

Resultatlønskontrakt 2017-2018 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 2017 til 31. juli 2018. 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. Den største og vigtigste udfordring er fortsat at tiltrække flere ansøgere og arbejde for en god udvikling. Det er en opgave med vedvarende fokus for ledelsen, men det står efterhånden også klart, at der er bredere samfundsmæssige perspektiver i elevernes søgemønstre, som kalder på ministeransvar og politisk handlen. Selveje og frit gymnasievalg har ført til segregering og selvsegregering. Når andelen af etniske minoritets elever når et vist omfang på et gymnasium, er der tendens til, at pågældende gymnasium fravælges af ressourcestærke elever. Vi vil fortsat på HvG have fokus på positiv synliggørelse lokalt mhp at tiltrække flere elever til både stx og HF.
- 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. Dette især lyset af varslede besparelser på gymnasieområdet igen med finanslov 2018.
- D. I skoleåret 2017-2018 bliver det en særlig udfordring af få implementeret persondataforordningen, som træder i kraft d. 26. maj 2018.

Indsatsområder

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

I 2014-2015 blev der gennemført et vellykket visionsforløb med deltagelse af alle lærere samt øvrigt personale under ansvar for bestyrelsen. I forlængelse heraf blev der udformet strategiske indsatsområder og iværksat handleplaner i 2015-2016. Vision og indsatsområder er fuldt implementeret og et fælles fundament for undervisning og læring.

I forlængelse heraf bliver det et særligt indsatsområde i 2017-2018 at få iværksat et fælles projekt for hele personalet om relationsarbejde og demokratisk dannelse.

Endelig vil der selvfølgelig være fokus på at få løbet gymnasie- og HF-reformen godt i gang og få evalueret det første år.

Basisramme.

Maximalt beløb, som udbetales med septemberlønnen 2017: 70.000 kr.

1. Fortsat arbejde med strategiske indsatsområder i forlængelse af vision og værdier Vellykket implementering af gymnasie- og HF-reform

Vision:

Kernefortælling

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 dannesideal: 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 2017-2018

1. Målrettet kompetenceudvikling af lærerkollegiet og kollegial videndeling i forlængelse af visionen

Der er i foråret 2017 ansøgt om og bevilget midler fra Kompetencesekretariatet til et projekt for hele personalet. Projektets titel er "Bedre klædt på til relationsarbejdet", og formålet er "at udvikle medarbejdernes og ledelsens viden og kompetencer om relationsarbejde, ungdomskultur og demokratisk dannelse". Projektet skal iværksættes i skoleåret 2017-2018.

Office 365 udfoldes som den fælles, elektroniske platform for hele lærerkollegiet, hvor al videndeling foregår, og hvor al kommunikation mellem ledelse, lærere og øvrige medarbejdere samles.

Udearealer

Samarbejde med fundraisere om at få fondsfinansieret dele af det færdige skitseprojekt til renovering af udearealerne.

(Vægt 50%)

Indikator:

Ovennævnte strategiske indsatsområder skal sættes i værk i skoleåret 2017-2018.

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

(Vægt 50%)

Ungdomsårgangene i lokalområdet er svagt stigende. Samtidig må vi konstatere, at en ikke ubetydelig del af de unge i især Hvidovre, som søger gymnasiet, fortsat 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. Her skal der et særligt fokus på studieretningen med mediefag-A, som kun HvG har tilladelse til at oprette som lokal studieretning.

Indikator:

Der skal afholdes endnu en vellykket naturvidenskabsfestival for elever fra de lokale folkeskoler i sept. 2016.

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

Der skal gennemføres samarbejdsprojekter mellem studieretningen mediefag-A og eksterne samarbejdspartneren

Antallet af primæransøgere til stx skal være 10% højere i 2018 end i 2017.

Ekstraramme

Maximalt beløb, som udbetales med septemberlønnen 2017: 50.000 kr.

3. Fortsat udvikling af tiltag til fastholdelse af elever.

Sikring af fortsat højt engagement i lærerkollegiet.

(Vægt: 50%)

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 2017. Ved elevoptælling primo september 2018 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. 2018.

- 4. 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.**

Det er i særlig grad fokusområde i en situation, hvor lærerne skal løfte flere opgaver end hidtil.

(Vægt 50%)

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 forholdsmeæssig 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.

Helle M. Adelborg

Bestyrelsesformand

Kirsten Jensen

Rektor