

.....
(imię i nazwisko kandydata na dyrektora)

PROGRAM DZIAŁANIA

Regionalnego Ośrodka Kultury w Bielsku-Białej.

.....

na lata

Program działania przedstawiony przez kandydata na dyrektora instytucji kultury stanowi autorską koncepcję zarządzania nią w okresie kadencji. W związku z tym program nie obejmuje wszystkich aspektów działania instytucji, ale wskazuje na takie cele, które w ciągu kadencji chce zrealizować dyrektor. Mogą mieć one różny charakter, tak jak różne są autorskie wizje kandydatów.

CZĘŚĆ I OGÓLNA

1. Analiza SWOT (nieobowiązkowa)

Kandydat na dyrektora przedstawia w tym miejscu czynniki wewnętrzne: mocne (S) i słabe (W) strony działania instytucji oraz czynniki zewnętrzne: identyfikowane szanse (O) i zagrożenia (T).

Celem analizy jest przedstawienie przez kandydata własnej diagnozy stanu, w którym znajduje się instytucja.

Analiza SWOT powinna zostać przeprowadzona w sposób zwięzły i pozwalający na jej powiązanie z wizją i celami przedstawionymi w programie.

2. Tytuł (nieobowiązkowy)

Program stanowi autorską koncepcję działania instytucji. Kandydat na dyrektora może sformułować jednozdaniowy tytuł streszczający jego pomysł na instytucję kultury w trakcie swojej kadencji.

3. Misja

Kandydat, w oparciu o statut instytucji kultury przedstawia zarys misji, którą wraz z Zespołem zamierza realizować podczas pełnienia funkcji dyrektora.

4. Wizja

Kandydat na dyrektora w kilkuzdaniowym komunikacie przedstawia najważniejsze założenia dla swojego programu. Jeśli program zawiera pkt. 1 i 2: wizja powinna stanowić podsumowanie analizy SWOT i rozwinięcie tytułu.

5. Cele ogólne

Kandydat wskazuje maksymalnie trzy cele ogólne, które stawia sobie jako podstawę swojej działalności w instytucji kultury. Cele muszą być konkretne, mierzalne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora.

6. Główne wyzwania

Kandydat charakteryzuje maksymalnie pięć obszarów wyzwań, które identyfikuje na stanowisku dyrektora. Wyzwania, mają stanowić integralną część przedstawionych celów szczegółowych.

Przykładowe obszary wyzwań: zarządzanie instytucją, edukacja, zasoby materialne i ludzkie, prezentacja dorobku i osiągnięć amatorskiego ruchu artystycznego, promocja dokonań twórców i zespołów, współpraca ze środowiskami kultury, gospodarka finansowa instytucji, współpraca krajowa i międzynarodowa, w tym pozyskiwanie sponsorów, programy i dotacje.

CZĘŚĆ II SZCZEGÓŁOWA

1. Cele długoterminowe

I rok kadencji
II rok kadencji
III rok kadencji
IV rok kadencji
V rok kadencji
VI rok kadencji
VII rok kadencji

Kandydat określa cele długoterminowe na całą kadencję. Kandydat przedstawia warianty celów długoterminowych, określone na trzy, pięć i siedem lat. Cele muszą być mierzalne, konkretne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora. Każdy cel długoterminowy musi być ściśle związany z którymś z określonym w części I – celem ogólnym oraz nawiązywać do obszarów wyzwań postawionych przez kandydata.

2. Cele krótkoterminowe

I rok kadencji
II rok kadencji
III rok kadencji
IV rok kadencji
V rok kadencji
VI rok kadencji
VII rok kadencji

Kandydat przedstawia warianty celów krótkoterminowych, określone na trzy, pięć i siedem lat. Cele muszą być mierzalne, konkretne i osadzone w czasie trwania kadencji dyrektora. Przedstawione cele muszą wskazywać źródła finansowania i ich szacowaną wysokość (jeśli wymagają nakładów finansowych).