

Rosborg Gymnasium & HF

Resultatlønskontrakt 2017/18

Formål

Formålet med resultatlønskontrakten er at understøtte dialogen mellem bestyrelsen og gymnasiets daglige ledelse om hvilke indsatser, der skal have særlig opmærksomhed i skoleåret 2017-18. Kontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsikuelighed i opgavevaretagelsen på Rosborg Gymnasium & HF og understøtte rektors arbejde med at opnå de opstillede mål for skoleåret.

Parter og gyldighedsperiode

Resultatlønskontrakten bliver indgået i henhold til bemyndigelse fra Undervisningsministeriet jf. retningslinjer udsendt 27. juni 2013.

Udkast til resultatlønskontrakten forelægges bestyrelsen til høring og drøftelse.

På vegne af bestyrelsen for Rosborg Gymnasium & HF indgås aftalen med formand Svend Haargaard samt næstformand Sonny Berthold og rektor Hanne Hautop. Kontrakten er gældende for perioden fra 1. august 2017 til 31. juli 2018.

Resultatmål

A. Basisrammen

Visionen for Rosborg Gymnasium & HF er

Rosborg Gymnasium & HF skaber dygtige, engagerede og nysgerrige unge, der lærer og udvikler sig sammen med andre i forpligtende fællesskaber.

I skoleåret 2017 – 18 vil der være et særligt fokus på:

- A1. Professionelle læringsfællesskaber
- A2. Feedback og formativ evaluering
- A3. Progressionsplan for tværfaglige forløb (SRP forberedelse)

B. Ekstrarammen

Ud over, de i basisrammen nævnte fokusområder, skal der i skoleåret 2017-18 arbejdes med:

- B1. Løfteevne
- B2. Frafald
- B3. Lærerne skal være mere sammen med eleverne
- B4. Medarbejdertilfredshed

Uddybning af de enkelte resultatmål i basisrammen

A1. Professionelle læringsfællesskaber

Udvikling af professionelle læringsfællesskaber på Rosborg: Projekt "Vi arbejder sammen".

Vi ønsker at understøtte udviklingen af professionelle læringsfællesskaber i alle faggrupper. Vi ønsker at videreudvikle samarbejdskulturen og faggruppesamarbejdet på Rosborg, hvor lærere i mere struktureret form deler viden, erfaring og forløb til gavn for eleverne og lærergruppen selv. Vi ønsker at gøre dette gennem faggruppeudvikling, og vi ønsker at inddrage lærerne i processen.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- Etablering af styregruppe for projekt "Vi arbejder sammen" og udarbejdelse af mål for projektet, herunder afdækning af hvordan professionelle læringsfællesskaber kan implementeres på Rosborg.
- Afholdelse af 1-2 pædagogisk eftermiddage om fx lectios forløbsdeling og implementering i faggrupperne som tema.
- Etablering af vidensbank for alle faggrupper.

A2. Feedback og formativ evaluering

Den nye gymnasiereform lægger større vægt på formativ feedback og selvevaluering. Eleven skal have klare anvisninger på, hvordan hun eller han kan forbedre sig. Det kræver, at feedback i højere grad er en del af den daglige undervisning på gymnasiet og er et systematisk arbejde, alle lærere benytter sig af. Et forskningsprojekt fra EVA viser, at følgende 4 feedbackelementer er særlig virkningsfulde i at understøtte elevernes læring:

- Synlige mål og mening i fagene
- Kontinuerlig og fokuseret feedback
- Fokus på proces frem for produkt
- Inddragelse af eleverne i form af elev-til-elev feedback

I skoleåret 2017-18 vil vi i koordineringsudvalget og i en særlig nedsat arbejdsgruppe bestående af ledelse, lærere og elever arbejde med at udvikle en systematisk tilgang til feedback og formativ evaluering. Tiltaget er en forlængelse af det sidste års arbejde med mindset-metoden og færre karakterer i 1.g.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- 2 ledere og 2 lærere deltager i kurser om formativ evaluering og feedback

- forskellige evalueringsmodeller drøftes i koordineringsudvalget og i en særlig nedsat arbejdsgruppe med ledelse, lærere og elever
- der udarbejdes en Rosborg-model som afprøves i 4 klasser og evalueres

A3. Progressionsplan for tværfaglige forløb (SRP forberedelse)

Med den nye gymnasiereform erstattes Almen Studieforbereelse af en række tværfaglige forløb, der skal lede frem mod Studieretningsopgaven, som eleverne skal skrive i slutningen af 3.g. Vi vil i efteråret 2017 i samarbejde med AT-gruppen arbejde med en progressionsplan for de tværfaglige forløb, hvor de digitale, globale, karrieremæssige og innovative kompetencer kommer i spil.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- der er udarbejdet en progressionsplan for tværfaglige forløb (SRP forberedelse)

Uddybning af de enkelte resultatmål i ekstrarammen

B1. Løfteevne

Rosborg Gymnasium & HF skal være bedre til at løfte alle elever – uanset socioøkonomisk baggrund. Vores mål er altid at have en positiv løfteevne samlet set som skole. I skoleåret 2017-18 vil der være særlig fokus på at få skabt en databaseret dialog om løfteevne i de enkelte faggrupper.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- Rosborg har en positiv løfteevne på HF
- Rosborg har en positiv løfteevne på STX
- Ledelsen understøtter en databaseret dialog om løfteevne i faggrupperne

B2. Frafald

Rosborg Gymnasium & HF har gennem flere år arbejdet på at mindske frafaldet. Der arbejdes målrettet med introduktion og tilknytning til Rosborg, sociale tiltag i klasserne og på skolen, makkerskaber, læringsmiljø i klassen og klasserumsledelse. Der skal i forbindelse med nyt forkortet grundforløb og nye klasse pr. 1. november 2017 ofres særlig opmærksomhed på fastholdelse i de nye studieretningsklasser.

Indikatoren for om dette lykkes er:

- at frafaldet i de nye studieretningsklasser ikke er større end det gennemsnitlige frafald i 1g de sidste tre år

B3. Lærerne skal være mere sammen med eleverne

Da læreren er den største enkeltstående faktor med betydning for elevernes læring, arbejder Rosborg Gymnasium & HF på, at en større del af lærernes arbejdstid anvendes sammen med eleverne ved undervisning og andre læringsaktiviteter.

Med den nye gymnasiereform er der fra STX og HF blevet fjernet hhv. 130 og 80 timer fra det skriftlige arbejde i fagene, som i stedet er blevet lagt i en ny pulje. Timerne skal fordeles til den enkelte elev efter, hvor han eller hun vurderes at have behov for en særlig indsats sammen med en lærer. Det kan både være ekstra hjælp til matematikopgaverne eller særlige talentforløb til dygtige elever.

I skoleåret 2017 – 18 skal vi i samarbejde med lærerne have udarbejdet en model for anvendelse af denne pulje.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- der er udarbejdet en model for anvendelse af den særlige timepulje på STX og HF
- modellen indeholder relevante tilbud til såvel de svageste elever som talenterne og midtergruppen

B4. Medarbejdertilfredsundersøgelse

Det er vigtigt for bestyrelsen, at medarbejderne på Rosborg har det godt - og at ledelsen har fokus på et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har indflydelse på dagligdagen og den pædagogiske udvikling.

Indikatorerne for om dette lykkes er:

- Deltagelse i medarbejdertrivselsundersøgelsen er på mindst 85 %.
- Der opnås mindst 75% i spørgsmålet "Er god til at inddrage medarbejderne i beslutningsprocesserne" (MTU tabel 9.6).
- Der opnås mindst 75% i spørgsmålet "Fagteamet har en konstruktiv dialog med ledelse" (MTU tabel 12.5).

Resultatløn

Det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er på 140.000 kr., hvoraf 80.000 kr. er knyttet til basisrammen og 60.000 kr. til ekstrarammen. Resultatlønnen opgøres i september måned 2018 og udbetales senest med oktober-lønnen 2018. Rektors resultatlønskontrakt danner grundlag for resultatlønskontrakten for vicerektor og øvrige uddannelsesledere.

Vægtning af indsatsområderne

- Indsatsområderne i basisrammen vægtes med 40% på A1, 30% på A2, 30% på A3
- Indsatsområderne i ekstrarammen vægtes hver med 25%.

Resultatvurdering og evaluering

I kontraktperioden vil der være løbende dialog mellem bestyrelsesformand, næstformand og rektor om status for målopfyldelsen. Kontrakten kan genforhandles, hvis nogle af forudsætningerne i kontrakten ændres væsentligt.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten redegør rektor for, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og efter formandskabets dialog med rektor fastlægges graden af målopfyldelse. Graden af målopfyldelse svarer til udmøntningsgraden.

Formandskabet indstiller til bestyrelsens godkendelse af udmøntningsgraden.

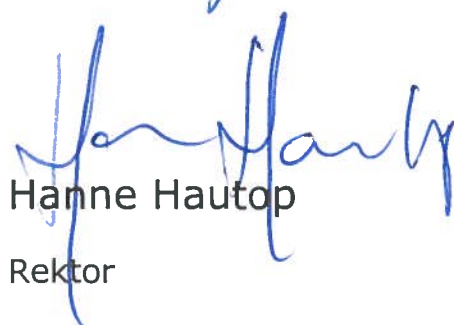
Ved fratreden i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

Kontrakten er behandlet på bestyrelsesmødet den 12. september 2017.

Underskrift resultatlønskontrakt 2017 – 18


Svenn Haargaard
Formand


Sonny Berthold
Næstformand


Hanne Hautop
Rektor

Vejle, d. 11/10 2017