

Resultatlønskontrakt 2012-2013 for rektor Kirsten Jensen

Formål med kontrakten

Følgende resultatlønskontrakt skal understøtte dialogen mellem Hvidovre Gymnasium & HF's bestyrelse og rektor om skolens opgavevaretagelse og medvirke til at sikre, at skolen løser sine opgaver på en måde, der er præget af høj kvalitet og innovative metoder. Resultatlønskontrakten skal endvidere medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed om skolens prioriteringer, bl.a. ved at den er tilgængelig for medarbejdere og offentlighed på skolens hjemmeside.

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Hvidovre Gymnasium & HF ved formand Ole Gram Olesen og rektor Kirsten Jensen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2012 til 31. juli 2013. På Hvidovre Gymnasium & HF indgår rektor resultatlønskontrakter med samme strategiske mål med vicerektor og pædagogiske ledere.

Resultatmål

Undervisningsministeriet har pr. 1. august 2012 ikke udpeget særlige områder, som kontrakten skal indeholde. Den foreliggende kontrakt tager derfor afsæt i skolens strategiske målsætninger og heraf følgende indsatsområder. Der er desuden taget afsæt i sidste års mål, for så vidt som en videreførelse er relevant ift. strategi og indsatsområder.

Strategiske udfordringer

- A. Den største og vigtigste udfordring er at tiltrække flere primæransøgere.
- B. Den anden udfordring er fortsatte initiativer mhp. fastholdelse af elever.

Indsatsområder

Indsatsområderne udspringer af de strategiske udfordringer og tager hver især sigte på at imødegå en eller begge særlige udfordringer.

1. Navneskift og øget åbenhed overfor og samarbejde med især lokale folkeskoler (Vægt 20%)

Ungdomsårgangene i lokalområdet er faldende. Samtidig må vi konstatere, at en ikke ubetydelig del af de unge i især Hvidovre, som søger gymnasiet, vælger at søge andre gymnasier som deres primære ønske. Vores mål er at tiltrække flere unge som primæransøgere.

Derfor er det i bestyrelsen besluttet at gymnasiet skifter navn til Hvidovre Gymnasium & HF i efteråret 2012. I den anledning laves en ny hjemmeside, nyt logo, satsning på kobling mellem hjemmeside og Facebook – og i det hele taget en professionalisering af kommunikationen udadtil.

Samtidig planlægges samarbejdsprojekter med Hvidovre Kommunes folkeskoler.

Indikator:

Der skal afholdes en vellykket naturvidenskabsfestival for elever fra de lokale folkeskoler i sept. 2012.

Der skal udvikles og planlægges flere samarbejdsprojekter med lokale folkeskoler.

Antallet af primæransøgere til stx skal være 25% højere i 2013 end i 2012.

2. Skrivepolitik og progressionsplaner for skriftlige arbejder og AT-kompetencer (Vægt 20%)

Skolens skrivepolitik skal videreføres og udvikles, og den skal fortsat rumme tiltag og tilbud til såvel den svage læser og skriver som til den dygtige læser og skriver.

Som led i skrivepolitikken konverteres dele af dansklærernes rettetid i 1g og 1.HF til vejledningstid, idet der lægges et fast skrivemodul ind i skemaet til alle 1g- og 1.HF-klasser. Målet er umiddelbart at vejlede og klargøre krav til eleverne til det at skrive. På sigt er målet desuden at sikre, at især de svagere elever får støtte til rent faktisk at få skrevet og afleveret deres opgaver. Derved skal skrivemodulerne bidrage til at reducere frafald.

I forlængelse af en halv pædagogisk dag for hele lærerkollegiet i foråret 2012 om kompetencekrav til AT/almene studieforbereelse er der vedtaget en kompetenceprogressionsplan for undervisningen i AT, som alle lærere er forpligtet på at følge fra 2012.

Endelig er der udarbejdet og vedtaget en progressionsplan for det skriftlige arbejde med store projektopgaver i gymnasieforløbet.

Indikator:

Der fremlægges evalueringer og erfaringer for de planlagte områder og vurderinger af virkningerne.

3. Talentudvikling og internationalisering (Vægt 10%)

Igangværende talentudviklingsprojekter og internationaliseringsprojekter videreføres, og der udvikles nye.

Indikator:

Oversigt over og evaluering af projekterne.

4. Kompetenceudvikling af lærerne og øvrigt personale (Vægt 20%)

Vi har klasser, hvor det faglige niveau i elevgruppen spænder fra den elev, der har godt 02 i karaktergennemsnit til den elev, der får en eksamen med omkring 12 i gennemsnit. Der skal lærerne kunne rumme og præstere god undervisning i forhold til. Derfor er løbende kompetenceudvikling såvel fagligt som pædagogisk nødvendigt.

Indikator:

Kompetenceudviklingen for lærerne tager udgangspunkt i indsatsområderne.

Det er et mål, at lærerne i gennemsnit bruger fire arbejdsdage på efteruddannelse og kompetenceudvikling, intern eller ekstern.

Kompetenceudvikling af sekretærer samt ledelse og øvrigt teknisk-administrativt personale.

5. Fokus på fravær og frafald – i forhold til elever og lærere (Vægt 20%)

Blandt lærerne er der traditionelt et meget lavt sygefravær. Det er et mål, at skolen fortsat skal være en god og attraktiv arbejdsplads med gode samarbejdsrelationer og lavt sygefravær.

Indikatorer:

Opgørelse over lærerfravær fordelt på årsager. Lærernes sygefravær må max. være på 7%.

Der er løbende indsatser i gang mhp. at reducere fravær og frafald blandt eleverne. Som nyt tiltag i 2012-13 indlægges faste skrivemoduler i skemaet i 1g og 1.HF (jf. punkt 2)

Indikator:

Andelen af optagne elever, der gennemfører den påbegyndte Stx- eller HF-uddannelse, skal være på minimum 75%.

Gennemførelsesprocenten måles i antal elever (ikke cpr. numre). Udgangspunkt er første elevoptælling i 1g og 1HF primo september 2012. Ved elevoptælling primo september 2013 må frafaldet i 2g klasserne max. være på 20% i gnst, og i 2.HF på 25% i gnst. Frafaldet i 3g klasserne må i gnst. være på 25% ved elevoptælling i sept. 2013. (Ved elevoptælling primo september 2014 må frafaldet i 3g klasserne i gnst. være på 25%.)

6. Gode fysiske rammer - løbende vedligehold og reovering af bygningen samt udendørsarealerne (Vægt 10%)

Som led i at være en attraktiv skole prioriteres gode fysiske rammer.

Indikatorer:

Løbende vedligehold og forbedring af skolens fysiske rammer med afsæt i den udarbejdede vedligeholdelsesplan, og under hensyn til undervisningsmæssige behov.

Resultatvurdering og evaluering

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. Det forgangne års resultatopfyldelse drøftes i bestyrelsen. Bestyrelsesformanden afhandler og udmåler kontraktens økonomiske ramme med rektor.

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

Kontraktændringer

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

Resultatløn

Det maximale beløb der kan udbetales i resultatløn er 120.000 kr.

Resultatlønnen udbetales i efterår 2013.

Ole Gram Olesen
Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen
Rektor