

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

## Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni (esélyegyenlőségi törvény 36. §).

A törvényi előírás szerint az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalók, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és azok eléréséhez szükséges eszközöket [Mt. 70/A. § (2) bekezdés].

## Esélyegyenlőségi terv a munkavállalókra vonatkozóan a 2008-2013 közötti időszakra

### Általános célok, etikai elvek

#### *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

### ***Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### ***Partneri kapcsolat, együttműködés***

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

### ***Társadalmi szolidaritás***

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### ***Méltányos és rugalmas elbánás***

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## **Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés adatai:

1. A munkáltatónál 61 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 84 %-a nő, 65 %-a 40 évnél idősebb korú, 0 %-a roma identitású, 0,05 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 85 %-a gyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 52 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 9 fő.
  - A. A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők és a negyven éven felüliek.
  - B. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők és a negyven éven felüliek.
  - C. 18 éven aluli gyereket nevelő dolgozók száma 17 fő.
2. **Munkakörülmények:**
  - A. A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - B. Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - C. A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - D. Az előléptetett munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - E. A visszaminősített munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

- F. A munkáltatói felmentéssel távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- G. A munkavállalói felmondással távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- H. A prevenciós szűrővizsgálatokon részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

### **3. Képzések:**

- A. A pályakezdő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- C. A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- E. A nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- F. A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- G. A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

### **4. Juttatások:** Azonos mértékben járnak a dolgozóknak.

### **5. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója**

- A. Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- C. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- E. A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

### **Konkrét célok**

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- ⇒ Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- ⇒ Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
- ⇒ A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására.
- ⇒ A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

- ⇒ A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- ⇒ A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

## **Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

### **Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén**

A munkáltató vállalja:

#### **1. Biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét, ennek érdekében:**

- A. Felülvizsgálja a bérezési rendszert, és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

*Felelős: Igazgató*

*Költségvállaló: Intézmény*

- B. Az indokolatlan béreltéréseket megszünteti.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

- C. Felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

- D. Biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

#### **2. A hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja.**

##### **Ennek érdekében:**

- A. Speciális nyugdíj-előtakarékossági programokat szervez a 40 év felettieknek

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállaló*

- B. Nyugdíj előkészítő programokat szervez.

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti számára*

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

- D. Támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalók kulturális, sportolási lehetőségeit.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

- E. Jubileumi jutalmat biztosít.

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók*

## **Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására**

A munkáltató vállalja:

- 1. A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében:**

A. Felülvizsgálja a 40 év feletti végző munkavállalók munkakörülményeit, és javaslatot tesz változtatásokra.

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók*

*Felelős: Igazgató*

*Költségvállaló: munkáltató*

- 2. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében.**

A. Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés).

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók*

*Felelős: Igazgató*

*Költségvállaló: munkáltató*

- 3. A munkahelyet speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, ennek érdekében:**

A. Fizikailag akadálymentesíti a munkahelyet /önkormányzati és központi támogatás esetén/.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

B. A munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat mindenki számára érthető módon (vakok, süketek számára is érthetően) közli.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

C. A fogyatékkal élők számára a munka ellátásához nekik szükséges eszközöket biztosítja.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

**4. A negyven év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében :**

- A. Kedvezményt biztosít a 40 évnél idősebb munkavállalók számára.  
*Kedvezményezettek köre: 40 évnél idősebb munkavállalók*
- B. Ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket biztosít.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- C. Speciális szűrővizsgálatokat tesz lehetővé a hátrányos helyzetű csoportok számára.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- D. Speciális felszereléseket (ergonómiai szék, szemüveg vagy szolgáltatásokat) biztosít a veszélyeztetett csoportoknak.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- E. Évente prevenciós szűrővizsgálatot szervez, a munkavállalók igényeire és munkakörükből adódó legtipikusabb betegségekre figyelemmel.  
*Kedvezményezettek köre: 40 évnél idősebb munkavállalók, nők*
- F. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása

A munkáltató vállalja:

**1. A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében:**

- A. Az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti v. nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükség szerű megkülönböztetés esetén.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- B. A hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- C. Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl rádió, Internet, civil szervezetek), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.  
*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*
- D. A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.  
*Kedvezményezettek köre: nők, családosok:*
- E. A felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít.  
*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

- F. Felvételi kvótákat állapít meg bizonyos munkakörökben.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- G. A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához.  
*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*
- H. A szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.  
*Kedvezményezettek köre: nők, családosok*
- I. Létszámbővítésnél és leépítésnél is előnyt élveznek a családosok.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

**2. Egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára. Ennek érdekében:**

- A. Az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje.  
*Kedvezményezettek minden csoport*
- B. Figyelembe veendő a gyermekgondozás miatt a munkahelyről távol töltött idő, mint szakmai tapasztalati idő.  
*Kedvezményezettek köre: családosok, nők*
- C. A munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- D. Biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.  
*Kedvezményezettek köre: családosok, nők*

**3. Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében:**

- A. Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- B. Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.  
*Kedvezményezettek köre : minden csoport*

**Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

A munkáltató vállalja:

**1. A munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:**

- A. A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- B. A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik.  
*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

- C. A képzési formák és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek és érthetőek legyenek.  
*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*
- D. A képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- E. Bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl. számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések).  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- F. Rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen).  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*
- G. Képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.  
*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

### **A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése**

A munkáltató vállalja:

#### **1. A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:**

- A. A munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- B. A kisgyermekesek számára felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- C. A kisgyermekesek számára felajánlja a műszakcsere lehetőségét.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- D. Biztosítja a túlóra választhatóságát, a gyermeket nevelők számára, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt.  
*Kedvezményezettek köre : családosok*
- E. „Anyás munkaidő”-t alakít ki, ezzel biztosítja a speciálisan a kisgyermekesek igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- F. Szabadságolásoknál az iskola /óvoda/ bölcsőde szüneteket figyelembe veszi.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

#### **2. A juttatási rendszerek kialakításának figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeit/igényeit. Ennek érdekében:**

- A. Gyermekellátó intézményt tart fenn (pl. családi napközi), illetve támogat.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- B. Segítséget nyújt a gyermekek elhelyezésében a nyári szünidő alatt (családi napközi, tábor, támogatás).  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- C. Lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*



- D. Speciális juttatásokat nyújt (pl. pl. iskolakezdési támogatás, rendkívüli élethelyzetekben (gyerekszületés) támogatás, étkezési támogatás).  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- E. Kiküldetéseken, csapatépítő tréningeken a munkavállalók családja is részt vehet.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- F. Munkahelyi családos rendezvényeket szervez (pl. karácsony, színház, stb.)  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- G. A dolgozók gyermekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

**3. A gyermekszülési-gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat munkavállalónak tekinti. Ennek érdekében:**

- A. A kismamáknak biztosítja ugyanazokat a juttatásokat.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- B. A gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*
- C. A munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (munkaidő kedvezmény, felzárkóztató képzés).  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

**A közoktatás esélyegyenlősége**

Az esélyegyenlőségi programunkkal **különösen a közoktatás terén megvalósuló esélyegyenlőség előmozdítását kell ösztönöznünk.**

Az esélyegyenlőség érvényesítése érdekében különös figyelmet kell fordítanunk minden infrastrukturális és szakmai fejlesztés támogatása esetén a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók és a sajátos nevelési igényű tanulók oktatási helyzetére a beruházásokban, fejlesztésekben, a közoktatási intézményeinkben. Kiemelten fontos az érintett intézmények oktatásszervezési gyakorlatának áttekintésével, illetve az intézmények tanulói összetételének összehasonlításával annak vizsgálata, hogy érvényesül-e a **diszkriminációmentesség, szegregációmentesség, és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók oktatási és társadalmi integrációjának támogatása.**

### ***Az Esélyegyenlőségi Intézkedési Terv célja***

A Báthory István Általános Iskola Közoktatási Esélyegyenlőségi Intézkedési Tervének alapvető célja, hogy biztosítsa a szegregációmentesség és az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését.

Az oktatási szolgáltatásokhoz való hozzáférés esélyegyenlőségének biztosításán túl célul tűzzük ki az esélyteremtést, támogató lépések, szolgáltatások megvalósítását a hátrányos helyzetű gyermekek hátrányainak kompenzálása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

### **Célunk az, hogy oktatási intézményünkben érvényesüljön a**

- ⇒ szegregációmentesség
- ⇒ diszkriminációmentesség
- ⇒ halmozottan hátrányos helyzetű tanulók oktatási és társadalmi integrációjának támogatása
- ⇒ a minőségi oktatáshoz való hozzáférés biztosítása
- ⇒ az integráció biztosítása.

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos ténykedésünket e témakörrel kapcsolatos jogszabályoknak megfelelően végezzük.

### **JOGSZABÁLYGYŰJTEMÉNY**

- ⇒ 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról– 89/a. § (5), 121. § (1) 14. pont
- ⇒ 2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő Bánásmódról és az Esélyegyenlőség előmozdításáról
- ⇒ 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet a nevelési – oktatási intézmények működéséről
- ⇒ 19/2002. (V.8.) OM rendelet a közoktatási intézmények elhelyezésének és kialakításának építészeti – műszaki követelményeiről

- ⇒ 14/1994. (VI.24.) MKM rendelet a képzési kötelezettségről és a pedagógiai szakszolgálatokról
- ⇒ 2/2005. (III.01.) OM rendelet – A Sajátos nevelési igényű gyerekek óvodai nevelésének irányelve és a sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- ⇒ 277/1997. (XII.22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzéséről, a pedagógiai – szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásáról és kedvezményeiről
- ⇒ 2005. évi CLXXI V. törvény a fiatalok életkezdési támogatásáról
- ⇒ 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát kereső foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
- ⇒ 2003. évi LXXX. Törvény a jogi segítségnyújtásról
- ⇒ 1998. évi LXXXIV. Törvény a családok támogatásáról, egységes szerkezetben a végrehajtásról szóló 223/1998 (XII.30.) Korm. rendelettel
- ⇒ 1998. évi XXVI. Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- ⇒ 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- ⇒ 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásról
- ⇒ 1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól
- ⇒ 1991. évi IV: törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- ⇒ 152/2005. (VIII.2.) Korm. rendelet az Útravaló Ösztöndíjprogramról
- ⇒ 1021/2004. (III.18.) Korm. rendelet a romák integrációjáról

## **Az iskola rövid bemutatása**

A mai Jutasi úti lakótelep a 70-es évek eleji intenzív növekedése szükségessé tette, hogy 1978-ban megépüljön iskolánk, az akkori 5. Számú Általános Iskola, mely 1980-ban a Báthory István nevét vette fel.

Jelentős pedagógiai kísérletekben, fejlesztésekben vettünk részt. Itt teljesedett ki: a Zsolnai-féle nyelvi, irodalmi, kommunikációs program, a számítógép és számítógépes oktatás, fizikai, kémiai, énekoktatás, valamint a videotechnikai program.

Az egyéni képességfejlesztéshez felhasználjuk a számítástechnika lehetőségeit, tantárgyakhoz kapcsolódó oktatóprogramokkal. Ezt csoportbontással kívánjuk megvalósítani a technika tantárggyal ötvözve.

A mindennapos testnevelés program keretén belül – törvényi szabályozásnak megfelelően – az alsó tagozat 1-2. évfolyamán minden osztályunk heti 2 órában úszásoktatásban részesül (az intézményünkben rendelkezésre álló tanuszodában), melyet 2 testnevelésóra és egy délutáni sportfoglalkozás egészít ki.

A nyolcadik osztályt végzett tanulóink a középfokú intézményekben megállják a helyüket.

Induló első osztályaink iránt az eddigi érdeklődést szeretnénk fenntartani. A 2008/2009-es tanévtől három első osztályt indítottunk közoktatási típusú sportiskolai osztályt, általános tantervű osztályt és „Kék Madár” osztályt. Ötödik évfolyamon az emelt szintű testneveléssel dolgozó osztályokból lesznek a sportiskolai osztályok. Kézilabda, röplabda, labdarúgás és úszás sportágakban kötöttünk együttműködési megállapodást egyesületekkel. Az emelt szintű rajzos osztályok fokozatosan kifutnak, de továbbra is kiemelten kezeljük a művészeti képzést a tanulók délutáni szabadidős elfoglaltságai között.

### **Tárgyi feltételek**

A tantermek, a foglalkoztatási helyiségek felszereltsége, megvilágítása az előírtaknak megfelel.

A testi nevelésben a fizikai állóképesség javításához rendelkezésre állnak az alapvetően szükséges objektumok, így a tornaterem, bitumenes sportpályák, ugrópálya és tanuszoda. Az uszoda gépészeti berendezésének korszerűsítése időszerűvé válik. A következő években az iskolaépület ablakainak a cseréjét kell megoldani, mert balesetveszélyessé váltak. A helyiségek folyamatos állagmegóvása mellett a berendezési tárgyak minőségi cseréjét lehetőségeink függvényében biztosítjuk.

### **Személyi feltételek**

Az intézményben az engedélyezett álláshelyek száma: 64 fő.

A munkát egy igazgató és két igazgatóhelyettes irányítja.

A pedagógus álláshelyek száma a 2008/2009-as tanévre: 49,5 fő.

Technikai dolgozók száma: 14 fő.

Oktatást segítő: 0,5 fő

A pedagógusok végzettsége a törvényi előírásoknak megfelelő.

A továbbképzési tervnek megfelelően mindenki teljesítette a 7 évenként szükséges 120 órát. Helyi továbbképzések, előadások, munkaközösségi foglalkozások, bemutató tanítások, neveléssel, oktatással összefüggő tanfolyamok keretében biztosítjuk az ismeretek gazdagítását.

## Helyzetelemzés

### Az oktatási esélyegyenlőség érvényesülése

Iskolánkban alapvetően biztosítottak az esélyegyenlőség feltételei és elérhetők az érintettek számára legfontosabb közoktatási szolgáltatások.

Az intézmény nem folytat szegregáló oktatásszervezési gyakorlatot, az emelt szintű oktatás ellenére sincs lényeges eltérés a hh –s gyermekek arányában az évfolyamok osztályai között.

Az SNI-s és a részképeség zavarral küzdő tanulók számaránya az országos átlag alatt van.

### A nevelés és oktatás eredményessége

Az évisméltés, a hiányzások, magántanulók aránya az országos átlag alatt van.

A kompetencia mérés eredményei meghaladják az országos átlagot, hh tanulók eredményeiről célszerű lenne tájékoztatást kapni..

A hh helyzetű tanulók továbbtanulási mutatói nem rosszabbak az összes továbbtanuló diákokéinál, de nagyobb arányban választják a szakközépiskolát ill. szakiskolát.

A hh tanulók részvétele a tanórán kívüli programokban alacsonyabb.

Az iskolán kívüli segítő programokban a hh/hhh tanulók részvétele nem elégséges.

### Az oktatás feltételei

A szakos ellátottság a törvényben előírtaknak megfelel.

Infrastruktúra: az intézmény részben rendelkezik a legfontosabb feltételekkel, melyhez minden tanuló hozzáfér. A számítástechnikai eszközeink korszerűsítése folyamatos feladat. Nyelvi labor kialakítása is szerepel a tervek között.

Az intézmény nyitott a korszerű, inkluzív pedagógiák, kompetenciát fejlesztő módszertan és differenciálás alkalmazására. Működnek a külső és belső továbbképzések.

Az intézmény kiterjedt szakmai, társadalmi és civil szervezeti kapcsolatokat működtet.

## Helyzetelemzés összefoglalása

<b>Az oktatási esélyegyenlőség érvényesülése a közoktatási intézményben:</b>	
<b>A vizsgált intézmény nem folytat szegregáló oktatás-szervezési gyakorlatot</b>	
Kiegyenlített, azaz nem tér el 25%-ban a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya a különböző évfolyamok egyes osztályaiban, tanulócsoportjaiban – beleértve a tagozatos vagy emelt szintű oktatást is.	<u>Beavatkozást nem igényel:</u> A továbbiakban is az osztályba, csoportba sorolás elveinél az intézmény vegye figyelembe a hátrányos helyzetű tanulók arányát. Kiemelten fontos az emelt szintű oktatás megszervezésénél.
A sajátos nevelési igényű tanulók nem éri el az országos átlagot az intézményben.	<u>Beavatkozást nem igényel.</u> A sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók fogadásához csak részben biztosítottak a feltételek, van fejlesztő pedagógus, logopédus az iskolában.
<b>A vizsgált intézményben biztosított a hátrányos helyzetű tanulók eredményes oktatásának feltételei</b>	
Évfolyamismérlés, hiányzás: nincs  Magántanulók aránya: 1.2%  Továbbtanulási mutatók: 28-32% gimnáziumban, 49-53% szakközépiskolában, 8-15% szakiskolában tanul tovább  Kompetencia mérés eredményei: 588-680 az országos átlagot jelentősen meghaladják.	<u>Beavatkozást igényel:</u>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• A magántanulói státusz felülvizsgálata</li> </ul> A hátrányos helyzetű tanulók továbbtanulásának iskolatípusonkénti arányának vizsgálata.  A hátrányos helyzetű tanulók eredményeinek beazonosítása.
A hátrányok kompenzálását segítő programok széles körben biztosítottak: Alapfokú művészet-oktatás 20% Napközi: 45% Szakkör: 35% Nyári tábor: 10% Erdei tábor: 60%	<u>Beavatkozást igényel</u>  A tanórán kívüli foglalkozások szervezésénél külön figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetű tanulók részvételére.

<p>Iskolán kívüli segítő programok. Egy tanuló vesz részt ilyen jellegű programban ebben a tanévben.</p>	<p><u>Beavatkozási lehetőségek:</u> Az intézményben tanuló HH tanulók részvétele az iskolán kívüli segítő programokban nem elégséges, beavatkozás tervezése szükséges a segítő programokban való részvétel bővítésére, a programok népszerűsítésére mind az érintett diákok, mind a pedagógusok és szülők körében. (Arany János Program, Útravaló program, fenntartói és civil kezdeményezések, stb.)</p>
<p><b>A vizsgált intézményben a hátrányos helyzetű tanulók oktatásának feltételei megfelelően biztosítottak</b></p>	
<p>Szakos ellátás megfelelő, vannak segítő szakemberek az intézményben.</p>	<p><u>Beavatkozást nem igényel:</u></p>
<p>Megfelelőek az oktatás infrastrukturális feltételei az intézményben. Előregedett nyílászárók 18 tanulóra jut egy internet csatlakozással ellátott számítógép. 2 számítógépes terem 1 stúdió, 1 tornaterem 2 sportpálya, 1 (tan) úszómedence 1 étterem Nyelvi labor hiánya</p>	<p><u>Beavatkozást igényel.</u>  Ablakcsere szükségessége. Az IKT alkalmazása érdekében a számítógépek számának növelése Folyamatos korszerűsítés. Uszoda gépészeti felújítása.  Labor kiépítése.</p>
<p>Az intézmény korszerű, inkluzív pedagógiát, differenciáló módszertant és a kulcskompetenciákat fejlesztő programokat alkalmaz. A nevelőtestület egy része elvégezte a kooperatív és projektpedagógiai továbbképzéseket.</p>	<p><u>Lehetséges beavatkozások:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógus továbbképzések igénybevétele a hiányterületeken, módszertani adaptáció megtervezése és megvalósítása a tantestület aktív bevonásával, a tanórai gyakorlat megváltoztatása (szükség szerint mentori támogatás igénybevételével).</li> <li>• A kompetencia alapú oktatási programcsomagok alkalmazása</li> </ul>
<p>Rendszeres a kapcsolat, együttműködés az intézmény környezetében működő társadalmi és szakmai szereplőkkel (szülők, fenntartó, helyi önkormányzat, családsegítő, gyermekjóléti szolgálat, szociális és civil szervezetek) a hátrányos helyzetű tanulók iskolai sikerességének érdekében</p>	<p>Az egyes intézményekben a társadalmi, szakmai partnerek közötti kapcsolat rendszeres. A társadalmi partnerek bevonása azonban az esélyegyenlőség növelése érdekében fejlesztendő terület.</p>



Célunk, hogy iskolánk, mint a városi iskolahálózat egyik jellegzetes intézménye, továbbra is meg tudja őrizni egyéni arculatát és szakmai hitelességét, hogy a jövőben is számíthasson a szülők és gyerekek érdeklődésére, elismerésére.

## **Jövőképünk**

Olyan iskolát szeretnénk működtetni, ahol az iskolapolgárok, a gyermekek és a felnőttek jól érzik magukat egyaránt, ahol a diákok – nemtől, vallási és faji hovatartozástól függetlenül – felkészülhetnek az életre, a szakmájukra, további tanulmányaikra, s ahol sikereket érnek el települési, regionális és országos szinten egyaránt, azok is, akik a leghátrányosabb helyzetekből indultak.

**Az iskolánkban folyó nevelő-oktató munka céljait** az általános emberi és a nemzeti értékek tanulókkal történő megismertetése, elfogadtatása és átadása határozza meg. Célunk az általános iskolai tanulmányaik végére a tanulók kulcskompetenciáinak olyan szintre fejlesztése, amelyek megalapozzák a továbbtanulást.

A közoktatási típusú sportiskola kiemelt fejlesztési feladatai közt is különleges hangsúlyt kapnak azok a feladatok, melyek a sportemberré nevelés szempontjából relevánsak. Így a „testi és lelki egészség” fejlesztésének szempontja, nemkülönben a hazát képviselő élsportolói pálya szempontjából a „hon és népismeret”, a nemzetközi versenyéletbe való korai bekapcsolódás szempontjából az „európai azonosságtudat és az egyetemes kultúra” kiemelt fejlesztési feladatainak érvényesítése.

- ⇒ Fokozatosan törekszünk az információtechnológiák alkalmazására a tanítás, a tanulás folyamán, valamint az intézményirányítás, az ügyvitel, a döntéselőkészítés és a kommunikáció terén.
- ⇒ Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy eredményeinkben tükröződjön a kiemelt nevelési területeken és az emelt szintű oktatásban végzett többletmunka.
- ⇒ Fontosnak tartjuk a nívócsoportos matematikaoktatást /évfolyamszinten, képességek szerinti bontásban.
- ⇒ A művészeti és vizuális nevelés eredményességének növelésére nagy gondot fordítunk.
- ⇒ Fokozottan figyelünk az idegen nyelv és az informatika kiscsoportos oktatására, hatékonyságának növelésére.

- ⇒ Kiemelten kezeljük a testnevelés és sport területén elért eredmények és értékek megtartását, bővítését, ezen kívül gyógytestnevelés foglalkozásokat biztosítunk a rászorulóknak.
- ⇒ Nagyobb szakmai és egyéb támogatást biztosítunk azoknak a pedagógusoknak, akik a pedagógiai program megvalósításához, a minőségfejlesztéshez szükséges szaktudásukat fejleszteni kívánják.
- ⇒ Fontosnak tartjuk, hogy a kulcskompetenciák hatékony fejlesztése révén javuljon az élethosszig tartó tanulási képesség megalapozása.
- ⇒ Törekszünk az oktatás tárgyi feltételeinek javítására, ezen belül elsősorban a nevelő- oktató munka, a pedagógiai program megvalósításához szükséges eszközök beszerzésére és fejlesztésére.
- ⇒ Fokozott együttműködésre törekszünk a szülőkkel a tanulók testi, értelmi, érzelmi és erkölcsi fejlődésének érdekében, a gyermek- és tanulói közösségek eredményes működtetéséért.
- ⇒ Új integrációs oktatási programok, formák és módszerek megismerésével, bevezetésével igyekszünk hozzájárulni az esélyegyenlőtlenség csökkentéséhez, a szegregációs és diszkriminatív jelenségek megszüntetéséhez.
- ⇒ A minőség javítása érdekében folyamatosan napirenden tartjuk az oktató-nevelő munkánk folyamatos fejlesztését és korszerűsítését, a személyiségfejlesztéssel és a közösségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatokat, a beilleszkedési és magatartási nehézségek kezelésével összefüggő és a tehetség, képesség kibontakozását segítő pedagógiai tevékenységet, a gyermek és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatokat, a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását.
- ⇒ Fontosnak tartjuk a kompetencia alapú oktatás megismertetését, népszerűsítését a szakórákon.

## Akcióterv

1. A nemzetközi trendekhez igazodva különös figyelmet kell fordítani az alsó tagozatban és az 5-6. osztályos évfolyamokban folyó szakmai munkára, a kulcskompetenciák kialakítása szempontjából. Ennek érdekében célirányosan kell felülvizsgálni az intézmény pedagógiai programját, a kapcsolódó dokumentumokat és szabályzatokat.

Határidő: folyamatos

Felelős: igazgató

Rövid távú indikátor: A kulcskompetenciák beépülnek az 5. évfolyamon az oktatás gyakorlatába

Középtávú indikátor: A kulcskompetenciák beépülnek a 6. évfolyamon az oktatás gyakorlatába

Hosszú távú indikátor: A kulcskompetenciák beépülnek minden évfolyamon az oktatás gyakorlatába

2. 2008/2009-es tanévtől be kell vezetni az intézményben a kompetencia alapú nevelés, oktatás módszereit két éves átmeneti időt biztosítva. A korszerű módszerek bevezetéséhez szükséges a pedagógusok folyamatos továbbképzése, amelyhez pályázatok nyújthatnak segítséget.

Határidő: 2008/2009-es tanévtől folyamatosan

Felelős: Az igazgató által megbízott szakmai vezető

Rövid távú indikátor: Kompetencia alapú oktatás az órakeret 10%-ban

Középtávú indikátor: Kompetencia alapú oktatás az órakeret 25%-ban

Hosszú távú indikátor: Kompetencia alapú oktatás az órakeret 75%-ban

3. Az intézményben évente egy alkalommal a nevelési értekezletek témája között kell szerepeltetni az esélyegyenlőségi terv megvalósítására vonatkozó tapasztalatokat, illetve ellenőrzésszerűen át kell tekinteni a feladatok megvalósulását. Erről a város oktatási vezetését tárgyyszerűen tájékoztatni kell.

Határidő: Minden naptári év vége

Felelős: Igazgató

Rövid távú indikátor: Az időarányos fejlesztések megtörténnek

Közép távú indikátor : Az időarányos fejlesztések megtörténnek

Hosszú távú indikátor: Az időarányos fejlesztések megtörténnek

4. Az intézményben a teljes szakos ellátottságot, a fejlesztő pedagógusi tevékenységet, részmunkaidős vagy szerződéses pedagógus alkalmazásával is biztosítani kell minden területen. Az iskolában tanuló diákok közül a tanulási nehézséggel küzdő, sajátos nevelési igényű diákok rendszeres felülvizsgálatát folyamatosan biztosítani kell a jogszabályi előírásoknak megfelelően, együttműködve a Pedagógiai Szolgáltató Központ nevelési tanácsadójával. A tapasztalatok és a felmerülő problémák tükrében az intézmény továbbképzési programjában szerepeltetni kell azokat a szakterületeket, amelyeket továbbképzéssel, újabb szakképzettségek megszerzésével humánerőforrás oldalról segíteni kell.

Határidő: folyamatos

Felelős: igazgató, illetékes munkaközösség-vezető vagy igazgatóhelyettes

Rövid távú indikátor: felülvizsgálatok kezdeményezése

Közép távú indikátor: humánerőforrás biztosítása

Hosszú távú indikátor: az integráció %-os növekedése

5. Az intézmény az önkormányzattal egyeztetve infrastruktúra-fejlesztési programot dolgoz ki, amelyben kiemelt szerepet kap az esélyegyenlőség biztosítása, a kompetencia alapú nevelés-oktatás általános elterjesztéséhez szükséges környezet kialakítása. A program megvalósításához az önkormányzattal együttműködve pályázatot nyújt be.

Határidő: 2009. február 1.

Felelős: igazgató, város oktatásirányítása

Rövid távú indikátor: Ütemterv készül a szükséges infrastruktúra-fejlesztésről

Közép távú indikátor: Az IKT-hoz szükséges számítógéppark kiépítése

Hosszú távú indikátor: A kívánt színvonal fenntartása.

6. Az iskolavezetés a tantestülettel közösen minden évben értékeli az országos kompetenciamérés intézményi eredményeit, azt összevetik az országos eredményekkel, amennyiben szükséges, intézkedési tervet készítenek az oktatás eredményességének javítására.

Határidő: 2008 szeptemberétől folyamatosan, illetve minden évben a kompetenciamérés eredményének nyilvánosságra hozatala után három hónap

Felelős: igazgató, az intézmény kijelölt pedagógusa

Rövid távú indikátor: A hátrányos helyzetű tanulók eredményeinek feldolgozása, értékelése, eredményeik nem térnek el

Közép távú indikátor: A hátrányos helyzetű tanulók eredményei nem térnek el 10%-nál többel nem hátrányos helyzetű társaikétól.

Hosszú távú indikátor: A hátrányos helyzetű tanulók eredményei megegyeznek nem hátrányos helyzetű társaikéval.

7. Az önkormányzati közoktatási intézkedési terv és az önkormányzati minőségirányítási program módosításának, a városi esélyegyenlőségi programnak megfelelően kell elvégezni az intézményi dokumentumokban az átalakításokat. Az átalakításokat a tantestület véleményének kikérésével, teljes nyilvánosság mellett kell végrehajtani.

Határidő: 2009. március 30.

Felelős: igazgató, minőségirányításért felelős tanár, Oktatási Osztály munkatársa

Rövid távú indikátor: az önkormányzati dokumentumok megismerése

Közép távú indikátor :átalakításuk

Hosszú távú indikátor: az eredmény fenntartása

8. Nyitottak a hátrányos helyzetű tanulók számára az intézményi tehetséggondozó programok, s a művészetekre, a tudományközi és a gyakorlati élethez kapcsolódó területekre kiterjedő tehetségsegítő programok is.

Határidő: 2009. február 1.

Felelős: igazgató, illetékes igazgatóhelyettes

Rövid távú indikátor: hh-s gyermekek becsatlakoztatása

Közép távú indikátor hh-s gyermekek % arányának növekedése

Hosszú távú indikátor: az eredmények fenntartása

9. Az éves munka értékelésében szerepeltetni kell az esélyegyenlőségi programban vállalt feladatok értékelését, a jelen dokumentum pontjaihoz igazodó szempontok szerint.

Határidő: folyamatos

Felelős: igazgató, gyermek- és ifjúságvédelmi felelős

Rövid távú indikátor:

Közép távú indikátor:

Hosszú távú indikátor:

10. Segíteni kell az iskolában tanuló hátrányos gyermekeket az élményt jelentő iskolai programokon való aktív részvételben, továbbá az iskolán kívüli támogató programokba való bekapcsolódásba, együttműködve a város erre a célra is létrehozott intézményeivel, civil szervezeteivel.

Határidő: folyamatos

Felelős: diákönkormányzatot segítő tanár, szabadidő-szervező

Rövid távú indikátor: 10 %-kal nő a hátrányos helyzetű tanulók aránya a programokon

Közép távú indikátor: a hátrányos helyzetű tanulók 50%-a részt vesz a programokon

Hosszú távú indikátor: a hátrányos helyzetű tanulók 70%-a részt vesz a programokon

11. Az osztályfőnököknek, a gyermek- és ifjúságvédelmi felelősnek szoros kapcsolatot kell tartani a nevelési tanácsadó és a családsegítő szolgálat szakembereivel és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók problémáival eredményesen foglalkozó tanárokat erkölcsileg és anyagilag is el kell ismerni.

Határidő: folyamatos

Felelős: igazgató, osztályfőnökök, gyermek- és ifjúságvédelmi felelős

Rövid távú indikátor: félévenkénti szakmai fórum; az elismerés feltételeinek megfogalmazása

Közép távú indikátor: források biztosítása; elismerés

Hosszú távú indikátor: az eredmények fenntartása

## A helyzetelemzésben felmerült esélyegyenlőségi kockázatok és problémák

Helyzetelemzés megállapítására (problémára) hivatkozás	Cél konkrét szöveges megfogalmazása	Intézkedés leírása	Az intézkedés felelőse	Az intézkedés megvalósításának határideje	Az intézkedés eredményességét mérő indikátor rövidtávon (1 év)	Az intézkedés eredményességét mérő indikátor középtávon (3 év)	Az intézkedés eredményességét mérő indikátor hosszútávon (6 év)
Elhasználódott épület,	Nyílászárók cseréje; uszada gépészeti korszerűsítése	Pályázat	Fenntartó	Folyamatos			Felújított épület
Akadálymentesség hiánya	Akadálymentesség megvalósulása	Pályázat, akadálymentesítés	Fenntartó	Folyamatos		Legalább ügyfélszintű akadálymentesség	Legalább ügyfélszintű akadálymentesség
Részben korszerűtlen eszközök	Korszerű eszközök, berendezések	Pályázatok, egyéb források keresése	Fenntartó, igazgató	Folyamatos	Korszerű eszközök	Korszerű eszközök	Korszerű eszközök
A HH és HHH tanulók aránya alacsonyabb a nyári táborokban, erdei iskolákban	A nyolc év folyamán legalább egy alkalommal jussanak el táborba, erdei iskolába	Anyagi támogatás megszerzése, szülők meggyőzése	Gyermekvédelmi felelős, osztályfőnökök	Folyamatos	30%	50%	70 %
Az iskolán kívüli segítő programok iránti érdeklődés alacsony	A résztvevők arányának növelése	Tájékoztatás, pályázat	Gyermekvédelmi felelős, osztályfőnökök	Folyamatos	1%	2%	
Nem rendelkezünk nyelvi laborral	A nyelvi labor kialakítása	Pályázat	Fenntartó, igazgató	2015.			Minden tanuló számára hozzáférhető a nyelvi labor

A számítástechnika termek felszerelése részben elavult	Korszerű eszközökkel rendelkező számítástechnika termek, osztálytermek működtetése	Helyi költségvetés, pályázatok	Fenntartó, igazgató, informatika tanár	Folyamatos		Szaktantermek, tantermenként korszerű, konfiguráció	1 teljes
Egyetlen interaktív táblával rendelkezünk	A tantermek 2/3 részében rendelkezésre álljon az interaktív tábla	Pályázat	Fenntartó	Folyamatos			A tantermek 2/3 részében használjuk
Az intézmények szakos ellátottsága 100%-os.	Kiegyenlített-ség, az egyenlő oktatási színvonal biztosítására	Továbbképzési és beiskolázási tervek össze-hangolása, belső tovább-képzések megszervezése	intézményvezetők, Oktatási Osztály vezetője	2009. május 31.	Minden nevelő/tantestületből tagjainak legalább 10%-a részt vesz a korszerű módszertani képzéseken	Minden nevelő/tantestületből tagjainak legalább 50%-a részt vesz a korszerű módszertani képzéseken.	Minden pedagógus részt vett eredményességét segítő módszertani továbbképzésen.
Gyakran nehezen érünk el eredményt a HH, HHH, SNI, különösen a magatartási és beilleszkedési nehézségekkel küzdő tanulók esetében	A problémák hatékony kezelése, megoldása	Szülők együttműködésének megnyerése, pedagógusok sokirányú felkészítése, szakemberek bevonása	Igazgató, gyermekvédelmi felelős, osztályfőnökök				Valamennyi pedagógus szakirányú továbbképzésen vett részt, működik a Szülők iskolája



## **Kockázatelemzés**

A kockázatelemzés az intézkedési terv megvalósítása során feltételezhetően nehézséget jelentő és az eredmények elérését gátló kockázatok elemzése és tervezett kezelésük. A kockázati tényezők számbavétele mellett fontos annak megállítása is, hogy milyen mértékben befolyásolhatják az intézkedési tervben kitűzött célok elérését, mennyire veszélyeztetik a sikeres megvalósulást (súlyosság: 1 – 3 pont). Azt is el kell dönteni, hogy egy-egy akadályozó tényező, kockázat bekövetkezésének mekkora a valószínűsége (valószínűség: 1-3 pont). Az eredmény szempontjából jelentősebb kockázatok elhárításának módját, ill. a következmények kezelését tervezni szükséges (minden kockázati tényező esetében, ahol a súlyosság és valószínűség pontszámának szorzata eléri a 3-mat).

Cél konkrét szöveges megfogalmazása	Intézkedés leírása	Az intézkedés eredményes megvalósulásának kockázata	A kockázat következményének súlyossága (1-3)	A kockázat bekövetkezésének valószínűsége (1-3)	A kockázat elhárításának, kezelésének tervezett módja
Ismerjék meg a kollégák és alkalmazzák a kompetencia alapú oktatást	A kompetencia alapú programcsomagok megismerése Óralátogatáson tájékozódás a fejlesztésekről. TÁMOP pályázat benyújtása	A pedagógusok kevésbé lesznek motiváltak a szakmai megújulásra	3	1	A TIOK intézmények tapasztalataival ismertetjük meg a kollégákat. Tekintélyes szakértőket vonunk be a tájékoztatásba.
Az intézmény tárgyi feltételei feleljenek meg a jogszabályi elvárásoknak	Az intézmény ütemtervet készít a hiányzó feltételek biztosításáról	Nem jut a fenntartó pályázati, vagy állami hozzájáruláshoz a fejlesztés megvalósításához.	3	3	A fejlesztések között szükségességi sorrend kialakítása, erre intézményi és

					fenntartói szinten javasolt alapot képezni.
Az iskola olyan számítástechnikai háttérrel rendelkezzen, hogy nem csak a számítástechnikát, hanem egyes tantárgyakat is tudjanak az IKT eszközeinek felhasználásával szervezni.	Internet hozzáféréssel rendelkező iskolai számítógéppark kiépítése szükséges a tantermekben. Pályázati lehetőségek kihasználása. IKT, SDT megismerése, használata a pedagógusok részéről.	Nem áll rendelkezésre megfelelő anyagi háttér a megvalósításhoz. A pedagógusok nem kellően nyitottak a módszer napi tanítási gyakorlatukba történő beépítésre.	2	2	TIOP pályázat Pedagógus továbbképzés

## **Megvalósítás és monitoring**

Intézményünk éves munkatervében tervezi az esélyegyenlőségi terv megvalósítását segítő konkrét feladatokat, melyben jelöli a felelősöket és a határidőket. Év végi beszámolójában pedig értékeli azok megvalósulását.

## **Nyilvánosság**

Az iskola Esélyegyenlőségi intézkedési terve nyilvános, minden érdeklődő számára megtekinthető.

Az Esélyegyenlőségi intézkedési terv egy-egy példánya a következő személyeknél, illetve intézményeknél tekinthető meg:

- ⇒ az iskola fenntartójánál;
- ⇒ az iskola irattárában;
- ⇒ az iskola könyvtárában;
- ⇒ az iskola nevelői szobájában;
- ⇒ az iskola igazgatójánál;
- ⇒ az iskola honlapján.

## **Konzultáció és visszacsatolás**

A intézkedési terv kidolgozása elfogadását megelőzően biztosítjuk a konzultáció és véleményformálás lehetőségét a fenntartó, szülők, tanulók és a megvalósításban érintett szakmai partnerek képviselőinek bevonásával.

A végrehajtás menetében összegyűjtjük és lehetőség szerint figyelembe vesszük minden érintett fél (tanulók, dolgozók, szülők, egyéb partnerek) írásban megfogalmazott észrevételeit; kiegészítéseit, javaslatait.

## **Szankcionálás**

Ha az évenkénti önértékelés során kiderül, hogy a vállalt célokat nem sikerült teljesíteni, az érintett felelősök írásban elemzik a sikertelenség okait, megfogalmazva a következő feladatokat, és a javaslatokat az intézkedési terv módosítására. A módosított intézkedési tervet a nevelőtestület fogadja el.

Az intézkedési terv betartása az elfogadást és a fenntartó jóváhagyását követően kötelező a megvalósításban résztvevőkre nézve. Értékelése a pedagógus értékelési rendszer része.

### Az Esélyegyenlőségi intézkedési terv elfogadása és jóváhagyása

Az Esélyegyenlőségi intézkedési tervet az iskolai Diákönkormányzat véleményezte és elfogadásra javasolta.

Veszprém, 2008. december 16.

Rogácsiné Révész Gabriella  
Diákönkormányzatot segítő pedagógus

Az Esélyegyenlőségi intézkedési tervet az iskola Szülői Munkaközösség véleményezte és elfogadásra javasolta.

Veszprém, 2008. december 15.

Somos János  
SZM elnök

**Az Esélyegyenlőségi intézkedési terv érvényessége: 2013. december 31.**

A Báthory István Általános Iskola Esélyegyenlőségi intézkedési tervét a nevelőtestület

**2008. december 16-ai**

értekezletén megtárgyalta és elfogadta.

Veszprém, 2008. december 16.

Barták Péterné  
igazgató