

## Resultatlønskontrakt 2014-2015 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.

### 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. Kollegial videndeling

Forretningsudvalget for pædagogisk råd efteruddannes i at etablere triade-øvelser på pædagogisk råds møder om praksis i undervisningen med fokus på den didaktiske værdi, at høj faglighed = god undervisning + motivation.

#### b. Målrettet kompetenceudvikling af lærerkollegiet

Fokusområder: supervision samt klasserumsledelse.

#### c. Effektmåling

Evalueringsstrategi og evalueringsværktøjer.

#### d. Ledelsen som storytellere

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

#### e. Belysning og indretning

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

(Vægt 34%)

Indikator:

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

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

(Vægt 33%)

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.

### Ekstraramme

#### 3. Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever. Sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet.

(Vægt: 33%)

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. Frarafaldet 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%.

### 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 med septemberlønnen 2016.

Helle M. Adelborg  
Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen  
Rektor