

**Jálics Ernő Általános és Szakképző Iskola,
Diákotthon, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény,
Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény
és Pedagógiai Szakmai Szolgáltató Intézmény**

Esélyegyenlőségi terve

Érvényes 2008. január 1-től 2012. december 31-ig

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, őt semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje.

I. Általános célok, etikai elvek

I/1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az intézmény semmilyen módon nem tesz különbséget alkalmazottai között azok

- a. neme
- b. faji hovatartozása
- c. bőrszíne
- d. állampolgársága
- e. nemzetisége
- f. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- g. anyanyelve
- h. fogyatékosága
- i. egészségi állapota
- j. vallási vagy világnézeti meggyőződése
- k. politikai vagy más véleménye
- l. családi állapota
- m. anyasága (terhessége) vagy apasága
- n. szexuális irányultsága
- o. nemi identitása
- p. életkora
- q. társadalmi származása
- r. vagyoni helyzete
- s. foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának jelleg
- t. érdekképviselőhöz való tartozása
- u. egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője szerint.

I/2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az intézmény törekszik arra, hogy alkalmazottai emberi értékét megbecsülje, minden intézkedése, döntése az emberi méltóság elismerésén alapuljon. Különös figyelmet fordít a hierarchiából adódó emberi kapcsolatok etikus alakítására, az emberi méltóság csorbításának lehetőség szerinti megakadályozására.

I/3. Az egyenlő bánásmód

Az intézmény törekszik az egyenlőtlenség megszüntetésére oly módon, hogy eljárásai során minden munkavállalót egyenlő bánásmódban részesít.

A törvény 21.§-a szerint az egyenlő bánásmód követelménye:

- a. a munkához való hozzájutásban
- b. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben
- c. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- d. képzéssel kapcsolatosan
- e. a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- f. juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában
- g. az előmeneteli rendszerben
- h. a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Az egyenlő bánásmód megsértésének tekintendő a törvény rendelkezései alapján

- a. közvetlen hátrányos megkülönböztetés *(ha az érintett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló törvény 8.§-ában felsorolt tulajdonságai miatt részeseül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban)*
- b. közvetlen hátrányos megkülönböztetés *(az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8.§-ban meghatározott tulajdonsággal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz)*
- c. zaklatás *(azaz emberi méltóságot sértő magatartás amely az érintett személynek az 8.§-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása)*
- d. jogellenes elkülönítés *(az a magatartás, amely a 8.§-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít)*
- e. megtorlás *(az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget)*
- f. valamint az ezekre adott utasítás.

I/4. Szolidaritás

A szolidaritás megnyilvánul a vezetők, munkatársak egymás közötti toleranciájában, a hátrányos helyzetűek segítésében, felzárkóztatásában. A szolidaritás alapelve a „mi” tudatának erősítése, az egyéni érdekek alárendelésének képességével.

I/5. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az iskola a dolgozóival a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szabályzati viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

I/6. Előnyben részesítés

A jogszabály rendelkezései szerint nem jelent jogsértést az olyan intézkedés, amely egy csoport hátrányos helyzetének felszámolására irányul.

Célcsoportok:

- a. nők
- b. 40 évnél idősebb munkavállalók
- c. megváltozott munkaképességű személyek
- d. két vagy több 12 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók
- e. gyermekét egyedül nevelő munkavállalók
- f. tartós beteg vagy fogyatékos gyereket nevelő munkavállalók
- g. tartós munkanélküliek
- h. pályakezdők
- i. romák

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatainak elemzésénél a 2005.09.01 állapot a bázisidőszak, a 2007.09.01. a tárgyidőszak.

A részletes adatokat a jelen esélyegyenlőségi terv mellékletei tartalmazzák.

A Jálics Ernő Általános és Szakképző Iskola, Diákotthon, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Pedagógiai Szakmai Szolgáltató Intézményben 82 fő főfoglalkozású, 6 fő rész munkaidős pedagógus és 28 fő főfoglalkozású technikai dolgozó van alkalmazásban.

A bázisidőszakhoz viszonyítva a főfoglalkozású pedagógusok létszáma 5 fővel (6%) csökkent, ez azonban nem jelent valódi csökkenést, mivel a 2007.09.01-től 6 fő pedagógust alkalmaz rész munkaidőben (mivel ezen dolgozók kötelező óraszámja kevesebb, mint a törvényben előírt). A technikai dolgozók létszáma 1 fővel csökkent nyugdíjazás miatt.

(1.sz.melléklet)

Az intézmény minden évben alkalmaz tartós munkanélkülieket közhasznú munkásként, kb. 50%-ukat továbbfoglalkoztatja az intézmény.

Ebben a tanévben 3 fő munkanélküli pedagógus mentor program keretében került foglalkoztatásra (3 tanévre), valamint a közhasznú munkások közül 9 főt tovább foglalkoztattunk.

(2.sz.melléklet)

A nők aránya 3 év alatt 5 %-kal csökkent (80%-ról 75 %-ra), mivel az iskola profilja bővült, valamint az iskolában tanulók átlagéletkora növekedett, így célszerű volt pedagógiai szempontból is férfi pedagógust alkalmazni. A női technikai dolgozók aránya nem változott.

(1.sz.melléklet)

A 40 év feletti pedagógus munkakörben foglalkoztatottak aránya 49%-ról 56 %-ra emelkedett, a technikai dolgozóknál 93 %-ról 96 %-ra növekedett.

Összességében jelenleg a 40 év feletti aránya 63%.

(3.sz. melléklet)

A nagycsaládos (legalább három kiskorú gyermeket nevelők) munkavállalók létszáma 6 fő (5,1%).

Kettő vagy több 12 éven aluli gyermeket nevelők száma 7 fő (6%), eltartott gyermekét egyedül nevelő 4 fő (3,4%), értelmileg akadályozott gyermekét egyedül nevelő szülő 1 fő.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló 5 fő (4,3%), ebből 4 fő technikai (nő) és 1 fő pedagógus (férfi), mindannyiuk 40 év feletti dolgozó.

A roma identitású alkalmazottak száma 3 fő (2,6%), ebből 1 fő pedagógus (férfi), 2 fő technikai dolgozó (nők), mindannyian 40 év feletti.

(„Nyilatkozat a rom identitásról” eredeti példánya az intézményi példány melléklete)

Az elmúlt három év során 9 nő dolgozó (7,8%) tért vissza GYED-ről, GYES-ről, GYET-ről, ebből az egy éven belül visszatérők száma 4 fő.

10 fő pályakezdőt alkalmaztunk az elmúlt három évsorán (8,6%), ebből a tavalyi tanévben 6 fő kezdte a pályáját intézményünkben (5,1%).

Az intézményben foglalkoztatott főfoglalkozású és részmunkaidős munkavállalók iskolai végzettsége:

- 20 fő egyetemet végzett (17,2%)
- 62 fő főiskolát végzett (53,5 %)
- 15 fő érettségizett (12,9%)

- 8 fő szakmunkásvizsgát tett (6,9%)
- 11 fő 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik (9,5%).

(4.sz.melléklet)

III. Konkrét célok kitűzése

III/1. Az egyenlő bánásmód betartása az esélyegyenlőség érdekében.

III/2. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezése és juttatások terén

III/3.1. A munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése a I. pontban leírt célcsoportok helyzetének tekintetében.

III/3.2. Munkakörülmények, fizikai körülmények javítása, egészségvédelem.

III/3.3 Fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés

III/4 Képzéshez való egyenlő hozzáférés segítése.

III/5 Nyugdíjba vonulási eljárás segítése.

III/6 Kiskorú gyermeket nevelő családok számára kedvezmények biztosítása.

IV. Konkrét célok, programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

IV/1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban

IV.1.1. Az álláshirdetések, pályázatok közzététele mindenki számára hozzáférhető módon. (közlöny, napilap, az intézmény honlapja)

IV.1.2. A nyilvános álláshirdetésekből, pályázatoknál, a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározása.

IV.1.3. A munkaerő-felvétel során az adott munkakörhöz szükséges végzettség, készség, képesség, jártasság és tapasztalat alapján történik a pályázó kiválasztása.

IV.1.4. Esetleges létszámleépítéskor azonos szakmai feltételek esetén a hátrányos helyzetű célcsoportokba tartozó dolgozók előnyben részesítése.

IV.1.5. Egyenlő esélyű előmeneteli lehetőségek biztosítása minden dolgozó számára.

IV.2. Esélyegyenlőség biztosítása bérezések és juttatások terén

IV.2.1. A bérek megállapítása a KJT 1992. évi XXXIII. törvény és a Munka Törvénykönyve 1992. évi XXII. törvény idevonatkozó rendelkezései alapján (munkakör és végzettség szerint).

IV.2.2. Szabad és egyenlő hozzáférés biztosítása a juttatásokhoz (tárgyjutalom, kísértékű ajándék, ruhapénz, beiskolázási támogatás, szakkönyvvásárlási támogatás, étkezési hozzájárulás, üdülési csekk/hozzájárulás).

IV.3. Munkakörülmények, fizikai körülmények javítása, egészségvédelem

IV.3.1. A munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése a I. pontban leírt célcsoportok helyzetének tekintetében.

IV.3.2. Előzetes és évenként ismétlődő időszakos orvosi alkalmassági vizsgálaton való kötelező részvétel.

IV.3.3. Az intézmény keretein belül pszichológiai tanácsadás, pszichoterápia igénybevételeinek lehetősége szakember segítségével.

IV.3.4. Az intézmény alkalmazásában lévő technika tanároknak, szakoktatóknak, és fizikai munkát végző technikai dolgozóknak megfelelő védő- és munkaruha juttatása.

IV.3.5. Az intézmény egész területén és a hozzátartozó létesítményekben az akadálymentesítés megvalósítása.

Infokommunikációs akadálymentesítés.

(felsővezető – középvezető – munkaközösség vezető – alkalmazott)

IV.4. Képzéshez való egyenlő hozzáférés segítése

A munkáltató minden dolgozója számára egyenlő eséllyel biztosítja a tanulás, képzés továbbképzés, szakmai fejlődés lehetőségét. A továbbtanulási tervben megállapított mértékben anyagilag is hozzájárul a képzés költségeihez.

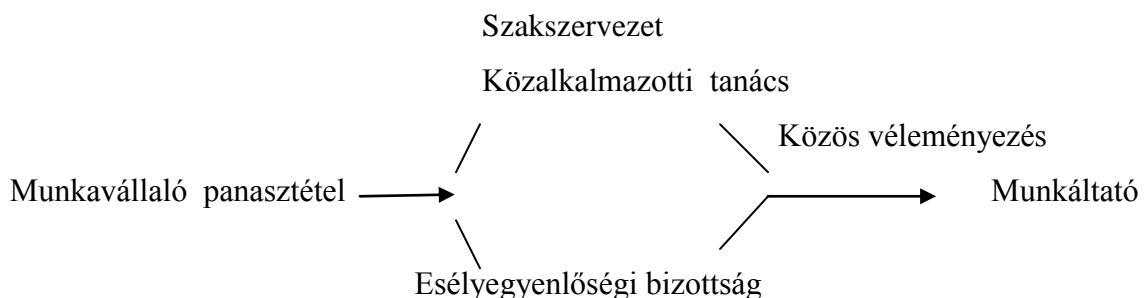
Igény esetén az intézmény keretein belül szervez képzéseket dolgozói számára.

IV.5. Kiskorú gyermeket nevelő családok számára kedvezmények biztosítása

A szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai, óvodai szüneteket, méltányolható ok esetén biztosítja az esetleges soron kívüli szabadságolás lehetőségét.

V. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség sérelme esetén követendő panasztételi eljárás

Az egyenlő bánásmód bármiféle megsértése esetén jogorvoslati lehetőség:



VI. Oktatási esélyegyenlőség

VI/1. Alapelveink:

- a. Az iskola – és benne a pedagógus – csak akkor sikeres, ha a gyerekek sikeresek.
- b. Az eredmények csak megfelelő motiváltság esetén jelentkeznek.
- c. A gyerek motiváltságának alapja, hogy szeressen iskolába járni.
- d. A folyamatos kudarcélmények, a teljesíthetetlen elvárások senkivel nem szeretették meg még soha sem az iskolát, sem a tanulást.
- e. Csak szilárd alapokon építhető tovább a tudás.
- f. Nem vagyunk többek mint szolgáltatók, így működésünk mikéntjét elsősorban azok kompetensek megítélni, akik szolgáltatásunkat igénybe veszik.
- g. A gyerekeknek tévedni számtalanszor szabad. Nekünk is szabad, de ennek lehetőségét a minimumra kell csökkenteni. Nem a tévedést kell kizárni – ezt nem is lehet – de meg kell tanítani a hiba felismerését és javítását.
- h. A problémáknak oka van. Az okok feltárhatók és – amennyiben a mi hatáskörünkbe tartoznak – megszüntethetők.
- i. Mi is lehetünk okok.
- j. A pedagógus szakmai ismeretei nem egy életre szólnak, folyamatosan szükséges a megújításuk.
- k. Az igazán jó iskola több mint a munkatársak szakmai kvalitásainak és egyéni eredményeinek matematikai összege.

VI/2. Sikerkritériumok:

- a. Megszűnik a túlkorosság és ezzel együtt eltűnnek a súlyos fegyelemsértések.
- b. A tanulók egyéni teljesítményei javulnak, stabilizálódnak, illetve nő – azonos összetétel mellett – az iskola összesített tanulmányi átlaga.
- c. 3% alá csökken a pótvizsgázók, 1% alá az osztályismétlők aránya.
- d. 99% fölé emelkedik a továbbtanulók, és ezen belül évről évre nő az érettségit adó képzésre, ezen belül is a gimnáziumba felvettek aránya.
- e. Nő a pedagógusok elégedettsége minden területen.
- f. Nő a belső és külső kommunikáció hatékonysága.
- g. Folyamatos a párbeszéd partnereinkkel.
- h. Nő a rendszer rugalmassága, ami a partneri elvárások teljesítése miatt elengedhetetlen.
- i. A gyerekek szeretnek iskolába járni, a munkatárs szeret itt dolgozni.

VI/3.Sikerfeltételek

- a. A fenntartó és intézmény jó partneri kapcsolata.
- b. Ha az intézmény képes a fenntartóval közösen kitűzni a célokat, akkor már az első lépést megtette, de ez nem minden.
- c. A fenntartónak nagyon fontos **befektetésnek** kell tekintenie az oktatást, annak tudatában, hogy a megtérülés viszonylagos és csak hosszú távon érzékelhető.
- d. A források megteremtése és bővítése úgy, hogy minden fejlesztés tervezetten a hosszú távú célokat támogatja.

- e. A vitás kérdésekben a konszenzus keresése és megvalósítása.
- f. Szakmai továbbfejlődés, felhatalmazás, ellenőrzés, értékelés és **elismerés**. Ez a megállapítás minden partnerre és minden szintre igaz kell, hogy legyen.

VII. Helyzetelemzés

Az integrációs felkészítés bevezetése a 2003/2004. tanévben kezdődött. Azóta rendelkezünk az **oktatási esélyegyenlőség elérését segítő integrációs pedagógiai programmal**.

Az abban rögzített helyzettől az alábbiakban található eltérés.

VII.1. Integrációs- képesség-kibontakoztató felkészítésben részt vevők száma:

	<i>integrációs</i>	<i>képesség-kibontakoztató</i>	<i>összes</i>
<i>a 2003/2004-es tanévben</i>			
<i>a 2004/2005-ös tanévben</i>	168	125	293
<i>a 2005/2006-os tanévben</i>	234	50	284
<i>a 2006/2007-es tanévben</i>	171	0	171

Az integrációs felkészítést felmenő rendszerben vezettük be, fokozatosan váltotta fel a képesség-kibontakoztató foglalkozásokat.

A bevezetés első három évében a két normatívára jogosultak összlétszáma megközelítőleg azonos, a 2006/2007. tanévben a létszám közel 30%-os csökkenése nem magyarázható a szociális háttér javulásával.

A csökkenés oka adminisztratív, a normatíva igényléséhez szükséges szülői dokumentumok nem állnak rendelkezésre teljes mértékben.

VII/2. Intézményünk tanulói összetétele

(5.sz. melléklet)

Azokon az évfolyamokon, ahol a párhuzamos osztályok közötti arány nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, törekedni kell a különbség csökkentésére; az érkező új tanulók osztályba helyezése e szempont alapján történik majd.

Az osztályba sorolás szempontjai között az elsődleges szempont az emelt szinten tanított tárgy követelményeinek való megfelelés volt, ezt kombinálni kell az integrációs előírásokkal.

VII/3. Eljáró és bejáró tanulók

Intézményünk szinte 100%-ban a beiskolázási körzetből veszi fel a tanulóit, nem jellemző sem a belépés sem a kilépés körzeten túlra. Az minimális eltérés a tagozatos oktatással magyarázható.

VII/4. Beiskolázás előkészítése

Az óvodában visszamaradó gyerekek aránya magas. Az arány csökkentése érdekében a fejlesztő foglalkozásokat az óvodába lépéskor meg kell kezdeni.

Nem készült el az IPR-ben előírt közös program:

- a. Célmeghatározás
- b. Kapcsolattartás módja, a kapcsolattartás ütemezése,
- c. Projekt-team alakítása
- d. Helyzetelemzés

VII/5. Társadalmi-szakmai környezettel való együttműködés

Az IPR-ben rögzített együttműködési lehetőségeket nem használjuk ki teljes egészében. Az együttműködés formáit, kereteit újra kell építeni az újjáalakult kisebbségi önkormányzattal.

A szülők részvétele a gyerekek értékelésén nem megfelelő arányú.

VII/6. A lemorzsolódással, a továbbtanulással és a kompetenciamérések eredményei

(6.sz. melléklet: kompetencia-mérés adatai)

(7.sz. melléklet: lemorzsolódással kapcsolatos adatok)

(8.sz. melléklet: továbbtanulási adatok)

VII/7. Tanórán kívüli programokon való részvétel

A programokon való részvétel adott minden tanuló számára.

VII/8. Az IPR alkalmazása szempontjából releváns személyi és tárgyi feltételek

A feltételek nem azonosak telephelyeink között.

VII/9. A sajátos nevelési igényű tanulók helyzete

Az intézményünkben megtalálható szakszolgálat és speciális tagozat munkája folytán a SNI tanulók helyzete jó, fejlesztésükhöz a feltételek adottak.

VIII. AKCIÓTERV

<i>Helyzetelemzésből adódó fejlesztendő terület</i>	<i>Cél</i>	<i>Szükséges intézkedés</i>	<i>Felelős</i>	<i>Határidő</i>	<i>Az intézkedés eredményességét mérő indikátor rövid távon (1 év)</i>	<i>Az intézkedés eredményességét mérő indikátor közép távon (3 év)</i>	<i>Az intézkedés eredményességét mérő indikátor hosszú távon (6 év)</i>
Kiegyenlített-e a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya az iskolán belül (nem tér el több mint 25%-ban egymástól)	Jogszabályi feltételeknek való megfelelés	1. A normatívára való jogosultság felülvizsgálata	Integrációért felelős ig.h.	Okt.1.	A párhuzamos osztályok HHH tanulóinak aránya között max 5 % különbség lehet	A párhuzamos osztályok HHH tanulóinak aránya között max 4 % különbség lehet	A párhuzamos osztályok HHH tanulóinak aránya között max 3 % különbség lehet
Óvoda-iskola átmenet	Az iskola-óvoda átmenet megkönnyítése	Közös képzés (óvodapedagógus-tanító) Évi két találkozás az aktuális problémák megbeszélésére	Integrációért felelős ig.h. Integrációért felelős ig.h.	2008.06.15. 2008.06.15.	A képzés megtörténte A megbeszélések megtörténnek	A képzésen tanultak szerinti működés	
	Beiskolázás előkészítése; minél több HHH kerüljön normál tantervű osztályba	A HHH gyerekek iskolaérettségének vizsgálata (DIFER mérés, iskolai bemeneti mérés)	Óvodavezető	Nevelési év vége	Óvodában visszamaradt gyerekek aránya max 5%	Óvodában visszamaradt gyerekek aránya max 4%	Óvodában visszamaradt gyerekek aránya max 3%
	Az óvodával való együttműködés szervezeti kereteinek kiépítése	<ul style="list-style-type: none"> • Célmeghatározás • Kapcsolattartás módja, a kapcsolattartás ütemezése, • Projekt-team alakítása • Helyzetelemzés 	Óvodavezető- tagozatvezető 1-6. évfolyam	2007..nov.30.	Elkészülnek az együttműködési formák eljárásrendjei	Az eljárásrend szerinti működés	
	Társadalmi-szakmai környezettel való együttműködés	Az iskola társadalmi-szakmai környezetének minél szélesebb körben történő bevonása a HHH-tanulók iskolai sikerességéért érdeklében	Rendszeresen működő, átfogó célokat megjelölő és egyedi eseteket megbeszélő egyeztető fórum létrehozása és működtetése. A társadalmi partnerek (egyeztető fórum) bevonása szükséges továbbá az esélyegyenlőség növelése érdekében tervezett intézkedések, programok véleményezésébe, nyomon követésébe és értékelésébe.	Igazgató, integrációért felelős ig.h.		Évi 2 alkalommal való fórum	
A lemorzsolódással.	Csökkenjen a HHH tanulók	A lemorzsolódás kockázatában érintett	Tagozatvezetők,ment	folyamatos	A lemaradt tanulók	A lemaradt tanulók	A lemaradt tanulók

a továbbtanulással kapcsolatos feladatok	lemorzsolódása	tanulók mentorálása	óráló tanárok		számának csökkenése 1 %-kal	számának csökkenése 1 %-kal	számának csökkenése 1 %-kal	
		Egyéni fejlesztési terv alkalmazása	Szaktanárok, osztályfőnökök	folyamatos	Minden tanulóról készül fejlesztési terv			
		Pedagógiai módszertani fejlesztés Pályaorientációs programok	Tagozatvezető 7-13. évfolyam	Nov 30.	Elkészül a program	A program szerinti működés		
		Középiskolákkal való együttműködési programok megvalósítása (közös mentorálás)	Tagozatvezető 7-13. évfolyam	Márc. 1.	Elkészül a program	A program szerinti működés		
A kompetenciamérések eredményével kapcsolatos feladatok	A mérési eredmények javulása	A kompetencia-mérések eredményeit, tapasztalatait megvitató tantestületi-, intézményközi-, kistérségi fórumok, szakmai munkaközösségek szervezésének támogatása és biztosítása az országos eredményektől való szignifikáns eltérések okainak feltárása és a beavatkozási lehetőségek meghatározása érdekében.	Tagozatvezetők, MÉCS	Szept.1.	Intézkedési terv és a terv szerinti működés	Intézkedési terv és a terv szerinti működés	Intézkedési terv és a terv szerinti működés	
		A szükséges fejlesztések szakmai-módszertani és egyéb feltételeire vonatkozó intézkedési terv kidolgozása.						
		A kétévente esedékes kompetencia-mérések követő elemzések, fejlődésvizsgálatok tapasztalatai, ill. a fórumok, szakmai testületek ajánlásai alapján a fejlődési ütemet növelő fejlesztési programok megvalósításának támogatása, ill. az ahhoz szükséges feltételek (humán-erőforrás-fejlesztés, átszervezés, alkalmazott pedagógiai módszerek és szemlélet megújítása, infrastrukturális feltételek, ill. eszközellátottság javítása stb.) optimális biztosítása az érintett intézményekben.	igazgató	folyamatos	Terv szerinti működés			
Továbbtanulás	Növekedjen a HHH-tanulók	Mentori rendszer működtetése;fejlesztő	Tagozatvezető 7-13.	folyamatos	Az országos átlagtól	Az országos átlagtól	Az országos átlagtól	

	továbbtanulási aránya az érettségit adó középfokú oktatási intézményekben	foglalkozások hatékonyságának növelése.	évfolyam		valólemaradás 5%-kal csökken	valólemaradás 5%-kal csökken	valólemaradás 5%-kal csökken
A HHH-tanulók előrehaladása középfokon	Minél több HHH-tanuló fejezze be tanulmányait középfokú oktatási intézményben		Tagozatvezető 7-13. évfolyam	folyamatos	Az országos átlagtól való lemaradás 5%-kal csökken	Az országos átlagtól való lemaradás 5%-kal csökken	Az országos átlagtól való lemaradás 5%-kal csökken
Az országos kompetencia mérés eredménye	Az iskola átlaga a kompetenciaméréseken közelítsen az országos átlaghoz, illetve a HHH tanulók és a nem HHH tanulók eredménye közötti különbség csökkenjen	A kompetencia-mérések eredményeit, tapasztalatait megvitató tantestületi-, intézményközi-, kistérségi fórumok, szakmai munkaközösségek szervezésének támogatása és biztosítása az országos eredményektől való szignifikáns eltérések okainak feltárása és a beavatkozási lehetőségek meghatározása érdekében.	igazgató	folyamatos			
		A szükséges fejlesztések szakmai-módszertani és egyéb feltételeire vonatkozó intézkedési terv kidolgozása	igazgató	folyamatos			
A tanítást-tanulást segítő és értékelő eszközrendszer elemei							
1.1 Kulcskompetenciákat fejlesztő programok és programelemek	Az IPR-ben megjelenített módszerek minél jobban beépüljenek az iskola pedagógiai kultúrájába	A programelemek beépültek a pedagógiai programba, teljes körű bevezetésük megtörtént. A pedagógusok alkalmazzák a differenciálást. A pedagógiai programban a módszerek helye és szerepe pontosan meghatározott.	Osztályfőnökök, szaktanárok	folyamatos	Az önálló tanulást segítő fejlesztő programok alapján megtartott (dokumentált) foglalkozások száma (aránya?)	Az önálló tanulást segítő fejlesztő programok alapján megtartott (dokumentált) foglalkozások száma (aránya?)	Az önálló tanulást segítő fejlesztő programok alapján megtartott (dokumentált) foglalkozások száma (aránya?)

	Az IPR-ben megjelenített módszerek minél jobban beépüljenek az iskola pedagógiai kultúrájába						
1.2 Eszközjellegű kompetenciák fejlesztése		PP szerinti alkalmazás	Osztályfőnökök, szaktanárok	folyamatos	A megismert új emódszerek, programok alapján szervezett foglalkozások száma, aránya	A megismert új emódszerek, programok alapján szervezett foglalkozások száma, aránya	A megismert új emódszerek, programok alapján szervezett foglalkozások száma, aránya
1.3 A szociális kompetenciák fejlesztése		PP szerinti alkalmazás	Osztályfőnökök, szaktanárok	folyamatos			
2. Az integrációt segítő tanórán kívüli programok, szabadidős tevékenységek		Éves szinten a munkatervben rögzítettek ezek a tevékenységek.	Osztályfőnökök, szaktanárok	folyamatos			
3. Az integrációt segítő módszertani elemek		A pedagógusok alkalmazzák a differenciálást, a kooperativitást, a projekteket. A pedagógiai programban a módszerek helye és szerepe pontosan meghatározott.	Osztályfőnökök, szaktanárok	folyamatos			
4. Műhelymunka – a tanári együttműködés formái		Az értékelő eszmegbeszélések dokumentáltak a rendszer részei, és konklúzióit a pedagógusok használják a fejlesztési tervek korrekcióinál. A BGR szerint rögzítettek azok a szempontok, amelyek alapján a pedagógusok elvégzik az értékelő eszmegbeszélést.	Bg, tagozatvezetők	folyamatos	Kiterjesztve 1-6 évfolyamra	Kiterjesztve 1-8 évfolyamra	Kiterjesztve 1-13 évfolyamra
5. A háromhavonta kötelező kompetencia alapú értékelési rendszer eszközei		A pedagógiai programban a módszer helye és szerepe pontosan meghatározott. Az érintett tanulók értékelése a jogszabályban meghatározott rendben zajlik.	Integrációért felelős igh, osztályfőnökök	folyamatos	Az értékeléseken megjelent szülők aránya 50%	Az értékeléseken megjelent szülők aránya 60%	Az értékeléseken megjelent szülők aránya 70%
6. Multikulturális tartalmak		A helyi tantervekbe beépített multikult. anyagrészek szerinti óraszervezések	Integrációért felelős igh, szaktanárok	folyamatos	A törvényi előírásnak megfelelő óraszám		
	Adatgyűjtés az intézményünkben továbbtanulókról, nyomonkövetésük	Adatbázis létrehozása	Isk. titkár	Okt. 15.	2 év adatai álljanak rendelkezésre	3 év adatai álljanak rendelkezésre	4 év adatai álljanak rendelkezésre
	Minél több HHH tanuljon	Az iskolafokok közötti átmenet	Tagozatvezető 7-13.	Okt. 15.	Az adatbázis	Az adatbázis kiépülése	Az adatbázis

7. A továbbhaladás feltételeinek biztosítása	tovább középfokú , ill felsőfokú végzettséget adó intézményben	elősegítése, a lemorzsolódás megelőzése, a sikeres továbbhaladás és a tanulók utánkövetésének megvalósítása érdekében intézményi együttműködések (pl. mentorálás) támogatása és biztosítása.	évfolyam		kiépülése 2 évre visszamenőleg	3 évre visszamenőleg	kiegészítése az aktuális adatokkal
	Nő az évfolyamvesztés nélkül továbbhaladó hátrányos helyzetű tanulók száma	Adatbázis létrehozása a HHH tanulók tanulmányi, fegyelmi helyzetéről. A pozitív eredmények megerősítése, növelése. Mentori rendszer működtetése.	Tagozatvezető 7-13. évfolyam	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanulmányi munkáért, viselkedésért vagy más teljesítményért írásbeli dicséretet kapott tanulók száma és aránya az iskola tanuló-létszámához viszonyítva az I. félévben (%) ▪ Tanulmányi munkáért, viselkedésért vagy más teljesítményért írásbeli dicséretet kapott tanulók száma évfolyamonkénti, tantárgyankénti (és/vagy az elismerés tárgyára utaló más) bontásban azoknál a tanulóknál, akikre igényelte az iskola a képesség-kibontakoztató vagy az integrációs normatívát (a normatívában érintettek között a dicséretben részesítettek aránya (%)) ▪ Az egy tanulóra eső írásbeli dicséret száma az alsó, illetve a felső tagozaton azoknál a tanulóknál, akikre igényelte az iskola a képesség-kibontakoztató vagy az integrációs normatívát (az adott tagozaton a normatívában érintett tanulóknak kiadott összes írásbeli dicséret és a tagozat normatívában érintett tanulói létszámnak hányadosa) ▪ Írásbeli fegyelmező intézkedésben részesült tanulók száma ▪ Az egy tanulóra eső írásbeli fegyelmező intézkedések száma Írásbeli fegyelmező intézkedésben részesített tanulók száma évfolyamonkénti bontásban azoknál a tanulóknál, akikre igényelte az iskola a képesség-kibontakoztató vagy az integrációs normatívát (normatívában érintettek között a fegyelmező intézkedésekben részesítettek aránya (%))			
	Csökken az intézményben a tankötelezettségi kor határa előtt az iskolai rendszerből kikerülők száma		Tagozatvezető 7-13. évfolyam				
Tanórán kívüli programokon való részvétel	A tanórán kívüli programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása	Kisbusz igénybevétele a telephelyen tanulók központi intézménybe való utaztatására	igazgató	folyamatos	A tanórán kívüli programokon való részvétel az igényeknek megfelelő		
Iskolán kívüli, továbbtanulást segítő programba való bekapcsolódás	Minél több HHH-tanuló kapcsolódjon be a továbbtanulást segítő programokba (Arany János, Tanoda, Útravaló...)	A lehetőségek feltérképezése, ajánlás a tanulóknak.	Tagozatvezető 7-13. évfolyam	folyamatos			
Az IPR alkalmazása	Az iskola infrastruktúrájához való	Kisbusz igénybevétele a telephelyen tanulók központi intézménybe való	igazgató	folyamatos	A programokban való részvétel	A programokban való részvétel biztosítása	A programokban való részvétel biztosítása

<i>szempontjából releváns tárgyi feltételek számbavétele</i>	egyenlő hozzáférés biztosítása	utaztatására			biztosítása 100%-os	100%-os	100%-os	
<i>Az IPR alkalmazása szempontjából releváns személyi feltételek számbavétele</i>	100%-os szakos ellátottság biztosítása		igazgató	folyamatos	100-os ellátottság	100-os ellátottság	100-os ellátottság	
	Minél több pedagógus sajátítsa el az IPR sikeres alkalmazásához szükséges kompetenciákat	Képzések szervezése	integrációért felelős igh	folyamatos				
	Megfelelő szakemberek biztosítása az egyéni tanulási szükségletek kielégítéséhez (logopédus, fejl.ped,...)	Szakszolgálatok humán erőforrásigényének biztosítása	Szakszolgálat int.egységvezető, integrációért felelős igh	Folyamatos	100-os ellátottság	100-os ellátottság	100-os ellátottság	
<i>Az SNI és részképesség zavarokkal küzdő tanulók együttes aránya az intézmény tanulói körében 7%-nál nagyobb</i>	Csökkenjen a HHH-tanulók reprezentációja az SNI-tanulók között	Az SNI tanulók szakértői felülvizsgálatának kezdeményezésére irányuló intézményi programok támogatása, szülői tájékoztató programok szervezése.	Szakszolgálat int.egységvezető, integrációért felelős igh	folyamatos	100-os ellátottság	100-os ellátottság	100-os ellátottság	
		Az érintett tanulók felülvizsgálata a jogszabályban előírt gyakorisággal és időben (14/1994 MKM rendelet)	Szakszolgálat int.egységvezető, integrációért felelős igh	folyamatos	100-os ellátottság	100-os ellátottság	100-os ellátottság	
		A közoktatási törvényben előírt feltételek biztosítása az SNI és részképesség zavarokkal küzdő tanulók nevelés-oktatása tekintetében	Szakszolgálat int.egységvezető, integrációért felelős igh	folyamatos	100-os ellátottság	100-os ellátottság	100-os ellátottság	
		Az együttnevelésre javasolt SNI gyermekek, tanulók többi gyermekkel, tanulóval közös iskolai nevelésének, oktatásának feltételeinek biztosítása	integrációért felelős igh	folyamatos	Szegregációmentes oktatás biztosítása az integrálható tanulóknak			
		Preventív célú óvoda- és iskolafejlesztési program modernizációja az integrált esélyteremtés érdekében	Óvodavezető, tagozatvezető 1-6. évfolyam	folyamatos	A program elkészül	A program szerinti működés biztosított		

<p><i>Az enyhe fokban értelmi fogyatékosnak minősített tanulók aránya meghaladja az 5%-ot</i></p>	<p>A szociális okokra visszavezethető retardáció megelőzése, hatásának csökkentése, minél előbbi kiszűrése a veszélyeztetett gyerekeknek</p>	<p>Szoros kapcsolattartás a Családsegítő Szolgálattal, Védőnői Szolgálattal, óvodával. Felvilágosító, segítő programok szervezése velük közösen a sikeres iskolakezdés érdekében.</p>	<p>integrációért felelős i gh</p>	<p>folyamatos</p>	<p>A kapcsolattartás formáit rögzítjük.</p>	<p>A dokumentumok szerinti működés</p>

X. Záró rendelkezések

Jelen megállapodást az esélyegyenlőség érdekében a munkáltató és az alábbi szervezetek képviselői elfogadják, melynek alapján az Esélyegyenlőségi Terv 2008. január 1. hatályba lép.

.....
Jálics Ernő Általános és Szakképző Iskola, Diákotthon, Alapfokú Művészetoktatási
Intézmény, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Pedagógiai Szakmai
Szolgáltató Intézmény igazgatója

.....
Szakszervezet titkára

.....
Közalkalmazotti tanács elnöke

.....
Diákönkormányzat elnöke

.....
Szülői Munkaközösség elnöke