

# ***Peer Review Report***

***Hansági Ferenc Technical and  
Professional School for Catering and  
Tourism***

***15th November, 2007***

## ***Peers:***

***Mrs. Györgyi Cseh***

***Mrs. Gun Marit Nieminen***

***Mr. Nicolai Weile***

***Mrs. Katalin Virág Szabó***

***Mr. János Szilágyi***

***Author: Györgyi Cseh***

***Released by: Györgyi Cseh***

***Szeged, 2007. november 15.***

***Version 1.0***

## 1. Data Sheet<sup>1[1]</sup>

### 1) Contact information

Name of the VET provider: Hansági Ferenc Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Szakiskola és Szakközépiskola

Address and contact 6725 Szeged, Kenyérgyári út 8.

Contact persons	Name	Contact
Director	Keveiné Mészáros Erika	titkarsag@hansagi.sulinet.hu
Peer Review Facilitator	Csüllög Imre	imre.csullog@hansagi.sulinet.hu
Other persons responsible	Ótott Katalin	otottkatalin@yahoo.com

2) Starting situation (e.g. prior evaluations, national quality requirements applicable etc.) and decision to conduct Peer Review (taken when and by whom?)

#### *Az iskola önértékelésének előzményei*

A kezdeti lépéseket az önértékelés terén a '90-es évek második felében tettük meg, amikor a PHARE támogatásával elindított szakközépiskolai képzésben keretében önerőből kifejlesztett integrált tartalmú tananyagok alkalmazásával kapcsolatban szeretnénk volna információkat nyerni. Ennek érdekében a képzéssel kapcsolatban fontosnak ítélt kérdéseket tartalmazó kérdőívek kitöltésére került sor az érintett osztályok tanulóival és szüleikkel. A feldolgozott kérdőívek eredményei és az ehhez fűzött rövid tanári észrevételek jelentették az első „önértékelést”, ennek tapasztalatai beépülésre kerültek a következő tanév munkájába. Ugyanakkor fontos részletek tudatos vizsgálatára nem került sor, nevezetesen arra, hogyan, miként, milyen előre kitűzött célok mentén zajlik annak a tevékenységnek a kivitelezése, amely eredményességének a vizsgálata megtörtént.

Nem sokkal később, az intézményi tevékenységi formák egészére kiterjedő átfogó vizsgálat igénye már a minőségbiztosítással való tudatos foglalkozás kezdetén, 2000-ben megjelent. Ennek szellemében az iskolában akkoriban elvégzett úgynevezett „átfogó önértékelés” az Európai Minőségi Díjon alapuló magyar Minőségi Díj modellje alapján készült el. Az EFQM alapú magyar Minőségi Díj modellje szerint az iskola profiljára átfogalmazott kritériumainak vizsgálata során tulajdonképpen szegmentált formában kikértük az iskola dolgozóinak a véleményét arról, hogy az egyes Adottságok kritériumok teljesüléséről mi a számszerűsített véleményük. A meghatározott módszerű kiértékelést kiegészítve a más partneri mérések eredményeivel, került sor az önértékelésnek nevezett végső anyag összeállítására, amely a pontszám átlagok alapján meghatározva intézményi szintű erősségeket és fejlesztendő területeket is tartalmazott. A fejlesztendő területek javítására akkor még intézkedési terv nem készült, ellenben dolgozói interjúk (dolgozó, igazgató, minőségügyi vezető együtt) segítségével igyekezett az iskola vezetése választ kapni arra, hogy egyes

---

<sup>1[1]</sup> Updated from Self-Report, if necessary, otherwise identical.

---

kérdések miért kaptak negatív besorolást az egyes dolgozói csoportok esetében.

A fentiekből kiviláglik, hogy az intézményen belül sokáig tartotta magát az a téves elképzelés, hogy az intézmény önértékelése egyenlő azzal, hogy az egyes partnerek véleményét nyilvánítanak az iskola és az ott dolgozó pedagógusok, vezetők működéséről és ezek elemzése kiegészítésre kerül néhány észrevétellel. Az „Ön értékeli, mi összesítjük” szemlélet az intézmény működésének szempontjából fontos visszajelzéseket jelentett, de természetesen az eredményekkel való szembesítések mellett igazi feltáró szerepe a jellegénél fogva nem lehetett.

Komoly változást hozott a fentiek tekintetében a 2002-es év, amikor az iskola pályázatot nyújtott be a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által kiírt Csongrád Megyei Minőségdíj elnyerésére. Ez volt az első olyan alkalom, amikor az EFQM-en alapuló modell szerint a számszerű eredmények vizsgálata mellett sor került az adottságok kritériumainak érdemi vizsgálatára. Először próbáltuk valóban a saját megközelítésünkben vizsgálni azt, hogy az egyes intézményi tevékenységek, hogyan, miként zajlanak, kik és mikor és milyen rendszerességgel végzik ezeket és ez valójában jól, vagy kevésbé jól működő gyakorlat az intézményen belül. Ekkor még az adottságoktól szinte elkülönülten került kidolgozásra az eredmények terület. A pályázat díjat nem nyert, mi azonban rengeteg tapasztalattal lettünk gazdagabbak, amelyek nem csupán a modell mélyebb értelmezésében jelentettek sokat, hanem a következő évi minőségbiztosítási tevékenység alapját is jelentették.

A Dél-Alföldön működő Iparkamarák kiírásában került sor 2003-ban a Dél-Alföldi Regionális Minőségdíj pályázatra. Az előző évvel egyező kritériumok alapján elkészítendő pályázat alapját képező önértékelés elkészítése lényegesen jobban sikerült, sokkal több hozzáadott szellemi értéket képviselt, mint az előző évi. A korábban szerzett önértékelési tapasztalatok mellett sok segítséget jelentett a Szakiskolai Fejlesztési Program D2, minőségbiztosítási komponense keretében kidolgozott Szakiskolai Önértékelési Modell megismerése. A program keretében megvalósult továbbképzések keretében végre sikerült igazán megérteni a modell lényegét. Fény derült az Adottságok egyes kritériumainak pontos értelmezésére és az Adottságok és Eredmények kritériumok egymással való kapcsolatára. Ajánlásokat kaptunk az egyes kritériumok feldolgozásának mikéntjére: a „ki, mit, mikor, hogyan” kérdések megválaszolása lehetőleg a PDCA logikája szerint kötelező.

A már említett Szakiskolai Fejlesztési program keretében a következő két évben, már a Szakiskolai Önértékelési Modell szerint került sor intézményi önértékelésre. A 2004-es évben az I., majd 2005-ben a II. szint követelményeit teljesítette az iskola, beleértve az önértékelés alapján megállapított fejlesztendő területek javítását célzó intézkedési tervek elkészítését is.

A SZÓM II. mellett 2005-ben díj típusú önértékelésre is sor került, a Közoktatás Minőségéért Díj Partnerközpontúság kategóriájának kritériumrendszere alapján szintén megtörtént az intézmény belső működésének átvilágítására.

#### *Miért végezzük a Peer Review-t:*

Iskolánk fontosnak tart minden olyan külső vizsgálatot, elemzést, amely révén működésének javítására lehetőség nyílik. Ezt szem előtt tartva az iskola vezetése, a tantestület egyetértésével döntött úgy, hogy csatlakozik a „Peer Review extended” projekt partneri köréhez.

A Peer Review értékelési területeivel kapcsolatban nagyon jónak tartottuk, hogy a „kötelező” (Core) minőségterületek között találjuk a „Tanulás és tanítás” (Learning and teaching”) területet. Egyrészt azért, mert a korábban elvégzett önértékeléseink során alkalmazott modellekben ezek csak több, más fontos

---

---

folymattal együtt jelentek meg, itt pedig önálló, alapos elemzésre kerülhet sor. Másrészt jó alkalmat ad a projekt arra, hogy a közelmúltban elkezdett, oktatással kapcsolatos tartalmi fejlesztéseinket (projektszellemű oktatás, kompetencia alapú oktatás bevezetése, egyéni fejlesztés) áttekintsük. Mindezek alapján megfelelő tapasztalatokat nyerjünk, illetve visszajelzéseket kapjunk az elindított fejlesztések helyességét illetően.

Az „Intézményi éthosz és stratégiai tervezés” („Institutional ethos and strategic planning”) terület kiválasztása szorosan összefügg egyik oldalról az iskola alapítványi iskolai státuszával. Hiszen, mint magán intézmény sokkal inkább ki van szolgáltatva a piaci viszonyoknak, ezért fontos, hogy a stratégia tervezés megfelelő legyen az iskola biztonságos működése érdekében. Másik oldalról az iskola státuszától függetlenül is lényegesnek tartjuk, hogy megfelelő stratégiai tervezés működjön különösen az oktatási programok területén és ezzel összefüggésben a tervek megvalósításához megfelelő erőforrásokat tudjunk biztosítani.

---

### 3) Aims and purpose of the Peer Review

Iskolánk dolgozói a korábbi években számos alkalommal vettek részt előadóként is általunk és más intézmény által szervezett minőségbiztosítással, oktatásmódszertannal kapcsolatos konferenciákon. Tapasztalataikat megosztották szakértőként, illetve publikációk formájában munkatársaikkal és más intézményekkel. Kollégáink különböző minőségdíjakhoz kapcsolódó helyszíni szemlék során részt vettek interjúkon. Ezért bár peer eljárás semmilyen formájában nem vettek részt korábban, a korábbi tevékenységeink során szerzett tapasztalatok alapján nyitottak az eljárás iránt és igen sokat várnak tőle.

Reményeink szerint egyrészt a peer eljárás keretében lehetőség nyílik az eddig folytatott minőségbiztosítási, valamint oktatási tevékenységünk áttekintésére, amely megerősítheti az eddig született jó gyakorlatokat. Másrészt rávilágíthat azon fejlesztendő területekre, amelyekkel kapcsolatban intézkedések megfogalmazására és megvalósítására kerülhet sor, miáltal az iskola pozíciója erősödhet, a partnerek és dolgozók elégedettsége tovább növekedhet. Ugyanakkor meglátásunk szerint olyan további ismeretek megszerzésére, módszerek elsajátítására nyílik lehetőség a peer review tevékenység során, amelyet a napi gyakorlatunkba átültetve az iskolai nevelőtestület esetében is még inkább az igényesebb, problémákra, illetve azok kollektív megoldására koncentráló szemléletet helyezik előtérbe.

---

4) External organisation

Single Peer Review  
Reciprocal Peer Review  
Peer Review in a Network

---

### 5) Internal organisation: Describe who is responsible for which tasks.

<b>Név</b>	<b>Beosztás</b>	<b>Mely feladat elvégzéséért felelős</b>
Keveiné Mészáros Erika	igazgató	Erőforrások biztosítása, a Peer Review folyamat felügyelete
Csüllög Imre	igazgatóhelyettes, minőségügyi vezető	Önértékelés, self-report, intézkedési tervek elkészítése és

		megvalósítása, tantestület tájékoztatása, kapcsolattartás a peerekkel
Antal Csaba	tanár	Önértékelés egyes területeinek elkészítése
Dóka Zoltán	tagozatvezető	Önértékelés egyes területeinek elkészítése
Gyuricza Zsolt	tanár	Önértékelés egyes területeinek elkészítése
Jancsikinné Smicskó Klára	tanár	Önértékelés egyes területeinek elkészítése
Ótott Katalin	tanár	kapcsolattartás a projekt vezetőjével, külföldi peerekkel, tolmácsolás
Dr. Török Jánosné	általános igazgatóhelyettes	Önértékelés egyes területeinek elkészítése
Varga Marianna	tanár	Önértékelés egyes területeinek elkészítése

---

6) Overview of the procedure and time schedule:

Activity	Time frame and (due) dates
Self-evaluation	Until the 31st of August
Self-Report (due 2 weeks before visit at the latest)	7th September 2007
Preparation of Peer Visit	28th September 2007
Peer Visit	8th -10th October 2007
Peer Review Report	9th November 2007
Action Plan and Improvements	23rd November 2007

7) Scope of the Peer Review: whole institution  
parts of the institution (indicate which):

---

8) Quality Areas

Quality Area 2: Learning and Teaching

Quality Area 7: Institutional Ethos and Strategic Planning

---

9) List of special evaluation questions for the Peers

-

---

---

---

## 10) Signatures

Name

Position

Venue

Date

## **2. Description of the VET Provider**

This section includes a summary of the corresponding section in the Self-Report which should ideally not exceed one page.

### 2.1. Summary: Description of VET provision

Max. 0,5 p.

A Hansági Ferenc Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Szakiskola és Szakközépiskola 1991 óta működik Szegeden. Az iskolát a Hansági Ferenc Oktatási Alapítvány tartja fenn, amelyet Csongrád megye neves, vendéglátással foglalkozó szakemberei hoztak létre azzal a célkitűzéssel, hogy az alapítvány támogassa a minőségi vendéglátóipari szakképzést, a gasztronómiai kultúra értékeinek közvetítését, gyarapítását.

*Az iskolában működő képzési formákról:*

Az intézmény a szakiskolai szakmai képzés keretében szakács, cukrász- és pincértanulókat készít fel szakmai képesítő vizsgára. A szakiskolai képzéshez kapcsolódóan 2005-től kezdődően felzárkóztató évfolyam keretében szakképzésbe való sikeres bekapcsolódás előkészítése is folyik.

A szakközépiskolában 1996-tól világbanki támogatással folytat képzést a vendéglátás-idegenforgalom szakmacsoporton belül. Erre az iskolatípusra és más középiskolában végzettekre építve érdeklődés szerint 1998-tól vendéglátó technikus osztályokat, 2003 szeptemberétől felsőfokú akkreditált iskolarendszerű képzés keretében vendéglátó szakmenedzser szakot indított az intézmény a Budapesti Gazdasági Főiskolával kötött együttműködési szerződés alapján, jelenleg a kifutó évfolyamot követően a képzés ismét meghirdetésre kerül. A Szolnoki Főiskolával hasonló feltételekkel idegenforgalmi szakmenedzseri képzés működtetésre van lehetőség.

A szakmai képzést 1993 óta nappali illetve esti tagozatos rendszerben működő szakképzettetek szakközépiskolája – 2004-től kezdődően, mint felnőttek szakközépiskolája működik – egészíti ki, amely érettségire készít fel.

A nappali rendszerű szakmai képzés mellett tanfolyamokat is szervez az iskola: a szakács, pincér, vendéglátó üzletvezető, számítógép-kezelő OKJ-s szakképesítések, ECDL bizonyítvány megszervezése lehetőségének biztosítása mellett a megye vállalkozói számára, igényeiket fölmérve korszerű, aktuális szakmai ismereteket is nyújt akkreditált 60 órás kurzusok keretében. Az intézményi akkreditációt 2003 október hónapban kapta meg az iskola 4 évre, az ECDL vizsgaközponttá válásra 2004 őszén került sor.

*A pedagógiai munka néhány jellemző vonása:*

Iskolánk rövid, alig több mint másfél évtizedes múltja tekint vissza. Gyakorlatilag a semmiből kellett megteremteni egy működőképes intézmény kereteit, létrehozni és folyamatosan biztosítani a szükséges szakmai, személyi, anyagi feltételeket. Az alapítás óta eltelt időszak kezdetében az intézmény oktatási piacon való helyzetének megszilárdításáról szólt. A sokszínű képzési formák megjelenése kínálatunkban csak részben az iskola céljai érdekében végzett tudatos tervezés eredménye volt, gyakran a verseny, az életben maradás érdekében vállalt kényszerű „előre menekülés” kényszerítette ki fontos döntéseket a felelős vezetőkől és a nevelőtestületből.

A döntések eredményeként, a különböző képzések bevezetésével és működtetésével, sokirányú érdeklődéssel, olykor végletesen eltérő felkészültséggel és magaviselettel bíró gyermekek kerültek az iskolába. A nevelésük, oktatásuk során felmerülő problémák kezelése számos konfliktushelyzetet szült és mindezek egyre határozottabban arra sarkalták az iskola vezetését és a tantestületet, hogy hathatós segítséget keressenek ezek orvoslására.

A pedagógiai tevékenység hangsúlyainak, hatékonyságának meghatározásakor nagy szerepet kapnak a mérések, ezen belül például a lemorzsolódások alakulásának vizsgálata.

Tantestületünk a tárgyban korábban mért, valamint a hazai és külföldi továbbképzések tapasztalatai alapján fölismerte, hogy napjainkban a tanulók – különösen a szakmai képzésben résztvevők – a hagyományos körülmények között és módszerekkel egyre kevésbé taníthatók sikeresen, évek óta igyekszik új, korszerű módszereket alkalmazni a képzés során.

Ennek szellemében számos, önerőből és pályázatokkal támogatott fejlesztés valósult meg intézményünkben 1996 óta. Ezek közül kiemelkedik a szakmai tananyag egy részének modul rendszerű, integrált formában, több tantárgy szempontjából megközelítő feldolgozása (integrált oktatás), a szakiskolai képzés során a projektorientált képzés bevezetése felmenő rendszerben (9. évfolyamtól a szakképzéssel bezárólag), a lemorzsolódás csökkentésére megtanító stratégia alkalmazása az induló évfolyamokon, ugyanezen célból és a sikeresség növelése érdekében a tanulók egyéni fejlesztése a szülők, osztályfőnökök és szaktanárok közreműködésével. Nagy szerepet kap a külföldi szakmai és nyelvi gyakorlás lehetőségének biztosítása jobb tanulmányi eredmény elérése érdekében. E cél támogatására jelenleg 5 ország 9 intézményével valósít meg együttműködést az iskola. Ugyancsak a fenti célokat szolgálja a Szakiskolai Fejlesztési Program A (közismereti és szakmai alapozás fejlesztése) és C (hátrányos helyzetűek reintegrációja) komponense eredményeinek alkalmazásában való aktív részvétel.

Jelenleg a fent megfogalmazott elvekkel és tevékenységekkel összhangban a HEFOP 3.1.3 program keretében a kompetencia-alapú tananyagok adaptálása folyik az iskola tanárainak aktív közreműködésével.

*Az új módszerek sikeres alkalmazása érdekében tananyagfejlesztés is zajlik az intézményben, amelyekkel párhuzamosan 1998 óta multimédiás oktatási segédanyagok is készülnek a tanulók közreműködésével a munkatársak jóvoltából, amelyek közül 4 jelenleg az Interneten is elérhető a <http://www.hansagi.sulinet.hu/multimedia.htm> címről kiindulva mind az iskola tanulói, mind a külső érdeklődők számára.*

## 2.2. Summary: Mission Statement

Max. 0,5 p.

Az iskola - a fenntartó elvárásaival összhangban- többszintű képzés keretében vendéglátós szakemberek felkészítését végzi iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli formában a dél-alföldi régióban. A munkaerő-piaci és az iskola szolgáltatásait igénybevevők igényeihez igazodva rugalmas, átjárható, gyakorlatorientált képzési struktúrát alakít ki.

Megteremti a diákok önismereti, tanulási készségeinek fejlesztési lehetőségét, hogy ezzel állandó önfejlődésre képes, alkalmazkodni tudó, önmagára és környezetére igényes felnőtté válhasson.



### 2.3. Summary: Quality Assurance and Development Measures and Projects

Max. 0,5 p.

Az iskola fenntartói kezdeményezésre és támogatásával 1999-től kezdett tudatosan foglalkozni a minőségbiztosítással.

A tantestület elkötelezettségének erősítése, ismereteinek bővítése érdekében 2000-ben 30 órás akkreditált minőségbiztosítási továbbképzést szerveztünk.

Az intézményi vezetés elkötelezettségét jelzi, hogy 2000-től kezdődően az iskola vezetése kibővülve egy technikai dolgozóval, a fenntartó képviselőivel minden évben részt vesz egy 3 napos minőségügyi továbbképzésen, ahol a tárgybeli legfontosabb aktuális teendők megbeszélésére és továbbképzésre kerül sor. Ilyen tartalommal 2005-től kezdődően, évente 2 alkalommal kerül megszervezésre együttgondolkodás 1-2 napos időtartamban a pedagógusok önkéntes jelentkezése alapján.

Az indulást követően azonosítottuk legfontosabb partnereinket. Közülük 2000-től az intézmény dolgozói kör, 2001-től kezdődően a szülők, a tanulók, valamint az iskolával kapcsolatban álló vállalkozók véleményét írásban éves rendszerességgel kikérjük, amelyeket kiértékelve intézkedési tervek készülnek.

A legfontosabb partnerek igényeinek megismerésével a képzési formákat, képzéseinket igyekszünk rugalmasan igazítani az oktatási piac elvárásainak változásaihoz.

A minőségbiztosítási tevékenységünk során azonosítottuk a legfontosabb intézményi folyamatokat és lehetőségeink szerint igyekszünk azokat a PDCA ciklus elveit szem előtt tartva leírni és működtetni.

*A tantestület és az intézmény sikeres működésének eddigi elismerései:*

**2003:** szolgáltató kategóriában Dél-Alföldi Regionális Minőség Díj

**2004:** A Tempus Közalapítvány Socrates/Comenius oktatási programjában nyújtott elismerésként Európai Minőségi Díj

**2005:** 2005. Kiváló Iskolája (Magyar Nemzeti Gasztronómiai Szövetség)

**2005:** Közoktatás Minőségéért Díj; Partnerközpontúság kategória, bronz fokozat

*Fontosabb projektjeink az elmúlt 3 évben:*

2003-2006 Oktatási Minisztérium: Szakiskolai Fejlesztési Program A komponens (Közismereti oktatás és szakmai alapozás), valamint C komponens (Hátrányos helyzetűek reintegrációja)

2004 Leonardo da Vinci II: Pasta as a Part of Healthy Diet”

2004 Leonardo da Vinci II: International vocational training in a frequented catering establishment

2004-2005 Leonardo da Vinci II: The study of swedish and finnish educational systems, emphasizing on the professional trainings of catering and tourism

2005 Leonardo da Vinci II: Kulinarische Reise durch Thüringen – Auszubildende im Gastgewerbe lernen die Thüringer Küche kennen

2005 Leonardo da Vinci II: Transnationales Arbeitspraktikum Gastronomie zur Festigung Deutsch als Fremdsprach

2005 Leonardo da Vinci II: Summer in Italy - three months long catering practice

2005	Socrates/Comenius projekt: Cultural characteristics			
2006	Tempus: Before the exam in the EU			
2006	Humánerőforrás-fejlesztési	Operatív	Program:	“Felkészítés a kompetencia alapú oktatásra”

### **3. Peer Review procedure**

#### 3.1. Purpose/targets of the Peer Review

max. 10-15 lines

Reményeink szerint egyrészt a peer eljárás keretében lehetőség nyílik az eddig folytatott minőségbiztosítási, valamint oktatási tevékenységünk áttekintésére, amely megerősítheti az eddig született jó gyakorlatokat. Másrészt rávilágíthat azon fejlesztendő területekre, amelyekkel kapcsolatban intézkedések megfogalmazására és megvalósítására kerülhet sor, miáltal az iskola pozíciója erősödhet, a partnerek és dolgozók elégedettsége tovább növekedhet. Ugyanakkor meglátásunk szerint olyan további ismeretek megszerzésére, módszerek elsajátítására nyílik lehetőség a peer review tevékenység során, amelyet a napi gyakorlatunkba átültetve az iskolai nevelőtestület esetében is még inkább az igényesebb, problémákra, illetve azok kollektív megoldására koncentrálnó szemléletet helyezik előtérbe.

### 3.2. Peer Team

List the participants in the Peer Team with their professional and institutional background.

	Name	Institution	Profession
Evaluation Expert	Mrs. Györgyi Cseh	QUALITAS T&G LTD.	Managing Director, Senior Consultant
Peer Coordinator	Mrs. Györgyi Cseh	QUALITAS T&G LTD.	Managing Director, Senior Consultant
Peers	Mrs. Gun Marit Nieminen	Helsinki Culinary School Perho	director, teacher
	Mr. Weile Nicolai	Dalum UddannelsesCenter – College of Food and Technology	teacher
	Mrs. Katalin Virág Szabó	Móra Ferenc Secondary and Vocational School	director, teacher
	Mr. János Szilágyi	Hungarian chamber of commerce and industry	training director

### 3.3. Methods for collecting data and sources

max. 0,5 – 1 p.

*Self Report:*

Az önértékelés három fázisban valósult meg.

Az első fázisban (2007. április-május) az értékelő team tagjai egyeztették az iskola által alkalmazott Szakiskolai Önértékelési modellt, valamint a Peer Review-ra kiválasztott két minőségterület kritériumait, indikátorait.

A másodikban (2007. június-július) a megfeleltetés alapján adatgyűjtés történt az Adottságok megfelelő kérdéseire, lehetőség szerint a folyamatos fejlesztés (PDCA) logikájának szem előtt tartásával, másrészt a vizsgált terület Eredményeihez, az Adottságok kritériumokban leírt folyamatok, tevékenységek, módszerek és eljárások hatásosságának és hatékonyságának igazolására. Továbbá az önértékelő team csoportmunkában feldolgozta és elemezte az összegyűjtött anyagokat.

Ezt követően a harmadik fázisban (2007. július) minden kritériumhoz – konszenzussal – meghatározták az erősségeket, a fejlesztendő területeket, és a nyert információkat, valamint az ezeket alátámasztó tényeket. Ezeket a tényeket egy úgynevezett értékelő könyvben rögzítették. A munka következő lépéseként elkészítették az erősségek és a fejlesztendő területek rangsorolt listáját, amely alapján kijelölésre kerültek azok a fejlesztési feladatok, amelyek az önértékelési jelentésbe kerültek.

*Információgyűjtés a Peer látogatás alkalmával:*

- Interjúk
  - Tanulók
  - Végzett tanulók
  - Vállalkozók, munkáltatók
  - Szülők
  - Tanárok
  - Kuratórium
  - Iskolavezetés
- Óralátogatás
- Gyakorlati hely meglátogatása
- Iskolai dokumentumok, fejlesztett tananyag
- Iskolabejárás – tanulók kalauzolásával
- Tanétteremben étkezés - megfigyelés

Attach Agenda for the Peer Visit in Annex.

#### **4. Assessment of Quality Areas**

Please describe the results of the Peer Review in continuous text (only illustrative use of tables).

Each quality area and criterion must be assessed separately (max. 1 page per criterion).

For each quality area, the description should address the criteria (and the individual indicators, if possible) specifying the quality areas. This is the main part.

The evaluation questions formulated by the VET Provider should be dealt with in the corresponding quality area.

Recommendations for the assessment procedure:

1. All relevant information gleaned during the Visit (based on interview minutes, observation charts etc.) should be sorted according to its relevance 1) to the quality area and 2) the criteria. Findings should then be analysed and categorised as examples of strengths or areas for improvement. It may not always be easy to attribute findings to one of the two categories, and individual Peers may also have different views. Differences should be recognised and discussed thoroughly.
2. For each criterion, the strengths and areas of improvement should be summarised.
3. Then the whole Quality Area should be assessed on the basis of the assessment of the strengths and areas of improvement on the level of the criteria. Sources of evidence should also be recorded briefly.
4. Findings that do not fit into any of the quality areas chosen for the review can be attached pending agreement of the VET Provider.
5. Recommendations can also be attached, if asked for by the VET institution.
6. After each Quality Area has been assessed in this way, it should be relatively easy to provide an overall assessment of the quality areas reviewed, to give oral feedback to the VET Provider, and to fill in the Peer Review Report.

## 4.1. Quality Area 2: Learning and teaching

### Criterion 1: Teaching contents

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

*Az iskola vezetése és tantestülete határozott célokat fogalmaz meg a tanítás, tanulás minőségterülettel kapcsolatban és ezek a célok megjelennek iskolai dokumentumokban is: a tanulók lexikális tudása helyett, az alkalmazható tudás elsajátítására, készségek kialakítására helyezik a hangsúlyt. Ez a törekvés összhangban van a felmért piaci igényekkel: jó képességekkel rendelkező, a változásokhoz gyorsan alkalmazkodni képes munkaerő kibocsátása cél.*

*Az iskola a nemzetközi kapcsolatait több területen hasznosítja: a tanulói mobilitások lehetővé teszik a szakmai idegen nyelv elsajátítását és az európai munkakultúra megismerését. Ez növeli a végzett tanulók külföldi munkavállalási lehetőségeit.*

*Az intézmény nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a képzési tartalmak megfeleljenek a munkaerőpiaci elvárásoknak. Ezt a következő módon teszi.*

*1. Az iskolát működtető Kuratórium alapítói maguk is aktív vendéglátósok, akik – többek között – éppen azért hozták létre ezt az iskolát, hogy a munkaerőpiaci elvárásoknak a lehető legjobban megfelelni tudó képzést biztosítsanak. Az iskola alapító okirata tartalmazza: munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, gyakorlatorientált képzés biztosítása. A Kuratórium ezt a kérdést ma is fontosnak tartja, figyel erre.*

*2. Az iskola heti szinten tart kapcsolatot a gyakorlóléhelyekkel. Ez egy lehetőség arra, hogy a gyakorlóléhelyek jelezzék az iskolának elvárásait, igényeiket. Egy kollégájuk munkaidejének felében járja a gyakorlóléhelyeket, tartja a kapcsolatot.*

*3. Az iskola 2000 óta rendszeresen igény- és elégedettségmérést végez mind a gyakorlóléhelyeken, mind a végzett tanulókat fogadó munkáltatók körében. A beérkezett véleményeket figyelembe veszik a helyi tanterv korrekciója során.*

*4. Rendszeresen szerveznek szakmai fórumokat, amelyek célja a kapcsolattartás, az igények felmérése, az elégedettség és elégedetlenség feltárása.*

*5. A Dél-Alföldi Regionális Fejlesztési és Képzési stratégiában is megfogalmazódtak a vállalkozói elvárások, ezeket is tanulmányozzák és beépítik a képzési programba.*

*6. Külső szakembereket hívnak az iskolába, akik bemutatják az új trendeket, irányzatokat.*

*A munkaerőpiac megfogalmazza elvárásait, ugyanakkor ezek teljesítésének bizonyos gátjai is vannak.*

*1. A képzés végén kimeneti vizsga van, amely követelményei nem minden ponton esnek egybe a vállalkozói elvárásokkal. (Magyarországon most van átalakulóban az országos képzési jegyzék, modulrendszerű, be- és kilépési kompetenciájukat fogalmazzák meg az új képzési jegyzékben.)*

*2. Az iskola nem tudja minden trend iskolai megjelenítését föl vállalni. Vannak elavult tankönyvek is az oktatásban. A gyerekeknek olyan dolgokat is úgy kell megtanulni, amely korábban természetes volt.*

*3. Magyarországon nincs kialakult gyakorlata annak, hogy az oktatók, tanárok rendszeresen dolgozzanak "élesben". Nem minden iskolai szakember ismeri naprakészen az új technológiákat. Ugyanakkor az egy komoly lehetőség, hogy az itt dolgozó szakoktatók egy*

része a gyakorlatból érkezik az iskolába. Az ő szemléletük, megközelítésük eltér a régóta az iskolában dolgozókétól, így ez egy egészséges változást hoz az iskola életébe.

Komoly feladat az iskola számára annak biztosítása, hogy a tanítási tartalmak naprakészek legyenek. A képzés gyakorlatorientáltsága biztosítása érdekében egyrészt az oktatók rendszeresen járnak képzésekre, végeznek nyaranta, szabadidejükben a vendéglátásban munkát. Másrészt egyre inkább áttérnek a projektoktatásra, amely során minden esetben konkrét gyakorlati problémákból, helyzetekből indulnak ki.

A gyakorlatorientált, naprakész képzést támogatja az is, hogy az iskola diákjai rendszeresen részt vesznek külföldi szakmai gyakorlaton. Ezt minden megkérdezett az iskola egyik legjobb szolgáltatásának tartja.

A tanulók pályakövetésére az iskola már korábban is tett erőfeszítést, de ez a következő évtől kötelező feladat lesz. A tanulók közül többen továbbtanulnak, felsőoktatási intézménybe mennek, érettségit tesznek, szakmát, illetve új szakmát, illetve új szakmát tanulnak az iskolában. A végzettek 40%-a helyezkedik el a szakmában.

Külön figyelem irányult a kompetenciák, illetve a készségek, képességek vizsgálatára a látogatás során. Az országos kompetenciamérésben az iskolában tanuló szakiskolások eredményei matematikából és szövegértésből is romlottak. Arra kerestük a választ, hogy mit tesz ennek megállítása, illetve az eredmények javítása érdekében az iskola.

1. Az iskola részt vesz a kompetencia alapú oktatás fejlesztési HEFOP 3.1.3. programban.
2. Szakértői támogatásra pályázott a az országos kompetenciamérés eredményeinek javítása érdekében.
3. Figyelmet fordítanak a tanulói differenciálásra, különböző csoportokban dolgozva nyújtanak támogatást a lemaradóknak. Erősítik az osztálytermi csapatmunkát, együttműködést. A tanítási órákon a pedagógusok különböző módszerekkel dolgoznak; elterjedt a projektmódszer.
4. Működik az iskolában a szintvizsga, amibe szeretnék becsatlakoztatni a kompetenciamérés eredményeit.
5. A Szakiskolai Fejlesztési Programban megkezdődött a soft kompetenciák mérése. Ez a dolog még nagyon nehezen megy, kevés a mérőeszköz, a tapasztalat.

Ugyanakkor nem segíti a kompetenciafejlesztést, hogy jellemzően – az új elemek megjelenése mellett - még mindig a hagyományos értékelési formák, eljárások a jellemzőek az iskolában.

### **Erősségek:**

Gyakorlatorientált képzés.

Külföldi szakmai gyakorlat biztosítása minden diáknak.

Szoros együttműködés a gyakorlólhelyekkel, cégekkel, a munkaerőpiaccal.

### **Fejlesztendő területek**

Ki kellene dolgozni és biztosítani kellene azon kompetenciakövetelményeket és elvárásokat, amely teljesítése nélkül a diák nem mehet gyakorlatra (pl. késhasználat; peercing).

Tanulók értékelésének fejlesztése, a tanulói értékelés hozzáigazítása az új alkalmazott módszerekhez (pl. kompetenciák mérése, szöveges értékelése; portfólió alkalmazása).

Országos kompetenciaméréssel kapcsolatos fejlesztő munka (okfeltárás; fejlesztési tervek tantárgyra, tanulósoportra, egyénre; tanulói motiváció fejlesztése a felelős tesztírás érdekében stb.).

## **Criterion 2: Lesson planning**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

*Az adott indikátorral kapcsolatban szinte mindenre egyértelmű választ kaptunk az írásos anyagból.*

*Annak érdekében, hogy a tanítási-tanulási folyamat összhangban legyen az intézmény küldetési nyilatkozatával, értékeivel és a tantervi követelményekkel, valamint a tanulók érdeklődésének és igényeinek kielégítésére a következőket tették:*

*Bevezették a projektoktatást. A projektoktatás épít a tanulók érdeklődésére, együttműködésére, nagyobb fokú önállóságot kíván tőlük. Jópofa, izgalmas projektek (pl. Szárnyaló örömkök, Étteremépítés 80 millió forintból), saját fejlesztésű tananyagok. Ez az oktatási forma szükségessé teszi a az oktatók együttműködését is.*

*Rendszeresen csinálnak vacsoraesteket, ahol a a tanulók főznek, szolgálnak fel, a meghívottak pedig a szülők és a tanárok.*

*Maguk a tanulók is úgy ítélik meg, hogy az ő iskolájukban közvetlenebb a tanár-diák kapcsolat, többet beszélgetnek, több a közvetlen kommunikáció a tanítási órákon és azon kívül is. Nem lógnak jellemzően az iskolából a diákok, mert azt csinálják, amit szeretnek.*

### **Erősségek:**

*Jó az elmélet és gyakorlat aránya, amit kifejezett a kuratórium képviselője, a tanárok és a diákok is.*

*Jól alakul az iskolában a tanárok közötti együttműködés, együtt tudnak dolgozni a tervezés és a megvalósítás során is; kollektív feladatuknak tekintik a minőség biztosítását.*

*Jó az iskolában, a tanítási órákon a légkör; van helye a széleskörű, tartalmas vitáknak is.*

### **Fejlesztendő területek**

*A kompetenciafejlesztés és –mérés tudatosabb művelése (pl. a szakmai munka tervezésénél megjelölni a fejlesztendő kompetenciákat, igazítani ehhez az alkalmazott módszereket)*

*Célszerű lenne egy olyan rendszert kialakítani és működtetni, amely szervesen összekapcsolja a tanmenetet és a tanórai tervezést-megvalósítást.*

## **Criterion 3: Creating the learning and teaching processes (e.g. methodical-didactical matters)**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

*Az iskola a nemzetközi kapcsolatait több területen hasznosítja: a tanulói mobilitások lehetővé teszik a szakmai idegen nyelv elsajátítását és az európai munkakultúra megismerését. Ez növeli a végzett tanulók külföldi munkavállalási lehetőségeit*

*A tantestület a tanítás-tanulás folyamatában többféle korszerű módszerrel dolgozik. A szakiskolás tanulók jobban tudnak a gyakorlatban, a praktikum szintjén tanulni, ezért különösen fontosnak tartotta az iskola, hogy az elmélet-gyakorlat arányát a lehető legoptimálisabb módon alakítsa ki, s ehhez illessze a módszereket. Jellemző a tevékenységközpontú tanítás-tanulás, az együttműködés. Az iskola volt diákjai is szívesen és elégedettséggel emlékeztek azokra a projektekre, amelyekben dolgoztak.*

*A tanulók többsége élvezzi az órákat, változatosnak tartja azokat. Határozottan jobban kedvelik a „projekt” órákat az aktivitási lehetőségek miatt. A tananyag 70%-át az iskolában sajátítják el az általuk elegendőnek tartott szinten. És ugyancsak kb. az órák 70%-át nevezik hasznosnak.*

*A projekt-orientált tanítási módszert a tanárok és a vezetés tudatosan választotta azzal összhangban, hogy az iskola kezelni tudja a diákok sokrétűségének problémáját, mivel az iskola speciális igényű diákokat is befogad. Az iskola köztudottan szabad szelleme, a tanulóbarát oktatási módszerek hatásai pozitívak: az elbizonytalanodott, tanulási kudarcot megélt tanulók közül sokan itt találnak magukra és lesznek elfogadottak és eredményesek.*

*A tanulók is és a szülők is jobban kedvelik és eredményesebbnek tartják a tanulók-tanárok aktív együttműködésén alapuló, projekteket megvalósító oktatási módszert. A módszer több, kudarc élménnyel érkezett tanulóban oldotta a gátlásokat és a tanárral együttműködő, sikeres diákká vált.*

*A tanulók teljes mértékben tisztában vannak azzal, hogy a tanulás az ő felelősségük is. Az interjúm megkérdezett diákok úgy értékelték, hogy a diákok személyes felelőssége a tanulásban 60%, a szülőké 15. az iskoláé pedig 25%. Az iskolából kimaradó tanulók 90%-a fegyelmi okokból marad ki. A volt diákok is úgy értékelték, hogy a fiatalok egy része nem igazán veszi komolyan azt, hogy hamarosan munkába kell állniuk.*

*A tanítási-tanulási folyamat a gyakorlattal lesz teljes; az iskolának fel kell vállalnia a kevésbé érdekes, szárazabb tananyag oktatását is, ráadásul a tankönyvek nem minden esetben követik a szakmák fejlődését; a tananyagok elavultak, és kétségtelenül fejlesztendők, a könyvek néha nem elég korszerűek. A szakma műveléséhez szükséges készségek és képességek fejlesztésének egy része a gyakorlólhelyeken történik; az igazi, éles konfliktusok például ott keletkezhetnek a munka során (pl. felszolgáló és vendég). A végzett ahilagtók szerint erre még nagyobb figyelmet kell fordítania az iskolának, mert úgy látják, munkájuk 30%-a szigorúan szakma, 70% pedig pszichológia!*

*A tanulók szerint az elmélet és a gyakorlat oktatása a tanítási folyamatban teljesen összekapcsolódik. A gyakorlati képzés közben tanulják az elméletet is, több szemléltetéssel, mint elméleti órán. A képző vállalati partnereket jónak találják. Gyakran az oktató hely lesz az első munkahelyük.*

### **Erősségek:**

*Diákközpontú iskolai működés.*

*Vállalják az oktatásukat és figyelnek is a speciális igényű tanulókra.*

*A tanítási órákon többféle módszert is alkalmaznak; kiemelt figyelmet fordítanak a projektoktatásra.*

*Az elmélet és gyakorlat a tanítási-tanulási folyamatban szervesen összekapcsolódik.*



Segíti a tanítás-tanulás folyamatát a külföldi tanulmányutakon való részvétel; jó tanulási és tapasztalatszerzési lehetőség ez a diákok számára.

A tanulók - elsősorban különösen a szakmai - versenyeken rendszeresen vesznek részt.

Jól működnek a gyakorlóléhelyek, szoros kapcsolatban vannak az iskolával.

### **Fejlesztendő területek**

A vezetésnek – ha lehet -, még nagyobb figyelmet kellene fordítania arra, hogy a tanítási órákon minden oktató és rendszeresen alkalmazza a korszerű tanítási módszereket és fordítson figyelmet az általános és a szakma eredményes műveléséhez szükséges készségek és képességek fejlesztésére.

**Megfontolandónak tartjuk** – a végzett tanulók javaslatai alapján – egy „saját, élesben működő étterem” megnyitását. Ennek – pl. Németországban, Finnországban – jól működő gyakorlata van. Egy az innovációban élen járó iskolának ezen érdemes elgondolkodni.

## **Criterion 4: Guidance and counselling of students**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

Az iskolában a tanácsadási tevékenység alapvetően két területen koncentrálódik: az egyik az egyéni szükségletek figyelembe vétele, tanulók támogatás; a másik a pályaorientáció.

Az egyéni szükségletekre építő támogatás területén az egyik legfontosabb feladat a lemorzsolódás csökkentése. A tanítási órákon zajló differenciált foglalkozásokon túl az iskola igen nagyfokú türelmet tanúsít a lassabban haladókkal, a sajátos szükségletű tanulókkal. Külön nyelvórákat tartanak a dyslexiás gyerekeknek. Tanítanak tanulásmódszertant, tartanak korrepetáló foglalkozásokat; pótdolgozatot, illetve a félévi és év végi zárás előtt javítási lehetőséget biztosítanak a tanárok. A lemorzsolódás megelőzését segíti az is, hogy az iskola a szülők közötti kapcsolat kiegyensúlyozott, a szülők úgy érzik, hogy az iskola figyel a gyermekeikre.

A magyar oktatási rendszerben a 9-10. évfolyam a pályaorientáció éve, ebben a két évben a tanulók ismerkednek a szakmákkal. Ugyanakkor a 10. osztály után nincs átjárás a rendszerben, ezért az iskolaválasztás egyben szakmaválasztást jelent.

A 10. évfolyamon egyes rendszert alakítottak ki a szakiskolások pályaorientációjára. A tanulók egy-egy hónapig vannak gyakorlaton „szakácsként”, „cukrászként” és „pincérként”. Ez alatt az idő alatt váltórendszerben ismerkednek a szakmákkal, kipróbálhatják ezeket, s ez segíti a tanulandó szakma választásában őket, ami nagyon jó.

Hetente van egy osztályfőnöki óra tanácsadás, orientáció céljából, azonban a diákok szerint ez az óra gyakran csak a hiányzásokról és a fegyelmezési problémákról szól. Szeretnék, ha tartalmasabbak, tervezettebbek lennének ezek az órák.

Az iskolában végzett szakiskolás tanulók tanulmányaikat gyakran folytatják érettségit adó szakközépiskolában; a szakközépiskolában végzett tanulók gyakran maradnak az iskolában egy, illetve két szakmát tanulni.

Elég gyakori jelenség, hogy a tanulók volt gyakorlóléhelyükön állnak munkába. A munkába állásnál előnyként szokott megjelenni a külföldi gyakorlat is.

**Erősségek:**

Jó az együttműködés a szülőkkel, a szülők úgy érzik, hogy az iskola gondját viseli gyermekeiknek. A tanárok elérhetőek, könnyen megközelíthetőek a tanulók számára, így lehet tőlük segítséget is kérni.

A problémák érzékelésekor azonnal reagálnak, megoldást keresnek; ha a gyakorlójahelyen észlelnék problémát, a kapcsolattartó tanáron keresztül akkor is próbálnak azonnal beavatkozni.

**Fejlesztendő területek**

Egyes szabályozásokat lehet, hogy jobban lehetne igazítani a munkavilágában bevett szokásokhoz, gyakorlathoz. (Ezt erősíthetné a saját étterem is, de ennél sokkal egyszerűbb dologra is érdemes gondolni. A munkahelyeken nem lehet piercingben dolgozni, az iskolában igen...)

Át kellene gondolni az osztályfőnöki órák szerepét, funkcióját. Azt is érdemes lenne átgondolni, milyen módon tudna még több segítséget adni az iskola a tanulóknak a munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez (pl. tréningek, álláskereső interjúk).

**Criterion 5: Information to the students**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

A diákok úgy érzik, hogy az információ, amit kapnak, elégséges és releváns.

**Erősségek:**

Elérhető és elegendő információ a továbbtanuláshoz, a munkába álláshoz.

**Fejlesztendő területek**

A tanulóknak jobban kellene ismerniük az iskola pedagógiai programját, a tanulási célokat. Célszerű lenne a pedagógiai program egy rövidített, a diákok nyelvén íródott, értelmező változatát elkészíteni és ezt közösen, pl. osztályfőnöki órákon feldolgozni; megmutatni számukra, hogy az egyes tevékenységek hogyan segítik az egyes célok megvalósulását.

**Overall assessment of the quality area**

(Verbal assessment on the basis of the key evidence found on the levels of criteria and indicators. sources of evidence should also be recorded briefly)

Az egyes kritériumoknál részletesen megfogalmaztuk az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Az alábbiakban ezekről csak egy rövid összefoglalást közlünk.

Az elmélet és gyakorlat arányának egyensúlya az iskola egyik erőssége. Az iskolának jó kapcsolatrendszere van a szülőkkel és a vállalkozókkal is, mely alapját képezi a munka

világával folytatott szoros együttműködésnek. Az iskola jó lehetőséget biztosít a külföldi tanulmányutakra. A diákok egyéni szükségleteit figyelembe veszik a projekt módszer, valamint az osztályfőnöki órák során. A tanárok nagyon motiváltak az új módszerek kipróbálásában. Nagyon átlátható a vezetési rendszer, amelynek aktív részese a kuratórium is érintett, de koordináló és bátorító szerepet játszik. Az egész iskola rendkívül diákcentrikus és nagyon lenyűgöző a megtanító stratégiájuk. Végül nagyon szisztematikus minőségbiztosítási munka folyik, melyben a kuratórium, a vezetők és a tanárok is érintettek. Mérhetővé kellene tenni az új oktatási módszereket, tekintetbe kellene venni a finom készségek fejlődését. A tananyagokat naprakésszé kellene tenni, de ez alapvetően nem helyi, hanem országos probléma.

### **Erősségek**

*Változatos módszerek használata; a projektmódszer elterjedt alkalmazása az iskolában.*

*Az elmélet és a gyakorlat egészséges aránya az oktatási folyamatban.*

*Külföldi gyakorlat lehetőségének biztosítása a tanulók számára.*

*Együttműködés a partnerek (tanulók, szülők, pedagógusok, gyakorlólhelyek, vállalkozók, fenntartó) között.*

*Speciális igényű tanulók oktatásának, képzésének felvállalása.*

### **Fejlesztendő területek**

*Kulcskompetenciák tudatos fejlesztésének középpontba állítása (szövegértés, matematika, elhelyezkedést segítő kompetenciák, vállalkozói kompetenciák stb.)*

*Annak biztosítása, hogy a korszerű ismeretek, módszerek, értékelési eljárások általánosan elfogadottak és alkalmazottak legyenek a teljes oktatói körben.*

*Kellene egy olyan rendszer, amely biztosítja, hogy a munka világa (a vállalkozók) jobban befolyásolhassa az oktatás tartalmát, valamint a munka világában bekövetkező változásokat és fejlődést figyelembe vegyék a tanítás megtervezésénél (rugalmasabb helyi tanterv – amennyiben az országos szabályozás ezt lehetővé teszi).*

## **4.2. Quality Area 7: Institutional ethos and strategic planning**

### **Criterion 1: Development Plan and Mission Statement**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

*A tanárok nagyon jól ismerik az iskola küldetési nyilatkozatát, céljait. Mivel évek óta rendszeresen, szisztematikusan végeznek önértékelést, ezért tisztában vannak erősségeikkel, a fejlesztendő területekkel. Az önértékelési aktusok után rendszeresen fogalmaztak/fogalmaznak meg fejlesztési terveket, hajtottak végre fejlesztéseket, amelyek eredményei beépültek az iskola programjába, működésébe. Az előrehaladás érdekében több központi fejlesztő programban is részt vettek már, s ezek mind igen komoly tanulási lehetőséget jelentettek mind a menedzsment, mind az oktatók számára. Folyamatosan figyelik a hazai és a külföldi jó gyakorlatot is, ezekből is jól lehet építkezni.*

*Az iskola programját a partnerek már nem ismerik ennyire jól, de mivel az értékelések során sor kerül a történések, a működés, a fejlesztések értékelésére, így a program leglényegesebb tartalmi elemeit, eredményeit ismerik. Mindezt nagyon jól támogatja a partnerekkel kiépített személyes, szoros kapcsolat. Ennek néhány gyakorlati megvalósulása:*

partneri igény- és elégedettségmérés, tanulófelelős a gyakorlólhelyeken, szülői vacsoraestek, nyílt napok stb.

Kiemelt feladat az iskola számára a gyakorlati képzést folytató cégek képzési hajlandóságának fenntartása. Ezt segíti egy félállású kapcsolattartó, de minden dolgozónak feladata a gyakorlaton lévő tanulókra, a gyakorlólhelyekre való kiemelt odafigyelés. Munkájuk eredményként minden tanuló számára biztosított gyakorlólhely. A tanulók készségeinek, képességeinek fejlesztése az iskola és a gyakorlólhelyek közös feladata.

A vezetés és az oktatók rendkívül elkötelezettek az iskola iránt. Közösen vállalják az iskola minőségének fenntartását, fejlesztését, az ezt támogató minőségfejlesztési rendszer működtetését. A tanárok a hagyományos pedagógus szerepről egyre inkább átállnak a mentori szerepre. Egységesen vallják, hogy gyakorlatorientált képzéssel lehet csak a piacon maradni. Rendszeresen beszélgetnek a szakmáról, órát látogatnak egymásnál, képesek egymással szakmai problémáikról is beszélgetni. A nagy központi projektekben sok képzésen való részvételre volt lehetőségük, bővültek a pedagógusok szakmai kompetenciái. Korábban, amíg senki nem tudott eleget, egymásra voltak utalva, s akkor alakult ki az együttműködés alapja. A személyes kapcsolatok is jók a testületben. Tartanak fejlesztő és együttműködést fejlesztő tréningeket, közösen fogalmazzák meg az iskola céljait, vannak önkéntes akcióik is.

### **Erősségek**

Az iskola céljai, terveit a munkatársakkal együtt kerülnek kialakításra, megvitatásra, elfogadásra. A tanárok jól ismerik a küldetést, az iskola céljait, a megfogalmazott fejlesztési célokat, terveket. Van jövőképük. Közösen végzik a pedagógiai tervezést.

A dolgozók magas szinten azonosulnak a szervezettel, a feladatokkal.

Az iskola rendelkezik kialakított, jól átgondolt és működtetett minőségirányítási rendszerrel, amely biztosítja az önértékelést és segíti a tudatos fejlesztést.

### **Fejlesztendő területek**

## **Criterion 2: Leadership qualities**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

A vezetés elkötelezett az iskola, az iskola céljai és küldetése iránt, amelyeket a dolgozókkal közösen alakítanak ki. A kialakításban való dolgozói részvétel, a bevonás, a munkatársakat elkötelezetté teszi a megvalósításban is.

A vezető munkáját a fenntartó rendszeresen, önértékelésre építve értékeli. A fenntartó és a vezetés közötti szoros együttműködés szükségessé és elengedhetetlenné teszi ugyanakkor a rendszeres visszajelzést. A fenntartó napi kapcsolatban áll az intézmény vezetésével, segíti, támogatja munkájukat. Együttműködésük harmonikus, átlátható, koordináló, biztató szerepet tölt be. Kuratórium és vezetés harmóniában működik. Helyes az arány a vezetés munkakoordinációja és tanári szabadság között.

A Kuratórium nagyobb szerepet vállal a PR-ban, de követi a napi iskolai munkát is. Ötleteket hoz-visz a titkár, követi a pályázatokat, aktívan bekapcsolódik az iskola munkájába.

Az iskola, a pedagógusok szabadon és innovatívan elszakadtak a merev, porosz rendszerű oktatástól. Elsők voltak a nem szokásos pedagógiai módszerek bevezetésében.

*Egyik elsők voltak a projekt módszer alkalmazásában, jó kapcsolatuk van a város iskoláival, minden fejlesztésben élen járnak, széles nemzetközi kapcsolatrendszerük van. Az iskola viselkedése proaktív.*

*A tanárok motiváltak az új módszerek kipróbálására. Elsősorban az motiválja őket, hogy igényük van saját maguk fejlesztésére, de a diákoktól, illetve az oktatást sikeresen befejező diákoktól érkező pozitív visszajelzés is nagy motivációt jelent. A XXI. század gyermeke már másképp működik, másként kell őt tanítani. Így lehet azt elérni, hogy elvégezze az iskolát. Az iskolának nincs kidolgozott ösztönző- és motivációs rendszere.*

*Van viszont teljesítményértékelési rendszer, amelyet 6-8 évvel ezelőtt kezdtek működtetni. Ennek keretében értékelték a pedagógusok munkáját a vezetés és a diákok is. Tavaly új rendszer indult, amely keretében a pedagógusok egymást is értékelik. Ennek alapja az együttműködés, az egymásnál látogatott órák stb. Az értékelés személyes interjúval zárul. Ezt a modellt a tanulókra is át lehet vinni, ez alapján csinálnak egyéni fejlesztési terveket.*

### **Erősségek**

*Az iskolának jó híre van, amely a vezetés irányító tevékenységének köszönhető.*

*Működő külső és belső hálózatokat sikerült a vezetésnek kiépíteni, illetve a kiépítését támogatni, ösztönözni.*

*Az irányítási rendszer átlátható, nyitott.*

*Az iskolának van beavatkozási terve az iskolának, ha alulteljesít, tudja, hogy mit kell csinálnia. Aktívan reagál a társadalom változásaira.*

### **Fejlesztendő területek**

*Ki kellene dolgozni a pedagógusok ösztönző, motivációs rendszerét, amely fontos kiegészítője lehet a teljesítményértékelési rendszernek.*

*Belső pedagógus kitüntetés, elismerési díj alapításának lehetőségét végiggondolni.*

*Végig kellene gondolni, hogy a tanárok (közismeretet tanítók is) hogyan tudnának bizonyos rendszerességgel gyakorlatra menni/munkát vállalni a munkaerőpiacon, az iskola világán kívül.*

*A gyengébb képességű, eltérő szükségletű tanulókkal való foglalkozáshoz még több támogatást lehetne biztosítani a pedagógusoknak (SNI tanulókhöz speciális szakértelem bevitele, fejlesztő pedagógus, mentális problémák kezelése).*

*The school management should define in their mission statement more precise if the main target is to educate the students to the profession in the hotel and restaurant field (so they can manage as professionals) or is the main target just the general education in the hotel and restaurant environment.*

### **Criterion 3: Collective pedagogical orientation**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

*Az iskolában létrejött a pedagógusok újszerű együttműködése. Az iskola lebontotta a hagyományos szervezeti struktúráját, azaz megszüntette a szaktárgyi munkaközösségeket.*

*Ehelyett projekt-teamekben dolgoznak, különböző feladatok megvalósítására szerveződő csoportokban, illetve rendszeres forma az egy osztályban tanító pedagógusok csoportja.*

*Sokat kell dolgoznia a pedagógusoknak ebben az iskolában, talán többet, mint máshol. Motiválnak kell lenniük ahhoz, hogy eredményesek lehessenek. Szeretnek tanítani, szeretnek dolgozni, részt vesznek a fejlesztésekben, s várják, elvárják, hogy elismerjék őket.*

### **Erősségek**

*A dolgozók sok olyan értekezleten, programon vesznek részt, amelyeken megvitatják a pedagógiai kérdéseket. Kialakultak a belső szakmai tudásmegosztó fórumok. Sokat segítenek abban egymásnak, hogy megszabaduljanak a régi rutinoktól, s kialakítsák az új oktatási formákat, módszereket. Rendszeresen vesznek részt továbbképzéseken.*

## **Criterion 4: The staff identifies with the institution**

Strengths and Areas of Improvement by criterion  
(with reference to the indicators, if possible)

### **Erősségek**

*A dolgozók azonosulnak a szervezettel. A dolgozóknak lehetősége van részt venni különféle szakmai programokon. Sok olyan projekt van, amely az egész iskolára kiterjed, s ezek keretében is együttműködnek.*

## **Overall assessment of the quality area**

(Verbal assessment on the basis of the key evidence found on the levels of criteria and indicators. sources of evidence should also be recorded briefly)

### **Erősségek**

*A vezetés aktív szerepet vállal az iskola mindennapi életében és keményen dolgozik azon, hogy a küldetésnyilatkozatban és a pedagógiai program célrendszerében megfogalmazott stratégiai és hosszú távú célokat ismerjék a munkatársak, s képesek legyenek ezekért együttműködően, felelősséget vállalva, aktívan dolgozni.*

*Ezt sikerrel teszi, mert a dolgozók elkötelezettek, aktívak és motiváltak.*

*Az iskola meglehetősen erős az intézményi éthosz és stratégiai tervezés területén. A „tanuló szervezetté” (learning organisation) válás fázisában vannak. A pedagógiai ötletek és célok minden szinten jól kivitelezettek, főként azért, mert a szervezet minden szintjén dolgoznak ezek megalkotásán. A vezetési rendszer nagyon nyílt, jól meghatározott felelősségterületekkel rendelkezik. Úgy tűnik az iskola nagyon aktívan tervezi a jövőjét.*

### **Fejlesztendő terület**

*Az iskola a munka világával együttműködve fejleszthetné az ágazat (vendéglátás) vonzerejét.*

## 5. Overall Assessment

5.1. Overall Assessment of the quality areas reviewed res. the general quality of VET provision

Max. 1,5 -2 pp.

Strengths

### **Erősségek**

*A vezetés aktív szerepet vállal az iskola mindennapi életében és keményen dolgozik azon, hogy a küldetésnyilatkozatban és a pedagógiai program célrendszerében megfogalmazott stratégiai és hosszú távú célokat ismerjék a munkatársak, s képesek legyenek ezekért együttműködően, felelősséget vállalva, aktívan dolgozni.*

*Ezt sikerrel teszi, mert a dolgozók elkötelezettek, aktívak és motiváltak.*

*Az iskola meglehetősen erős az intézményi éthosz és stratégiai tervezés területén. A „tanuló szervezetté” (learning organisation) válás fázisában vannak. A pedagógiai ötletek és célok minden szinten jól kivitelezettek, főként azért, mert a szervezet minden szintjén dolgoznak ezek megalkotásán. A vezetési rendszer nagyon nyílt, jól meghatározott felelősségterületekkel rendelkezik. Úgy tűnik az iskola nagyon aktívan tervezi a jövőjét.*

*Változatos módszerek használata; a projekt módszer elterjedt alkalmazása az iskolában.*

*Az elmélet és a gyakorlat egészséges aránya az oktatási folyamatban.*

*Külföldi gyakorlat lehetőségének biztosítása a tanulók számára.*

*Együttműködés a partnerek (tanulók, szülők, pedagógusok, gyakorlólhelyek, vállalkozók, fenntartó) között.*

*Speciális igényű tanulók oktatásának, képzésének felvállalása.*

Areas of Improvement

### **Fejlesztendő területek**

*Kulcskompetenciák tudatos fejlesztésének középpontba állítása (szövegértés, matematika, elhelyezkedést segítő kompetenciák, vállalkozói kompetenciák stb.)*

*Annak biztosítása, hogy a korszerű ismeretek, módszerek, értékelési eljárások általánosan elfogadottak és alkalmazottak legyenek a teljes oktatói körben.*

*Kellene egy olyan rendszer, amely biztosítja, hogy a munka világa (a vállalkozók) jobban befolyásolhassa az oktatás tartalmát, valamint a munka világában bekövetkező változásokat és fejlődést figyelembe vegyék a tanítás megtervezésénél (rugalmasabb helyi tanterv – amennyiben az országos szabályozás ezt lehetővé teszi).*

*Az iskola a munka világgal együttműködve fejleszthetné az ágazat (vendéglátás) vonzerejét.*

Overall assessment

*A vezetés aktív szerepet vállal az iskola mindennapi életében és keményen dolgozik azon, hogy a küldetésnyilatkozatban és a pedagógiai program célrendszerében megfogalmazott*

*stratégiai és hosszú távú célokat ismerjék a munkatársak, s képesek legyenek ezekért együttműködően, felelősséget vállalva, aktívan dolgozni.*

*Ezt sikerrel teszi, mert a dolgozók elkötelezettek, aktívak és motiváltak.*

*Az elmélet és gyakorlat arányának egyensúlya az iskola egyik erőssége. Az iskolának jó kapcsolatrendszere van a szülőkkel és a vállalkozókkal is, mely alapját képezi a munka világával folytatott szoros együttműködésnek. Az iskola jó lehetőséget biztosít a külföldi tanulmányutakra. A diákok egyéni szükségleteit figyelembe veszik a projekt módszer, valamint az osztályfőnöki órák során. A tanárok nagyon motiváltak az új módszerek kipróbálásában. Nagyon átlátható a vezetési rendszer, amelynek aktív részese a kuratórium is érintett, de koordináló és bátorító szerepet játszik. Az egész iskola rendkívül diákcentrikus és nagyon lenyűgöző a megtanító stratégiájuk. Végül nagyon szisztematikus minőségbiztosítási munka folyik, melyben a kuratórium, a vezetők és a tanárok is érintettek.*

## **6. Annex**

Annex relevant documents, i.e. the Agenda of the Peer Visit, interview guidelines, observation guidelines etc.

6.1. Agenda of Peer Visit

6.2. Guidelines for Peer Visit etc.

---