

Afrapportering

Resultatlønskontrakt 2015-2016 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 Helle M. Adelborg og rektor Kirsten Jensen. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2015 til 31. juli 2016. På HvG indgår rektor resultatlønskontrakter med samme strategiske mål med vicerektor og pædagogiske ledere.

Resultatmål

Undervisningsministeriet har pr. 4. juni 2013 udsendt forslag til ny bemyndigelse for brugen af resultatkontrakter samt retningslinjer herfor. Den foreliggende kontrakt følger de udstukne retningslinjer, og tager 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.

Basisramme og Ekstraramme

Basisrammen angiver de strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier. Indsatsområderne afspejler institutionens udfordringer.

Ekstrarammen fokuserer på virkningen af de strategiske indsatsområder, målt på fastholdelse af elever og højt engagement i lærerkollegiet.

Strategiske udfordringer

- A. Fra 2014 til 2015 steg antallet af primæransøgere til stx med godt 70%. Den største og vigtigste udfordring er fortsat at tiltrække flere ansøgere og arbejde for, at den gode udvikling kan fortsætte.
- B. Den anden udfordring er fortsatte initiativer mhp fastholdelse af elever.
- C. Endelig er det en fortsat udfordring og vigtig prioritering, at fastholde en åben og dialogbaseret ledelse, og derved bidrage til at sikre fortsat højt engagement og arbejdsglæde samt udvikling af undervisningen.

Indsatsområder

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

I 2014-2015 har vi på HvG gennemført et vellykket visionsforløb "bottom-up" med deltagelse af lærere samt øvrigt personale under ansvar overfor bestyrelsen. Målet er i 2015-2016 at udforme strategiske indsatsområder og iværksætte handleplaner i forlængelse af visionen.

Basisramme

1. Formulering af strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier

Vision:

Kernefortælling 2015.

Vi brænder for, at du brænder.

Nære lærer-elev relationer.

Vi arbejder bevidst med nærhed i lærerrollen.

Det udvikler motivation til faglig læring og resulterer i faglige spring.

Forskningsmæssigt belæg:

- Dorthe Ågaard: Motiverende relationer. Lærer-elev relationens betydning for gymnasieelevers motivation.
- John Hattie: Synlig læring.

Intern udviklingsstrategi

- HvGs dannelsesideal: Vi udvikler studenter, der er motiveret til fortsat faglig læring.
- HvGs pædagogiske værdigrundlag: Lærer-elev relationen.
Vi er nære
Vi insisterer
Vi tror på dig, også når du ikke tror på dig selv
Vi differentierer, så I lærer mere
Vi får dig til at sætte faglige mål.
- HvGs didaktiske værdigrundlag: Lærer-lærer relationen
Kollegial videndeling
Nyeste didaktiske forskning
Vi gør vores resultater synlige og tilgængelige
Høj faglighed = god undervisning + motivation

Strategiske indsatsområder 2015-2016

a. Målettet kompetenceudvikling af lærerkollegiet og kollegial videndeling

Fokusområder: supervision samt klasserumsledelse. Pædagogiske eftermiddage om praksis i undervisningen med fokus på, at høj faglighed = god undervisning + motivation.

b. Effektmåling

Evalueringsstrategi og evalueringsværktøjer.

c. Ledelsen som storytellere

De gode historier fra hverdagens undervisning, som understøtter vision og værdier.

d. Belysning og indretning

Prioriteres i det omfang, det er driftsmæssigt muligt og forsvarligt.

(Vægt 50%)

Indikator:

Ovennævnte strategiske indsatsområder skal sættes i værk i 2015. En revideret evalueringsstrategi skal lægges ud på skolens hjemmeside.

Resultat

Der har været udnævnt udviklingspiloter blandt lærerne, som har haft følgende indsatsområder som deres særlige fokus:

- Evaluering og evalueringsstrategier
- Skriftlighed
- HF

Med af sæt i udviklingspiloternes arbejde har der været afholdt pædagogiske eftermiddage for hele lærerkollegiet, hvor lærerne har fået præsenteret et katalog af evalueringsværktøjer, og de fik lejlighed til at afprøve nogle af dem på hinanden. Lærerne har desuden fået præsenteret modeller for målrettet arbejde med skriftlighed med særligt fokus på dansk, og med inspiration også til andre fag. Endelig blev lærerne præsenteret for en model for fleksdage på HF, som vi imidlertid valgte ikke at implementere.

Der er udarbejdet en revideret evalueringsstrategi, som er tilgængelig på skolens hjemmeside, og lærerne er forpligtet til løbende at evaluere deres undervisning. De har et katalog af evalueringsværktøjer tilgængeligt, udarbejdet af de to udviklingspiloter, hvor de selv kan vælge, alt efter hvad der er mest hensigtsmæssigt i en given undervisningssituation.

Lærerne i dansk har pligt til at anvende det udarbejdede materiale, og lærerne i andre skriftlige fag skal arbejde sammen om fælles opgave- og rettestrategier.

Der er gennemført en elevtrivselsundersøgelse primo maj 2016, som elevrådet behandler og udarbejder handlingsplan ud fra i starten af skoleåret 2016-17.

Ledelsen med rektor i spidsen benytter enhver lejlighed til at fortælle de gode historier om gode lærere og gode lærer-elevrelationer. Rektor går rundt i alle nye klasser og hilser på eleverne og er i øvrigt meget til stede og meget synlig på skolen. På fælles skolesamling / HvG-samling for alle elever og lærere hver fjerde uge, har rektor et fast indslag, "Rektors filosofiske fem minutter".

Belysning og indretning har der ikke været ofret ressourcer på i skoleåret pga en meget stram økonomi.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 100%

2. Fortsat udbygning af eksterne samarbejdsprojekter som led i positiv synliggørelse af gymnasiet.

(Vægt 50%)

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. Det er derfor en særlig udfordring at synliggøre HvG som et godt lokalt tilbud om en gymnasial uddannelse.

Indikator:

Der skal afholdes endnu en vellykket naturvidenskabsfestival for elever fra de lokale folkeskoler i sept. 2015.

Der skal afvikles endnu en "Talenter på tværs – Island" i samarbejde med lokale folkeskoler.

Der skal fortsat udvikles og gennemføres flere samarbejdsprojekter med lokale folkeskoler.

Der skal være tilbud til elever på såvel stx som HF om deltagelse i talentprojekter,

MasterClasses, udvekslingsrejser mm som led i deres gymnasiale uddannelsesforløb.

Antallet af primæransøgere til stx skal være 10% højere i 2016 end i 2015.

Resultat

Der er igen afviklet en vellykket naturvidenskabsfestival, og en "Talenter på tværs – Island" i samarbejde med lokale folkeskoler.

Som nyt tiltag er der afviklet projekt "Sundhed på tværs" for de ældste børnehavebørn og elever i børnehaveklasse fra lokale institutioner, arrangeret og gennemført af lærere og HF-elever.

Rektor har desuden indledt et samarbejde med Hvidovre Kunstråd, hvor mulighederne for et samarbejde om gymnasiets udearealer afdækkes.

Der har været tilbud til både stx- og HF-elever om deltagelse i diverse talentprojekter som HvGs skrivetalenter, Master Class til Island, Frikemi, Udvekslingsrejse til North Carolina.

Antallet af primæransøgere til stx er lavere i 2016 end i 2015, idet der i 2015 var 109 primæransøgere og i 2016 var der 96 primæransøgere.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 75%

Ekstraramme

3. Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever.

Sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet.

(Vægt: 100%)

Indikatorer:

Frafaldet på uddannelserne må max. være som følger:

Gennemførselsprocenten måles i antal elever (ikke cpr. numre). Udgangspunkt er første elevoptælling i 1g og 1HF primo september 2015. Ved elevoptælling primo september 2016 må frafaldet i 2g klasserne max. være på 20% i gnst, og i 2.HF på 20% i gnst. Frafaldet i 3g klasserne må i gnst. være på 20% ved elevoptælling i sept. 2016.

Der er traditionelt et lavt et lavt sygefravær, og da det gennemsnitlige sygefravær afspejler engagement, arbejdsglæde og ansvarlighed ift arbejdet, er det et mål fortsat at have et lavt sygefravær.

Indikatorer:

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

Der gennemføres MUS med personalet. Der følges op på MUS og dokumenteres i form af evaluering og opsamling på ledelsesseminar vinter/forår 2016.

Resultat

Der er gennemført MUS med alle lærere, og der er samlet op på samtalerne i ledelsen vinter 2016. Formen for MUS evalueres og danner afsæt for gennemførelse af MUS med alle personalegrupper 2016-17.

Frafald blandt elever:

Sept 2015	Sept 2016	Frafald i pct.
1g: 137	2g: 113	17,5%
2g: 79	3g: 71	10%
1.HF: 74	2.HF: 52	29,7%

Frafaldet på stx ligger under 20% i både 2g og 3g. Frafaldet på HF er derimod højt, og årsagerne til frafaldet er alt overvejende personlige og sociale problemer hos de enkelte elever. Trods tæt opfølgning på de enkelte elever og støtte i muligt og fornødent omfang, har det ikke været muligt at fastholde tilstrækkeligt mange.

Lærerfravær fordelt på årsager:

	Egen sygdom	Delvis sygdom	Barn syg, 1.+2. dag	Barsel
2015-16	2,87%	0,20%	0,47%	3,97%
2014-15	1,44%	0,00%	0,50%	4,12%
2013-14	1,54%	0,00%	0,43%	3,27%

Lærernes sygefravær er fortsat meget lavt, om end det er steget i forhold til sidste. Stigningen skyldes en langtidssygemelding, som tegner sig for knap 1/3 af det samlede sygefravær.

Samlet målopfyldelse er vurderet til 82%

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

Resultatlønnen udbetales med septemberlønnen 2016.

Samlet målopfyldelse:

Basisramme: strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier.

	Indsatsområder	Vægt	Opfyldelse	Point
1.	Målrettet kompetenceudvikling af lærerne. Effektmåling. Ledelsen som story-teller. Belysning og indretning, hvis det er driftsmæssigt forsvarligt.	50%	100%	50
2.	Synliggørelse af gymnasiet i lokalområdet. Højere søgetal.	50%	75%	37,5
	Samlet målopfyldelse på basisrammen			87,5

Ekstraramme: virkning af strategiske indsatsområder, målt på fastholdelse af elever og højt engagement i lærerkollegiet.

	Indsatsområder	Vægt	Opfyldelse	Point
3.	Virkning af strategiske indsatsområder	100%	82%	82

Helle M. Adelborg
Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen
Rektor