

Líra Zeneiskola Alapfokú Művészeti Iskola
3465, Tiszabólna, Fő út 67.
Tel.: +3649/312-754
e-mail: duettlira@gmail.com

Intézményi elvárás rendszer vezetőre

Készítette: Líra Zeneiskola A.M.I. (OM:200322) nevelőtestülete

Tiszabólna, 2015. december 19.

A vezető önértékelésének területei:

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása
4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása
5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Elvárások

Képesítés, felkészültség

Az intézményműködéshez szükséges jogi ismeretekkel és központi elvárásokkal tisztában van.

A vezetéstudomány és a pedagógia korszerű irányzataiban, módszereiben tájékozott.

Tudását hatékonyan adja tovább kollégáinak.

Folyamatosan tanul, fejlődik.

Személyes tulajdonságok

Érvényesíti vezető szerepét.

Elkötelezett az intézmény iránt.

Lelkes, önálló, erős késztetése van eredményt elérni.

Kész a „kiállásra”, még ha népszerűtlen dolgokról is van szó.

Határozott, döntésre képes.

Tettei és szavai összhangban vannak.

Elfogulatlanul kezeli az adódó szülői, diák és pedagógus/alkalmazott konfliktusokat.

Stratégiai vezetés

Jól látja a szervezet működésének lényegét és haladásának módját.

A szervezeti értékek közvetítésével képes az alkalmazottaknak irányt mutatni.

Az értékek talaján jól megragadja a szervezet céljait és stratégiai tervét.
Képes gondolkodásában a napi teendőket meghaladni, látni a távlati elképzelést, amely a mindennapi tetteket a jövő céljaihoz kapcsolja.
Tudatosan kezeli a szervezet erősségeit és gyengeségeit.
Kidolgozza a célokat, a cselekvési sorrendeket és az erőforrásokat összefogó éves tervet.
Képes a testület többségének figyelmét a célokra összpontosítani.
Képes konstruktívan együttműködni a megfelelő szakemberekkel.

A vezető és a változás

Érzékeli a szervezetre ható külső változásokat.
Érzékeli a partnerek elvárásait és igényeit.
Keresi és elfogadja elgondolásainak kritikáját.
.A változásokhoz hozzárendeli, megszervezi az erőforrásokat.
Meg tudja értetni a szervezeti tagokkal a változások szükségességét.
A folyamatos fejlesztés jellemzi az intézmény pedagógiai munkáját és a működését.
Az intézményt távol tartja a napi politikától.

A munkahelyi közösség irányítása

Képes megosztani a vezetési feladatokat.
Bizalmat kiváltó légkört teremt.
Tevékenyen bevonja a szervezeti tagokat az intézmény céljainak kialakításába.
Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést.
Hatékony és eredményes értekezletet tart.
Gondot fordít a kétirányú információáramlásra (alkalmazottak, szülők, tanulók körében).
Mérésekkel, megfigyelésekkel alátámasztott adatokkal rendelkezik a szervezet állapotáról.
Folyamatosan értékeli a tervekhez viszonyított haladást

. Munkahelyi motiváció

Képes megállapítani a „kritikus sikertényezőket”: azt a néhány területet, amelyben elért eredmény sikeres teljesítményre vezet. Jól hasznosítja a feladatmegbízásokat, mint a pedagógusok fejlesztésének fontos eszközét.

A pedagógusok munkájának ellenőrzését-értékelését fejlesztési eszközként használja. Személyes szakmai kapcsolatot létesít munkatársaival, hogy megismerje munkájukkal kapcsolatos céljaikat, problémáikat.

Képes az emberek érdeklődését felkelteni és a többséget mozgósítani a célok irányába