

UGRIFÜLES ÓVODA

/Budapest 1091. Hurok u. 9./

OM azonosító:034402

Minőségirányítási programja

Alkalmazotti közösség jóváhagyásának dátuma: 2009.október 30.

Fenntartói jóváhagyás dátuma:

Érvényessége: visszavonásig

Tartalomjegyzék

1.Bevezetés

- 1.1. Az intézmény rövid bemutatása
- 1.2. Képzési formák, speciális szolgáltatások
- 1.3. Az óvoda személyi és tárgyi háttere

2.Minőségpolitika

- 2.1. A fenntartói elvárásoknak való megfelelés
- 2.2. Az Ugrifüles Óvoda minőségpolitikai nyilatkozata
- 2.3. A helyi nevelési programunk alapelvei, értékei
- 2.4. Minőségcélok megfogalmazása, intézményi feladatok

3.Minőségirányítási rendszer

- 3.1. A minőségirányítási csoport helye az óvodai szervezetben
- 3.2. A vezetés felelőssége, elkötelezettsége
- 3.3. Jogszerű működés, jogi követelmények
- 3.4. Tervezés
- 3.5. Irányított önértékelés
- 3.6. Ellenőrzés (folyamatszabályozás)
- 3.7. Mérés, értékelés
- 3.8. A partnerkapcsolatok irányítása

4. Humán erőforrás

- 4.1. Kiválasztási rend és betanulási rend
- 4.2. Továbbképzési rendszer
- 4.3. Belső értékelési rendszer

5. A teljes körű intézményi értékelés jogszabályi háttere

6. A pedagógusok és vezetői feladatokat ellátók teljes körű értékelése

- 6.1. A pedagógus teljesítményértékelése
- 6.2. A pedagógus és vezetői feladatokat ellátók teljesítményértékelésének szempontrendszere

7. Teljes körű intézményi önértékelés

7.1. Teljes körű intézményi önértékelés szempontrendszere

8. A teljesítményértékelés eredményén alapuló minősítés eljárásrendje az Ugrifüles Óvodában

8.1. A teljesítményértékelés során elérhető szintek

8.2. A minősítés folyamata

8.3. A teljesítményértékelés eredményén alapuló minősítés során keletkezett eredmények hasznosítása

8.4. A vezetői munkakörököt ellátók teljesítményértékelésen alapuló minősítése

9. Legitimációs záradék

10. Mellékletek

1. Bevezetés

1.1. Az intézmény rövid bemutatása

Óvodánk, Ugrifüles Óvoda, a budapesti IX. kerület József Attila lakótelep szívében, nyugodt, csendes, jó levegőjű környezetben található.

1960-ban épült, a lakótelep első óvodájaként.

Intézményünk 4 csoportos, 88 gyermeket fogadunk nagy szeretettel, amit a szülők elismerései is jeleznek.

A lakókörnyezetünkben élő családok gyermekei szívesen járnak óvodánkba, örömmel választják intézményünket, megismerve helyi pedagógiai programunk értékeit.

A nevelőtestület korábbi és jelenlegi eredményei, szakmai felkészültsége, elhivatottsága garancia arra, hogy az óvodánkba járó gyerekeknek nyugodt, biztonságos légkört tudjunk teremteni.

1.2. Képzési formák, speciális szolgáltatások

Pedagógiai programunkat az eddigi tapasztalatok alapján állítottuk össze, meghagyva az óvodai nevelés programjának szakmai értékeit s kibővítve a továbbképzések során szerzett szaktudással.

Programunk szakmai gerincét a testi képességek fejlesztése adja. Kiemelt szerepet kap a mozgásfejlesztés / prevenciós testnevelés: testtartásjavító, -lábboltozat erősítő, zenés és szertorna, néptánc/ melyet tervszerű, rendszeres foglalkozásokkal érünk el.

A testgyakorlatok tudatos alkalmazásával a motoros képességek és a mozgáskészség kibontakoztatását, valamint a mozgásműveltség fejlesztését céloztuk meg.

Tesszük mindezeket a gyermek alapvető tevékenységére a játékra alapozva.

Szülői kérésnek eleget téve lehetőséget adunk a gyermekeknek, hogy életkorukhoz igazodó módszerek alkalmazásával ismerkedjenek meg az angol nyelvvel. Nyelvtanulásuk tevékenységhez kapcsolódik.

Az angol mondókák, énekes játékok is a szervezett és vezetett játék egy fajtáját jelentik, és az öröm érzésén keresztül barátkoznak meg a nyelvtanulással. Mindezt megfelelő szakképesítéssel rendelkező óvónők segítségével érjük el.

1.3. Az óvoda személyi és tárgyi háttere

Minden álláshelyünk betöltött. Az intézmény sajátos arculata, nevelési pedagógiai programja, hitvallása a nevelőtestület egységes szemléletében rejlik.

Az óvodapedagógusok végzettség szerinti megoszlása

Óvónőképző Főiskola	9 fő
Közoktatás vezetői szakvizsgát tett	1 fő
Mozgásfejlesztő szakirányú képzés	2 fő
Fejlesztőpedagógusi képzés	1 fő
Fejlesztőpedagógusi szakvizsgával rendelkezik	1 fő
Idegen nyelvi oktató szakvizsgával rendelkezik	1 fő
Alapfokú angol nyelvvizsgával rendelkezik	1 fő
120 kreditpontos tanfolyami tanúsítvánnyal rendelkezik	9 fő

A 9 óvodapedagógus munkáját 4 szakképzett dajka és 2 konyhai dolgozó segíti. Hetente 3 alkalommal logopédus és 1 alkalommal fejlesztő pedagógus foglalkozik a gyerekekkel.

A gyermeklétszám évről évre megfelelő számú, óvodánk közkedvelt, a fiúk és lányok arányait tekintve a lányok nagyobb létszámban vannak. Veszélyeztetett és sajátos nevelési igényű gyermekünk jelenleg nincs, hátrányos helyzetű gyermekek száma 6 fő.

Intézményünkben 2009 óta integrálunk enyhén érzékszervi- és értelmi fogyatékos gyermekeket. A fejlesztő, nevelő munkához szükséges tárgyi feltételeket folyamatosan próbáljuk biztosítani.

A forrásbővítés lehetséges útjai:

- ◆ fenntartói segítséggel
- ◆ pályázati pénzből
- ◆ saját költségvetésből, takarékoskodás útján
- ◆ az óvodát támogató Ugrifüles Alapítvány létrehozásával (1999)

2.Minőségpolitika

Az elmúlt évtizedekben a nevelés – oktatás szerepe felértékelődött. Olyan közüggé vált, amely mindenkit foglalkoztat, mert egyértelmű, meghatározó szerepe a társadalom és a gazdaság sikeressége tekintetében.

Napjainkra az elvárások a közoktatással és a pedagógusokkal kapcsolatban jelentősen megnövekedtek. Fokozódott a piaci viszonyok szerepe, versenyhelyzet alakult ki az intézmények között.

Ezért minden óvodának folyamatosan szükséges fejlesztenie és javítania működését, hogy ismert legyen, keresett, versenyképes legyen.

Ennek megtervezett gyakorlatát, a megfelelő technikákat azonban tudatosan és következetesen szükséges alkalmaznia, hogy kis lépésekben bár, de az adott intézmény lehetőség szerint legjobban működjön.

Érdekünk az intézmény működésének nyitottá, átláthatóvá tétele, a pedagógiai munka mérhetőségének, számszerűsíthetőségének biztosítása.

2.1. A fenntartói elvárásoknak való megfelelés

A Budapest Főváros IX. Kerület Ferencváros Önkormányzatának az alapító okiratában rögzítetteknek megfelelően a következő kötelező feladatokat fogalmazta meg az Ugrifüles Óvoda számára.

Fenntartói elvárások	Intézményi feladatok	Fejlesztési célok
A testi képességek mindennapi, tervszerű fejlesztése, a mozgás szeretetére nevelés	A meglévő törekvések mellett a mozgás szeretetére épülő életmód megalapozása, továbbfejlesztése, a mozgás megszerettetése. A tornaterem maximális kihasználása, a fejlesztő torna és sporteszközök további bővítése.	A szülői igények kielégítése. A gyerekekkel új mozgásformák megszerettetése. A sporteszközök maximális kihasználása. A szabad levegőn történő mozgás.
Az egészséges életmódra nevelés területeinek bővítése, testi- lelki egészség megóvása.	Biztonságos környezet kialakítása. Életkornak megfelelő helyes életritmus megszervezése. Egészségmegőrző szokások alakítása.	A családdal közösen megteremteni a biztonságos környezetet, a gyermek testi-lelki szükségleteinek kielégítése. Egészségmegőrző szokások kialakítása.
Idegen nyelvi kommunikáció. Óvodás gyermekek idegen nyelvhez szoktatásának bővítése, jó módszerek átadása.	Angol mondókák, énekes játékok, versek játékos módon történő átadása. Utánpótlás biztosítása.	A szülői igények kielégítése. Felnőttképzés támogatása.
Elégedettségi mérések eredményeinek felhasználása.	A partnerek folyamatos tájékoztatása.	Az intézmény működéséről kellő tájékozottság adása.

2.2. Az Ugrifüles óvoda minőségpolitikai nyilatkozata

- ◆ Óvodánk elkötelezi magát, hogy partneri igényeit minél teljesebb körben törekszik kielégíteni, rugalmasan alkalmazkodva az intézményünket érintő kihívásokhoz.
- ◆ Óvodánkban a minőségi munka, az innováció alapkövetelmény, melynek garanciája a munkatársak belső, külső képzése, a minőségbiztosítási rendszer működtetése, és folyamatos fejlesztése.
- ◆ Tevékenységünket szolgáltatásnak tekintjük, amelyet a társadalmi és partneri igényeknek megfelelően szeretetteljes légkörben végezzük.
- ◆ Segítünk abban, hogy óvodásaink harmonikus, kiegyensúlyozott, a felnőttek világában is boldogulni tudó emberekké váljanak.
- ◆ Jól felkészült, szakmailag igényes, megújulásra képes, segítőkész, munkakörülményeikkel elégedett kollegákkal és a velük együttműködő szülőkkel valósítjuk meg.

2.3. A helyi nevelési programunk alapelvei, értékei

Célunk:

Mindazoknak az alapvető szakmai – pedagógiai elveknek, értékeknek általános szintre emelése, amelyeket a nevelőtestület, a fenntartó és az óvodahasználók a legfontosabbnak tartanak.

Értékeink:

1. Hazaszeretetre, magyarságtudat kialakítására nevelés
2. Humanizmusra nevelés
3. Interperszonális, erkölcsi normák
4. Pedagógus modell – értékei
5. Akarati élet normái

Nevelésfilozófiánk:

A gyermekeket életkori és egyéni sajátosságaik figyelembevételével segítsük személyiségük harmonikus fejlődésében, szociális – értelmi érettségük alakulásában, kiemelt szerepet

szánva a testi képességek mindennapi, tervszerű fejlesztésének, a mozgás szeretetére építő életvitel, életmód megalapozásának.

Az óvoda funkciói: Óvó –védő, szociális, nevelő – személyiségfejlesztő

Feladatunk:

- ◆ érzelmi biztonság érzetének nyújtása
- ◆ a család nevelőmunkájának és az óvodai nevelés közelítésére való törekvés
- ◆ pozitív magatartási modellek
- ◆ önállósági és öntevékenységi vágy alakulásának segítése
- ◆ konfliktusmegoldó képességek alakítása
- ◆ csoportszokásokhoz való alkalmazkodás képességének fejlesztése
- ◆ a gyermek egyéni szükségletek kielégítésének alapozása és fejlesztése
- ◆ civilizált, kulturált életmód szokásainak elsajátítására nevelés személyes példaadással
- ◆ gyermekvédelmi feladatok ellátása

Alapelveink:

1. egészséges életmód alakítása
2. érzelmi nevelés elsődlegessége, kedvező szocializáció biztosítása
3. értelmi fejlesztés, nevelés

1.Célja:

Az egészséges életmódra nevelés, az egészséges életvitel igényének alakítása, testi-lelki szükségleteinek kielégítése, testi-lelki harmónia megteremtése.

Programunkban az egészségnevelés terén is fontosnak tartjuk a prevenciót.

Értékek:

Testápolás, öltözködés, étkezés, önkiszolgálási tevékenységek közben természetes módon fejlődik és fejleszhető a gyermek. Az önkiszolgáló feladatok elvégzése alakítja a gyermek énképét és segíti önállóbbá válását is a rájuk bízott feladatok sikeres teljesítésével.

2.Célja:

Az érzelmi biztonság, derűs, szeretetteljes légkör biztosítása a gyermek erkölcsi tulajdonságainak és az akarat fejlődésének segítése. Az érzelmekre épülő kapcsolatteremtő képesség igényének kialakítása.

Értékek:

A közösségi élet normáit kifejező szokások biztosítsák a közös élet biztonságát, nyugalomát, a közösség érzelmeinek alakulását, a közösségi beállítódást, magatartást.

3.Célja:

A gyermek érdeklődésére, kíváncsiságára, mint életkori sajátosságra építve biztosítson a gyermeknek változatos tevékenységeket, melyeken keresztül tapasztalatokat szerezhetsen a természeti és társadalmi környezetről. A kommunikáció különböző formáinak alakítása-helyes mintaadással-az óvodai nevelőtevékenység egészében.

Értékek:

A kultúra átadás hatásrendszerében az óvodai nevelési módszerek segítségével a gyermek spontán szerzett tapasztalatainak, ismereteinek rendszerezése, célirányos bővítése oly módon, hogy ezen keresztül fejlődnek megismerő kognitív képességei.

A pedagógiai programunk fő tartópillérei a játék és a mozgás.

Játék

Célja:

A kisgyermek elemi pszichikus szükségleteinek, mindennap visszatérő módon, hosszantartó és lehetőleg zavartalan kielégítése.

1.A gyermek által kezdeményezett, spontán játékhelyzethez való kapcsolódás.

Értékek:

Érdeklődési kör megismerése, differenciált, egyéni fejlesztési lehetőségek „kihasználása”, szociális és kommunikációs képességek fejlesztése.

2.Az óvónő által kezdeményezett játék (barkácsolás, bábkészítés, dramatizálás, dalos, szabály és fejlesztő játékok, valamint versenyjátékok).

Értékek:

Kreatív együttműködés, képességfejlesztés lehetőségének kihasználása-differenciáltan, egyénre szabottan!

Mozgás

Célja:

A torna, a mozgásos játékok fejlesztése teremben és szabad levegőn, eszközökkel és eszközök nélkül, spontán és szervezett formában az óvodai nevelés mindennapján.

Értékek:

Fejlesztik a testi képességeket, mint az erő, ügyesség, gyorsaság, állóképesség. Kedvezően befolyásolják a gyermeki szervezet növekedését, teherbíró képességét és az egyes szervek teljesítőképességét.

Fontos szerepük van az egészség megőrzésében, megóvásában. Felerősítik és kiegészítik a gondozás és az egészséges életmódra nevelés hatását. A mozgáskultúra fejlesztése mellett segítik a térben való tájékozódást, a helyzetfelismerést, a döntést és az alkalmazkodó képességet valamint a személyiség akarati tényezőinek alakulását.

2.4. A minőségcélok megfogalmazása, intézményi feladatok

- ◆ A törvényeknek való megfelelés
- ◆ Jól felkészült, új módszerek alkalmazására kész, megújulásra képes legyen a testületünk
- ◆ Óvodapedagógusaink legyenek a munkájuk során a minőség iránt elkötelezettek
- ◆ Az önképzés, továbbképzés igénnyé váljon
- ◆ Legyen működő önértékelési rendszerünk.
- ◆ A megértő, segítő, együttműködő integratív, ösztönző és aktivizáló pedagógusi magatartás folyamatos érvényesítése és fejlesztése.
- ◆ A folyamatos fejlődést biztosító minőségcéljaink a pedagógiai programban található pedagógiai céljainkhoz valamint folyamatainkhoz kapcsolódjanak.
- ◆ Szervezeti kultúránk fejlesztés
- ◆ Kollegáink legyenek elégedettek munkakörülményeikkel.

3. Minőségirányítási rendszer

Óvodánknak érdeke, hogy minél több gyermek járjon hozzánk. Ezt úgy érhetjük el, hogy igyekszünk megismerni a megrendelő / család, helyi társadalom / igényeit, elvárásait, és azok közül választunk olyanokat, amelyeket a pedagógiai programunkban, alapértékeink között fel tudunk vállalni.

Ezek a vélemények, igények is minőséget hordoznak, így óvodánk a vele kapcsolatos elvárások, vélemények ismeretében képes saját minőségét megfogalmazni, biztosítani és létrehozni.

Ahhoz hogy eleget tegyünk a törvényi kötelezettségünknek:

- ◆ Az óvoda minőségbiztosítását megfontoltan, átgondoltan készítjük el.
- ◆ A rendszerépítés hosszú, folyamatos munka, amit ki kell érlelnie az óvoda közösségének.
- ◆ Az óvoda nevelőintézmény, ezért a teljesítmény kényszerének nincs helye a minőségfejlesztésben.
- ◆ A rendszer kiépítése folyamán nő az adminisztrációs munka. Ügyelni kell arra, hogy ez az elviselhetőség határán belül maradjon.
- ◆ A minőségbiztosítást úgy kell elkészíteni, hogy az ott dolgozók, valamint az intézményt használók számára képes legyen bizonyítani a minőség megvalósulását.
- ◆ Az óvoda minőségbiztosítása adott intézményről szól, adott környezetben valósul meg, épp úgy, mint a helyi program.
- ◆ A minőségbiztosítás az óvoda alapértékeire épülhet.
- ◆ A minőségbiztosítás megvalósításának sikeressége, mindenekelőtt az intézményben dolgozó embereken múlik.

A minőségbiztosítási rendszer kiépítése a PDCA elmélet alapján alakult ki.

3.1. A minőségirányítási csoport helye az óvodai szervezetben

Fenntartó	Óvodavezető	
		Közalkalmazotti tanács
		Szakszervezet
Óvodavezető helyettes	Munkaközösség vezető	Minőségirányítási csoport
Nem pedagógusok	Óvónők	

3.2. A vezetés felelőssége, elkötelezettsége

Az intézményvezetés feladata arról gondoskodni, hogy az intézmény jogszerűen működjön. Feladata kulcsfontosságú. Elkötelezett a M.I.P kidolgozásában és végrehajtásában. Felelősséggel vállalja a minőségpolitikai nyilatkozatban megfogalmazottak mindenkor betartását és betartatását. Személyes példamutatással erősíti a minőségi munkavégzést, segíti ebben a teljes alkalmazotti kör mindennapi tevékenységét.

Ennek megvalósítása érdekében a vezető:

- ◆ a testülettel együtt elkészítette az intézmény küldetésnyilatkozatát, valamint az óvoda Helyi Nevelési Programját
- ◆ elkészíti az intézmény éves munkatervét
- ◆ kinevezte az intézmény minőségügyi vezetőjét, és tagjait
- ◆ elkészíti az éves intézményi értékelést és ennek ismeretében a szükséges intézkedéseket kezdeményezi
- ◆ biztosítja a tárgyi és a humán erőforrásokat a feladatok megvalósításához
- ◆ működteti a teljesítményértékelési rendszert

Az óvoda vezetéséről közösen kialakított interjú, lásd. 1.sz. melléklet

3.3. Jogszerű működés, jogi követelmények

Az óvoda életét működését szabályozó jogi dokumentumok, törvények, különböző szintű rendeletek a fenntartó, illetve az intézmény belső szabályozói az alkalmazottak számára ismertek legyenek. Ezt az óvoda vezetése lényegesnek tartja. Betartása minden dolgozó kötelessége.

Jogi dokumentumok:

- ◆ törvények
- ◆ rendeletek
- ◆ fenntartói szabályzatok
- ◆ belső óvodai szabályzatok

Intézményi dokumentumok elkészítésének rendje

Minőségirányítási terv	Távlat	Felülvizsgálat érvényessége	Tartalom	Felelős	Véleményezi, elfogadja
Helyi pedagógiai program	Hosszú	Törvényi és módosítási rend szerint	Nevelésfilozófiánk több éves fejlesztési, cselekvési terve	Vezető	Nevelőtestület és szülők képviselői
Küldetésnyilatkozat	Hosszú	Értékek változása esetén	A nevelőtestület célrendszere	Vezetés	Dolgozók köre
Vezetői pályázat	Közép	5 évente	Vezetési stratégia	Pályázó	Nevelőtestület, képviselőtestület
Minőségpolitika	Közép	Külső, belső változás esetén	A vezetés elkötelezettsége	Vezető	Dolgozók szülői munkaközössége
Éves munkaterv	Rövid	Minden év augusztus vége	Mérhető minőségpedagógiai célok	Vezető	Nevelőtestület

3.4. Tervezés

Cél:

Olyan tervezési struktúra kialakítása, mely eszköz lehet a kiszámítható, ellenőrizhető egyenletes óvodai munkában.

Feladat: A stratégiai tervezés

- 1.Rövid távú (éves munkaterv)
 - 2.Középtávú (Helyi pedagógiai program, Szervezeti Működési Szabályzat)
 - 3.Hosszútávú (Küldetésnyilatkozat, jövőkép)
- Stratégiai interjú lásd. 2.sz. melléklet

3.5. Irányított önértékelés

Az óvoda összes működési területére vonatkozik, a folyamatszabályozások előkészítéseként történik.

Az önértékelés szempontjai előre meghatározottak.

Kettős célja van:

- ◆ Információ gyűjtés a szervezeti kultúra szintjéről.
- ◆ Az intézmény folyamatairól

Az önértékelés területei:

- ◆ Szervezeti kultúra
- ◆ Folyamatok szabályozása
- ◆ Folyamatos fejlesztés alkalmazása
- ◆ Dokumentum elemzés

Felhasznált módszerek:

- ◆ Interjú
- ◆ Kérdőív
- ◆ csoportos interjú
- ◆ teszt

Lépései:

- ◆ vezetői önértékelés
- ◆ dokumentum elemzés
- ◆ klímateszt használat
- ◆ vezetői interjú
- ◆ csoportos interjú

Óvónői önértékelési szempontsor lásd. 3. sz. melléklet.

3.6. Ellenőrzés (folyamatszabályozás)

Cél:

A fenntartói jogi normáknak megfelelő intézmény működtetés. Az intézmény hatékony működésének elősegítése, adatok gyűjtése, a hibák javítása, az eredmények megerősítése, a hatékony módszerek elterjesztése.

Folyamatszabályozás:

- ◆ Az óvodavezető a nevelési év elején meghatározza a vezetői ellenőrzések területét, szempontjait, módszerét, gyakoriságát.
- ◆ Elkészíti a részletes ellenőrzési tervet névre, dátumra lebontva.
- ◆ A vezető meghatározza, hogy kit von be az ellenőrzésbe, milyen gyakorisággal, milyen mélységben.
- ◆ Az ellenőrzés tapasztalatairól a megbeszélést követően jegyzőkönyv készül.
- ◆ Az ellenőrzést végző javaslatot tesz hiányosságok kijavítására, a fejlesztésre.

Az óvodai ellenőrzési munka négy nagyobb területet ölel fel:

- ◆ szakmai- pedagógiai tevékenység ellenőrzését,
- ◆ a gazdálkodás ellenőrzését,

- ◆ a munkáltatói jogkörből adódó ellenőrzést,
- ◆ a tanügy –igazgatási feladatok ellenőrzését.

A vezetés ellenőrzési hatásköre, az ellenőrzés eljárási rendje.

Felelős			
Óvodavezető	Óvodavezető helyettes	Munkaközösség vezető	Minőségi kör vezetője
Ellenőrzés területe			
Vezetői ellenőrzés	Dokumentációk ellenőrzése	Az óvodai élet szervezésével összefüggő feladatok	A meghatározott működés, ellenőrzés
Az ellenőrzés tartalma			
Elmélet –gyakorlat összhangja	A dolgozók munkafeltételeinek biztosítása, koordinálása	Fejlődési csoportnaplók, felvételi, mulasztási napló	A feladat megoldásának figyelemmel kísérése
Módszer			
Elemzés, értékelés, vélemény, minősítés	Munkaköri leírásnak megfelelő munkavégzés ellenőrzés	Egyeztetés,	A feladattervek nyomon követése, összefoglaló készítése
Nyilvánosságra hozatal			
Tájékoztató a kollegák, testület számára	Beszámoló a vezetőnek	Beszámoló a vezetőnek	Beszámoló a vezetőnek
Határidő			
Negyedévente	Havonta	Havonta	Havonta
Dokumentálás			
Jegyzőkönyv	Ellenőrző táblázat	Ellenőrző táblázat	Ellenőrző táblázat

3.7. Mérés, értékelés

Cél:

A jelenlegi adott működés, a pedagógiai tevékenység eredményeinek összehasonlítása a szakmai célkitűzésekkel. A mérések alapján pontos képet kapunk, mik az óvodai munkánk erősségei, milyen területen mutatkoznak hiányosságok, milyen fejlesztési irányokba kell haladnunk.

Feladat:

Ennek megfelelő értékelési rendszer, folyamat kialakítása a meglévő elemek működtetésével.

Területek	Módszer	Eszköz	Felelős	Idő
A program szerinti munka nyomon követése, az éves munkaterv teljesülése	Dokumentumelemzés, csoportlátogatás, beszámoltatás, önértékelés	Dokumentumok, önértékelő lapok	Vezetők	Munkaterv szerint
Az óvónők tevékenységének értékelése	Csoportlátogatás, beszámoltatás	Önértékelés	Óvodavezető, kollega	Évente kétszer
A gyerekek fejlődésének értékelése	Fejlődési lapok vezetése, megfigyelés, adatgyűjtés, tervezés	Fejlettségi mutatók vezetése	Csoportban dolgozó óvónők, fej.ped.	Évente kétszer, folyamatosan
Az iskolába menő gyermekek teljesítménye	Iskolaérettségi vizsgálat	Fejlődési mutatók	Csoportban dolgozó óvónők	Minden év március
Szakmai teamek munkájának értékelése	Önértékelés, beszámoltatás, dokumentáció elemzés	Dokumentumok, jegyzőkönyvek, feladattervek	Vezetés	Évente kétszer ill. a munka befejeztéig
Óvónői kontroll	Elemzés	Önértékelő szempontsor	Vezető, óvónők	Évente egyszer

A program szerinti munka és a gyerekek fejlődését mérő tevékenység mérésének rendje. A nevelési tanulási tevékenység közös követelményeinek érvényesítése, és a mérőeszközök használatának rendje.

A folyamatleírás célja:

A program szerinti munka ellenőrzése, mérése, az egyéni fejlődés nyomon követése. A program alapján összeállított követelményszint fejlettségi mutatóit tartalmazó sikerkritériumok minél tágabb körű vizsgálata.

Lásd. 4. sz. melléklet.

Terület	Módszer	Eszköz	Gyakoriság	Felelős	Dokumentálás
Bemeneti mérés	Célirányos megfigyelés	Adatmérő lap kitöltés	Óvodába lépést követő hónapban	Csoportban dolgozó óvónők	Fejlődési napló
3-5 éves kori fejlettség, képességszint	Megfigyelés	Egyéni fejlődési napló	Évente kétszer	Csoportban dolgozó óvónők	Fejlődési napló
Kimeneti mérés, óvodáskor végén	Megfigyelés, mérés	Tanköteles gyermekek számára készített mérőeszközök	Minden év április, május hónapban	Óvónők	Fejlődési napló

A gyermeki fejlődés mérésének jelölése. Lásd. 5. sz. melléklet.

3.8. Partnerkapcsolatok irányítása

A partnerközpontú tevékenység az óvoda működésének lételeme. Egyik oldalról segítséget kapunk, másik oldalról partnereink igényei, visszajelzései útmutatók számunkra munkánk értékeléséhez, a kudarcok felszámolásához.

Feladatunk:

- ◆ A partnerazonosítás folyamatának rögzítése,
- ◆ Partneri igények mérésének rendje,
- ◆ Partneri kommunikáció szabályozása,

Közvetlen partnerek elégedettségének mérése

Partnerek	Eljárás	Igényfelmérés módszere	A mérés gyakorisága
szülő	véletlenszerű	kérdőív	1 év
gyerek	véletlenszerű	szereti- nem szereti vizsgálat	1 év
dolgozó	teljes körű	kérdőív	1 év
fenntartó	az oktatási iroda dolgozói	interjú	2 év
iskola	minden iskolából	kérdőív	2 év
bölcsőde	minden	interjú	2 év

	bölcsődéből		
Nev. Tan.	réteg	interjú	2 év

Kommunikáció a partnerekkel

Célja:

A partnerek folyamatos tájékoztatási rendszerének meghatározása, azért, hogy minden olyan információ birtokába jusson, amely biztosítja kellő tájékozottságukat az intézmény működéséről, az őket érintő folyamatokról.

Partner	Résztevők	Felelős	Kommunikációs fórum	Mikor
----------------	------------------	----------------	----------------------------	--------------

1. Közvetlen partnerek

Gyerekek	Minden gyerek	Óvónők, vezető	Csoportszoba	Folyamatosan
Szülők	Minden szülő	Nevelőtestület	Szülői értekezlet, fogadóórák, óvodai rendezvények, kirándulások, faliújság,	Évente 2, Havonta, Folyamatosan,
Alkalmazotti kör, Technikai munkatársak	Alkalmazottak	Óvodavezetés	Munkatársi értekezletek	Havonta
Nevelőtestület	Óvónők	Óvodavezetés	Tanévnyitó, Tanévzáró, Nevelői ért, Heti megbeszélések	Félévente, Havonta, hetente, naponta
Fenntartó		Óvodavezetés	Tanévnyitó, tanévzáró, Megbeszélések, Levelezés, Kapcsolattartás	Folyamatos

2.Közvetett partnerek

Bölcsődék	Kijelölt nevelőtestületi tagok	Írásban, szóban	Félévente
Általános iskolák	Óvodavezető helyettes	Írásban, szóban	Folyamatosan
Alapítvány	Kijelölt nevelőtestületi tagok	Írásban, szóban	Félévente
Óvodaorvos, védőnő	Kijelölt nevelőtestületi tagok	Írásban, szóban	Folyamatosan
Szponzoraink	óvodavezető	Írásban, szóban	Évente több alkalommal

A szülők óvodaválasztását befolyásoló tényezők. Lásd. 6. sz. táblázat.

4. Humán erőforrás

4.1. Kiválasztási és betanulási rend

Cél:

A megfelelő szakképzett munkaerő kiválasztása, a munkatársak teljesítményének megerősítésével, javításával, ösztönzésével és fejlesztésével a szervezet célkitűzéseinek elérésére.

Tartalom:

A belépő új munkaerő kiválasztására és betanulására / figyelembe véve a jogszabályokat, intézményünk alapértékeit, küldetését illetve a kiválasztás szempontjait/ eljárásrendet alkalmazunk. Kiemelt szerepet kap az új munkatárs betanulása.

Tevékenység	Felelős	Határidő	Megnevezés	Készíti	Kapja
Az állás meghirdetése	óvodavezető	aktuálisan	Sajtó, egyéb	Óvoda vez.	Pályázó
Pályázók fogadása, Ismerkedő beszélgetés	Óvodavezető, óvodavezető helyettes	Ismerkedő beszélgetés időpontja	Önéletrajz, Diploma	Pályázó	Óvodavez,
Dokumentumok megismerése	Óvodavezető	Ismerkedő Beszélgetés időpontja	Helyi Ped. Program	Óvoda -vez,	Pályázó
Második beszélgetés	Óvodavezető				
A megfelelő pályázó kiválasztása	Óvodavezető, óvodavezető-helyettes	Második beszélgetés	Pályázat	Óvodavez. helyettes	Óvodavezető Pályázó
Pályázó értesítése	Óvodavezető	Döntés után	Értesítés, Levél vagy telefon	Óvodavez.	Pályázó
Megbízás	Óvodavezető				

4.2. Továbbképzési rendszer

A továbbképzési terv az intézmény Helyi Pedagógiai Programjának figyelembevételével készült el. Az alapidokumentum alapján készítjük el az éves beiskolázási tervet, melynek fedezetét az éves költségvetési keret biztosítja.

A nem pedagógusok továbbképzéséről a helyi szükségletek és lehetőségek figyelembevételével az óvoda vezetősége dönt.

4.3. Belső értékelési rendszer

Az óvodában dolgozó óvodapedagógusok munkavégzésének értékelése

Célja:

Az óvodapedagógusok munkavégzéséhez támpontokat adunk munkájuk elismeréséhez / jutalmazás, elismerés, dicséret, kitüntetésre felterjesztés,/ a pedagógiai munka ösztönzéséhez, melynek betartásával útmutatást adhatunk minden pedagógus számára a fejlődéshez.

Általános szempontok

Jellemzők	Óvodavezetés felelőssége	Bevont felelős	Határidő
Példamutató óvónői magatartás	Óvodavezető	Nevelőtestület	Folyamatos
Egymás munkájának elismerése, segítése	Óvodavezető	Munkaközösség vezető	Folyamatos
Egymás csoportjának látogatása, Részvétel szakmai munkaközösségen belül	Óvodavezető helyettes	Munkaközösség vezető	Folyamatos
Módszertanilag igényes munkavégzés	Óvodavezető	Munkaközösség vezető	Folyamatos
A házirendben foglaltak következetes betartása, betartatása	Óvodavezető	Nevelőtestület	Folyamatos
A nevelés hatékonyságát segítő tevékenységek, új pedagógiai módszerek alkalmazása	Óvodavezető, Óvodavezető helyettes	Nevelőtestület	Folyamatos
Helyettesítési feladatok ellátása, /gyakoriság, minőség /	Óvodavezető helyettes	Megbízott óvónő	Folyamatos
Értekezleteken való aktív részvétel	Óvodavezető	Nevelőtestület	Folyamatos
Pontos munkakezdés ill. végzés	Óvodavezető helyettes	Nevelőtestület	Folyamatos
Továbbképzéseken, szakmai fórumokon való részvétel	Munkaközösség vezető	Nevelőtestület	Folyamatos

Óvodán kívüli tevékenységekben való önkéntes részvétel	Óvodavezető	Nevelőtestület	Folyamatos
Munka- környezet és tűzvédelmi szempontok betartása ill. betartatása	Óvodavezető helyettes	Munkavédelmi felelős	Folyamatos

Az óvodapedagógus értékelése dajkai illetve szülői szemmel (9. sz. melléklet)

5. A teljes körű intézményi értékelés jogszabályi háttere

1993.évi LXXIX. törvény a közoktatásról, /2006.évi LXXI. törvény a közoktatásról szóló törvény módosításáról/

A Kt.40.§ (11) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lép:

(11)Az intézményi minőségirányítási program határozza meg az intézmény működésének hosszútávra szóló elveit és a megvalósítását szolgáló elképzeléseket. A minőségirányítási programban rögzíteni kell a teljes körű intézményi önértékelés periódusát, módszereit és a fenntartói minőségirányítási rendszerrel való kapcsolatát.

- ◆ A minőségirányítási program végrehajtása során figyelembe kell venni az országos mérés és értékelés eredményeit.
- ◆ A nevelőtestület a szülői szervezet véleményének kikérésével évente értékeli az intézményi minőségirányítási program végrehajtását, az országos mérés, értékelés eredményeit, figyelembe véve a tanulók egyéni fejlődését és az egyes csoportok teljesítményét.
- ◆ Meg kell határozni azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a közoktatási intézmény szakmai célkitűzései és az intézmény működése folyamatosan közeledjenek egymáshoz.
- ◆ A nevelőtestület véleményét és a szülői szervezet értékelését és a javasolt intézkedéseket meg kell küldeni a fenntartónak. A fenntartó jóváhagyásával válnak érvényessé.
- ◆ A fenntartónak az értékelést és a javasolt intézkedéseket a honlapján, honlap hiányában a helyben szokásos módon nyilvánosságra kell hoznia.

6. Pedagógusok és vezetői feladatokat ellátók teljes körű értékelése

6.1. A pedagógus teljesítmény értékelése

Célja:

A pedagógus teljesítményének megerősítésével, javításával a szükséges képességek és készségek, a tudás és tapasztalat fejlesztéséért az egyéni és a szervezet céljai összhangjának megteremtése.

Feladata:

- ◆ Az óvodapedagógusok erős és gyenge pontjainak megismerése.
- ◆ A munkavégzéshez szükséges források feltárása.
- ◆ Egyéni erőfeszítés ösztönzése.
- ◆ A kollega nevelőtestületben belüli helyének feltárása.
- ◆ Információ a pedagógusok adottságairól a munkaerő tervezés számára.
- ◆ A munkaköri leírások és a munkacélok rendszeres áttekintése és felülvizsgálata

Területei:

- ◆ Tanítás – tanulás folyamata
- ◆ Oktatási tevékenység
- ◆ Nevelőmunka
- ◆ Tehetségfejlesztés
- ◆ Óvodán kívüli tevékenység
- ◆ Fejlesztés – innováció
- ◆ Munkafegyelem – adminisztráció
- ◆ Együttműködés

Módszerei:

a. intézményen belüli

- ◆ csoportlátogatások tapasztalatainak feljegyzései,
- ◆ nevelő-oktató munkához a pedagógusok által elkészített, alkalmazott dokumentumok,
- ◆ továbbképzéseken való részvétel hatékonysága – önképzés,
- ◆ a munkaközösségbe tartozók szakmai tevékenysége,
- ◆ a pedagógusok értékelő véleménye egymásról,
- ◆ a pedagógusok önértékelése

b. intézményen kívüli

- ◆ szülői kérdőívek
- ◆ szakértői vélemények,
- ◆ szaktanácsadói vélemények,

Eszközei:

- ◆ informális interjú,
- ◆ formális interjú,
- ◆ megfigyelések,
- ◆ megbeszélések,
- ◆ kérdőívek,
- ◆ tesztek,
- ◆ szerepjátékok,
- ◆ eseménynaplók,
- ◆ dokumentumelemzések,

Felelősök:

- ◆ óvodavezető,
- ◆ óvodavezető helyettes,
- ◆ munkaközösség vezető,
- ◆ minőségi kör vezető,
- ◆ nevelőtestület kijelölt tagjai,
- ◆ értékelési tanácsadó,
- ◆ eseti vagy állandó team,
- ◆ szaktanácsadó,

Idő, ciklus:

- ◆ intézményi szempontok alapján,
- ◆ önértékelés eljárásrendjét, idejét, területeit, módszereit, az intézményi minőségirányítási programban határozzuk meg.

6.2. Pedagógusok és vezetői feladatokat ellátók teljesítményértékelésének szempontrendszer

Értékelés területei	Információgyűjtés módja	Információgyűjtés eszközei
1. Szakmai felkészültség, fejlődés	- óvodavezető - óvodavezető helyettes - munkaközösség vezető értékelése - pedagógus beszámoló, továbbképzés	interjúk
2. Nevelőmunka eredményessége, hatékonysága	- csoportlátogatások - pedagógus beszámoló - év végi beszámoló	kérdőívek eseménynaplók
3. Nevelőmunka dokumentációja	- dokumentum elemzés	értékelő lapok
4. Személyes tulajdonságok	- megfigyelés - megbeszélés - önértékelés - csoportlátogatás - beszámoltatás - vezetői tapasztalatok	interjúk, önértékelő lapok, megfigyelési szempontok, önismereti tesztek
5. Csapatmunka, együttműködés	- vezetői tapasztalatok - értékelés - megfigyelés	kérdőívek, feljegyzések
6. Fejlesztés, innováció	- megfigyelések - csoportlátogatás	kérdőívek, feljegyzések
7. Óvodán kívüli tevékenység	- pedagógus beszámoló - szülői visszajelzések	
8. Kapcsolatok, kommunikáció	- éves beszámolók - spontán és tervezett megfigyelések - szülői visszajelzések	feljegyzések

Vezetői feladatokat ellátó pedagógusok teljesítményértékelése és a pedagógus nevelőmunkájának dokumentumai 10 sz. melléklet

7. Teljes körű intézményi önértékelés

Céljai:

- ◆ A közoktatás rendszerében közreműködők közös érdeke, hogy az intézmények teljesítményéről-minőségéről megbízható objektív képpel rendelkezzenek.
- ◆ Az intézményértékelés a feltételek, a folyamatok, és a kimeneteik egymásra gyakorolt hatásának összevetésével állapítja meg az intézmény eredményességét.
- ◆ Az intézményértékelés az intézmény eredményeinek összevetése az elvárásokkal azért, hogy hozzájáruljon a pedagógiai munka fejlesztéséhez.

Feladata:

- ◆ Az önértékelés legyen az intézményi stratégia része.
- ◆ A szempontok fedjék le a teljes rendszert.
- ◆ A kritériumok száma legyen átlátható, kezelhető, világosan megfogalmazott.
- ◆ Legyen világos, tisztázott hatóköre.
- ◆ Minél kisebbek legyenek az átfedések a kritériumok között.
- ◆ A módszerek mennyiségi és minőségi aránya megfelelő legyen.
- ◆ Tisztázott hatókörű, érvényessége, következménye.

Az intézményi értékelés területei:

- ◆ Pedagógiai program értékelése
- ◆ A tanulás eredményessége
- ◆ Az érdekeltek elégedettsége
- ◆ Az intézményi tevékenységek
- ◆ A pedagógusok tevékenysége

Módszerei:

- ◆ folyamatos adatgyűjtés,
- ◆ elemzés,
- ◆ statisztikai módszerek alkalmazása,
- ◆ feljegyzések, interjúk,
- ◆ megfigyelések, beszélgetések,

Eszközei:

- ◆ informális, formális interjúk,
- ◆ fókuszcsoportos megbeszélések,
- ◆ megfigyelés,
- ◆ kérdőívek,
- ◆ tesztek,
- ◆ csoportnapló, dokumentumelemzés,

Felelősök:

- ◆ pedagógusok,
- ◆ alkalmazottak,
- ◆ vezetők, középvezetők,
- ◆ nevelőtestület kijelölt tagjai,
- ◆ tanácsadó, team, team vezető

7.1. Teljes körű intézményi önértékelés szempontrendszere

A vizsgált terület	A vizsgált folyamat
1. Gazdálkodás, tanügyigazgatás 3.1. az intézmény hatékony működésének vizsgálata 3.2. a tanügy-igazgatási feladatok ellátásának értékelése	3.3. pályázatok 3.4. térítési díjak 3.5. támogatások 3.6. alapítvány 3.7. beszerzések 3.8. dokumentációk 3.9. bizonylatkezelések
2. Személyi, tárgyi feltételek 3.10. az intézmény személyi, tárgyi feltételeinek vizsgálata	3.11. személyi feltételek 3.12. képesítési követelmény 3.13. tárgyi feltételek 3.14. eszközök 3.15. beruházás
3. Oktatás, képzés 3.16. ismeretátadás bővítése 3.17. kognitív kompetencia fejlődése 3.18. differenciált egyéni fejlődés megvalósítása	3.19. képességek, készségek fejlődése 3.20. mérések 3.21. tehetség gondozás 3.22. differenciált, egyéni bánásmód
4. Nevelés 3.23. szocializáció 3.24. érték közvetítés 3.25. kompetencia fejlesztés	3.26. házirend 3.27. életmód 3.28. viselkedéskultúra 3.29. értékelés, önértékelés 3.30. konfliktuskezelés
5. Szolgáltatás 3.31. az óvoda szolgáltató tevékenysége	3.32. óvodán kívüli, belüli tevékenységek 3.33. tanfolyamok (torna, angol, zeneovi, néptánc, korcsolya) 3.34. gyermekvédelem
6. Szervezet, vezetés 3.35. az óvoda, mint szervezet vizsgálata, struktúrája, értékelése 3.36. a vezetés	3.37. innováció 3.38. információáramlás 3.39. kommunikáció 3.40. szervezeti kultúra, klíma 3.41. hatáskörök 3.42. pedagógus kiválasztás, értékelés 3.43. továbbképzés 3.44. a vezetés értékelése
7. Kapcsolatrendszer, elismertség 3.45. az óvoda kapcsolata	3.46. az óvoda- család kapcsolata 3.47. egyéb partner kapcsolatok

8. A teljesítményértékelés eredményén alapuló minősítés eljárásrendje az Ugrifüles Óvodában

A teljesítményértékelés elleni jogorvoslatra a Kjt. 40§-ának (11) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.

8.1. A teljesítményértékelés során elérhető szintek:

- kiválóan alkalmas (80-100%-os), (minősítésnél kiemelkedő, az elérhető pont 3)
- alkalmas (60-79%-os), (minősítésnél megfelelő, az elérhető pont 2)
- kevésbé alkalmas (30-59%-os), (minősítésnél kevésbé megfelelő, az elérhető pont 1)
- alkalmatlan (30% alatt), (minősítésnél nem megfelelő, az elérhető pont 0)

A minősítés gyakoriságának folyamatának meghatározása:

Minősítés gyakorisága a törvényi előírásoknak megfelelően (12 hónapnál rövidebb időn belül minősíteni nem lehet). Intézményünkben 3 évente kerül rá sor.

8.2. A minősítés folyamata:

1. az előzetesen kitöltött önértékelő kérdőívek feldolgozása
2. az értékelésben résztvevők további személyek (vezető, vezető helyettes, mk. vezető, IMIP team vezető) leadják a véleményüket
3. a dolgozó önértékelése a vezető jelenlétében
4. az értékelt személyről begyűjtött teljesítményértékelési eredmények összegzése, az elkészített önértékelés illetve az információk figyelembevételével a vezető álláspontjának kialakítása
5. minősítési megbeszélés az értékelt személlyel
6. az összefoglaló vélemény írásos dokumentálása (minősítő lap elkészítése, 6. sz. melléklet)
7. az írásos véleményezéssel kapcsolatos álláspont elfogadása vagy ellenvélemény, és annak megfelelő módosítása
8. a minősítéssel való egyetértést írásban rögzítjük
9. a minősítés egy példánya az értékelt dolgozó személyi anyagába kerül a másik a dolgozóhoz

A folyamatban résztvevő felelősök:

- az intézmény vezetője
- a minősítésben résztvevő alkalmazottak

A minősítés módszerei:

- kérdőív
- önértékelő beszélgetés

- dokumentálás (a minősített személy személyi anyagába)
Tárolási idő: legalább 3 év
A dokumentációért felelős személy az intézmény felelőse.
Jóváhagyás után az intézmény vezetői irodájában, az óvoda honlapján minden érdeklődő megtekintheti.

8.3. A teljesítményértékelés eredményén alapuló minősítés során keletkezett eredmények hasznosítása

- pozitív minősítés esetén a minősített megerősítést kap abban, hogy munkáját jól végzi és az intézményben hosszú távon számítanak munkájára
- amennyiben a minősítés negatív eredménnyel zárul, úgy mindkét fél (minősített, minősítő) levonja a megfelelő következtetéseket
- a megállapítást nyert kisebb hiányosságok pótlása, hospitálások, képzések, önképzések keretein belül

8.4. A vezetői munkakörököt ellátók teljesítményértékelésen alapuló minősítése

Célja:

- A vezetői feladatokat ellátó pedagógusok teljesítményének egységes kritériumok szerinti megítélése,
- Visszajelzés az értékelt személy számára a vezetői fejlesztés területéről,
- A feladatellátáshoz szükséges egyéni képességek, kompetenciák fejlesztési irányainak kijelölése,
- Az intézményi működés hatékonyságának, eredményességének növelése és az emberi erőforrás optimális kihasználása.

Szemponyjai:

- Feladatvezérlés, iránymutatás
- Helyzetfelismerés, kreativitás
- Munkatársak fejlesztésének ösztönzése, saját fejlesztés
- Emberi kapcsolatok, kommunikáció
- Szakmai felkészültség,
- Megbízhatóság, vezetői feladatok ellátása, elkötelezettség

Az értékelés módjai a vezetői kompetencia esetén:

- Az értékelt vezetőről önértékelés készül, a felettese értékeli és a beosztottak,
- Az értékelések egyeztetésre kerülnek,
- Elkészülnek a minősítő lapok,
- Az adatkezelés és tárolás szabályai megegyeznek a pedagógusok értékelésénél leírtakkal.

- kiválóan alkalmas (80-100%-os), (minősítésnél kiemelkedő, az elérhető pont 3)
- alkalmas (60-79%-os), (minősítésnél megfelelő, az elérhető pont 2)
- kevéssé alkalmas (30-59%-os), (minősítésnél kevéssé megfelelő, az elérhető pont 1)
- alkalmatlan (30% alatt), (minősítésnél nem megfelelő, az elérhető pont 0)

A minősítés gyakoriságának folyamatának meghatározása:

Minősítés gyakorisága a törvényi előírásoknak megfelelően (12 hónapnál rövidebb időn belül minősíteni nem lehet). Intézményünkben 3 évente kerül rá sor.

9. Legitimációs záradék

Az Ugrifüles óvoda Minőségfejlesztési programja nyilvános dokumentum, bárki számára hozzáférhető az intézmény vezetőjének irodájában.

A minőségirányítási program kiegészítését az intézményünk alkalmazotti közössége elfogadta.

Dátum: 2009.október 30.	Aláírás:
-------------------------	----------

A minőségirányítási program kiegészítését a szülői szervezet megismerte, az abban foglaltakkal egyetértett.

Dátum: 2009. október 30.	Aláírás:
--------------------------	----------

A minőségirányítási program kiegészítését a fenntartó megismerte, az abban foglaltakat jóváhagyta.

Dátum:	Aláírás:
--------	----------

Az IMIP hatályának kezdete a fenntartó jóváhagyását követő naptól visszavonásig.