÁCE 10

LEADERSHIP 11

MODELY ŘÍZENÍ 12

ŘÍZENÍ PROJEKTŮ 12

ŘÍZENÍ RIZIK 15

STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ 17

SWOT ANALÝZA 17

MOTIVACE 18

PRÁCE JAKO RADOST 18

MOTIVAČNÍ NÁSTROJE 19

MOTIVAČNÍ PROGRAMY 20

TECHNIKY VEDENÍ LIDÍ 21

ACT FAIR 21

DOSAHOVÁNÍ SYNERGIE 22

TEAMBUILDING 23

ZPĚTNÁ VAZBA 23

ROZHODOVACÍ TECHNIKY 24

REPORTING 24

MYŠLENKOVÁ MAPA 25

OCCAMOVA BŘITVA 26

ŠEST BAREVNÝCH KLOBOUKŮ 26

INFORMAČNÍ MANAGEMENT 28

BÝT BOHATÝ JAKO ROTHSCHILD 28

MANAGEMENT DAT 29

MANAGEMENT INFORMACÍ 31

ZNALOSTNÍ MANAGEMENT 32

PŘÍNOSY DATOVÉHO, INFORMAČNÍHO A ZNALOSTNÍHO MANAGEMENTU 33

PŘÍPRAVA VEŘEJNÉ ZAKÁZKY 35

MENTORING, KOUČOVÁNÍ A SUPERVIZE 38

MENTORING 38

PEDAGOGICKÁ EVALUACE 40

KOUČINK 43

EVALUACE ZE STRANY PŘEDNÁŠEJÍCÍCH 44

KOMPETENCE MENTORA ČI KOUČE 44

ZÁKLADNÍ KOMPETENČNÍ RÁMCE 46

SUPERVIZE 49

EVALUACE A MĚŘENÍ EFEKTIVITY 49

EVIDENCE BASED LEARNING 50

PTÁME SE ÚČASTNÍKŮ - KIRKPATRICKŮV MODEL 51

CLOUD VE ŠKOLE 53

ZÁKLADNÍ VLASTNOSTI 54

VYBRANÉ CLOUDOVÉ APLIKACE PRO ŠKOLNÍ VYUŽITÍ 55

GOOGLE APPS A DALŠÍ GOOGLE SLUŽBY 56

OFFICE 365 EDUCATION 63

PINTEREST 65

EVERNOTE 67

TRELLO 69

INKLUSIVNÍ ŠKOLA 71

CÍLE INKLUSE	71
--------------	----

KLÍČOVÁ ROLE PEDAGOGICKÝCH KOMUNIT	72
------------------------------------	----

ANDROID PRO NEVIDOMÉ A SLABOZRAKÉ	73
-----------------------------------	----

ZÁVĚREM	75
---------	----

STRATEGIE DIGITÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DO ROKU 2020 76

NEDISKRIMINAČNÍ PŘÍSTUP K DIGITÁLNÍM VZDĚLÁVACÍM ZDROJŮM	77
--	----

PODMÍNKY PRO ROZVOJ DIGITÁLNÍ GRAMOTNOSTI A INFORMATICKÉHO MYŠLENÍ ŽÁKŮ	77
---	----

PODMÍNKY PRO ROZVOJ DIGITÁLNÍ GRAMOTNOSTI A INFORMATICKÉHO MYŠLENÍ UČITELŮ	78
--	----

BUDOVÁNÍ A OBNOVA DIGITÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ INFRASTRUKTURY	79
---	----

INOVAČNÍ POSTUPY, SLEDOVÁNÍ, HODNOCENÍ A ŠÍŘENÍ JEJICH VÝSLEDKŮ	79
---	----

SYSTÉM PODPORUJÍCÍ ROZVOJ ŠKOL V OBLASTI INTEGRACE DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ DO VÝUKY A DO ŽIVOTA ŠKOLY	79
---	----

POROZUMĚNÍ VEŘEJNOSTI CÍLŮM A PROCESŮM INTEGRACE DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ DO VZDĚLÁVÁNÍ	80
--	----

ZÁVĚREM	82
----------------	-----------

LITERATURA	83
-------------------	-----------

Je třeba si uvědomit, že každý manažer se ocitá ve velice složité situaci, protože nemůže nastat lehká cesta k řešení různých problémů. Na jedné straně jsou to požadavky zaměstnanců, na druhé straně je třeba zohlednit, co mají nadříazení. Ideální řešení nastává, když jsou manažer schopni vyhodnotit situaci, pochopit druhý a s tímto se orientovat ve složitých, rychlě se měnících podmínkách. V tomto ohledu je možné hovořit o manažerovi, jako o člověku, který dokáže najít řešení v nelehké situaci.

KOMPETENCE MANAŽERA

Protože se jedná o složitou situaci, je třeba si uvědomit, že každý manažer má své problémy, které si musí vyřešit. Jedním z hlavních aspektů jsou kompetence, tedy dovednosti, které manažer potřebuje k tomu, aby byl schopen řešit problémy. Kompetence se získávají v průběhu času a zkušeností. Kompetence se také získávají v průběhu práce a zkušeností. Kompetence se také získávají v průběhu práce a zkušeností.

Osobnostní kompetence se rozvíjí ve všech oblastech činnosti manažera. Nejde to o nějakou konkrétní oblast, kterou má, ale musí být to a osobnostní kompetence, tedy schopnost řešit problémy. Kompetence se rozvíjí v průběhu času a zkušeností. Kompetence se také získávají v průběhu práce a zkušeností. Kompetence se také získávají v průběhu práce a zkušeností.

Je třeba si uvědomit, že každý manažer se ocitá ve velice složité situaci, protože nemůže nastat lehká cesta k řešení různých problémů. Na jedné straně jsou to požadavky zaměstnanců, na druhé straně je třeba zohlednit, co mají nadříazení. Ideální řešení nastává, když jsou manažer schopni vyhodnotit situaci, pochopit druhý a s tímto se orientovat ve složitých, rychlě se měnících podmínkách. V tomto ohledu je možné hovořit o manažerovi, jako o člověku, který dokáže najít řešení v nelehké situaci.