

Resultatlønskontrakt for skoleåret 2018 – 2019 mellem bestyrelsen på Slagelse Gymnasium og rektor Lotte Büchert

Formål med kontrakten

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsigtighed i Slagelse Gymnasiums opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2018-2019.

Aftalen er indgået på baggrund af Undervisningsministeriets retningslinjer af 27. juni 2013 om ”Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakter med institutionens øverste leder og øvrige ledere, samt retningslinjer herfor”. Kontrakten er jf. denne opdelt i en basisramme som bestyrelsen bestemmer og skal afspejle institutionens udfordringer samt en ekstraramme, der er defineret af undervisningsministeriet.

Skolens vision

Sammen åbner vi verden

Vi er nysgerrige og udfordrer den enkelte fagligt og personligt

Vi har et stærkt fælleskab præget af gensidig respekt

Vi tager ansvar og skaber plads til drømme

Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Slagelse Gymnasium ved formand Søren Lind Christiansen, næstformand Kirsten Lambert og rektor Lotte Büchert. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2018 – 31. juli 2019.

Økonomisk ramme

Bestyrelsen for Slagelse Gymnasium anvender både basisrammen på 80.000 kr. og ekstrarammen på 60.000 kr. i alt 140.000 kr.

Basisrammen

1. Formativ evaluering

På Slagelse Gymnasium tager vi læring alvorligt. Både ledelse, lærere og elever stiller krav til hinanden og det forventes, at alle bidrager til læringsfællesskabet. Ambitionen på Slagelse Gymnasium er, at alle vores elever bliver så dygtige som de kan og derfor er det vigtigt, at vores lærere hele tiden er i øjenhøjde med eleverne, så de kan undervise dem samt vejlede dem med god feedback eller feedforward, så læringen ikke kun fokuserer på den enkelte elevs præstation men derimod på den enkelte elevs faglige udvikling.

Vi har besluttet, at vi i skoleåret 2019/20 vil lave forsøg med to til tre 1.g klasser som skal være karakterfri for herefter i skoleåret 2020/21 at gøre alle 1.g klasser karakterfrie i deres fortsætter fag. Forskning underbygger nemlig, at læringsrummet styrkes, når karaktererne forsvinder.

For at kunne fjerne karaktererne fra eleverne kræver det efteruddannelse af lærerne, så alle ved hvordan man vejleder, underviser og evaluerer den enkelte elev uden at give karakterer samt hvordan feedforward og feedback bliver en naturlig del af den daglige undervisning. I dette skoleår iværksættes derfor kurser om formativ evaluering. Faggrupperne udvikler planer for hvordan der kan arbejdes med formativ evaluering både mundtligt og skriftligt.

Der aftales følgende indsats for arbejdet med at styrke den formative evaluering:

- 1) At der iværksættes kurser for lærerne i ” Den gode elevsamtale”.
- 2) At der udvikles handlingsplaner i hver faggruppe for, hvordan den formative evaluering kan træde i stedet for karaktergivningen.
- 3) At der afholdes to pædagogiske arrangementer hvor der arbejdes med formativ evaluering og hvor der deles erfaringer
- 4) At der bliver fundet minimum to 1.g klasser med lærere som vil arbejde forsøgsorienteret i skoleåret 2019/20 med karakterfrie klasser og den formative evaluering.

Målopfyldelsen fastsættes efter en samlet vurdering af opfyldelsen af de fire indsats.

2. Elevtrivselsundersøgelse

Der skal laves en elevtrivselsundersøgelse i skoleåret 2018/19, hvor der skal udarbejdes konkrete handlingsplaner i samarbejde med de valgte elevorganer på baggrund af elevtrivselsmålingen. Handlingsplanerne skal beskrive, hvordan vi arbejder på at styrke trivslen hos eleverne. De initiativer, som beskrives i handlingsplanerne, skal være igangsat.

Målopfyldelsen beror på bestyrelsens - og i særlig grad elevbestyrelsesmedlemmernes - vurdering af kvaliteten i handleplanerne på baggrund af følgende skala:

- Meget utilfredsstillende 0 %,
- Utilfredsstillende 25 %,
- Hverken/eller 50 %,
- Tilfredsstillende 75 %,
- Meget tilfredsstillende 100%.

3. Antimobbestrategi

Fra 1. august 2017 stilles der krav om, at alle grundskoler og ungdomsuddannelser skal have en antimobbestrategi og om udarbejdelse af handlingsplaner i konkret tilfælde af mobning. Slagelse Gymnasium skal inden den 1. oktober 2018 have udarbejdet en antimobbestrategi og herefter iværksætte initiativer som sætter fokus på antimobning. Antimobbestrategien vil indgå som et tillæg til gymnasiets nye studie- og ordensregler. Herefter udarbejdes sammen de valgte elevorganer handlingsplaner for antimobbestrategien.

Målopfyldelsen beror på bestyrelsens - og i særlig grad elevbestyrelsesmedlemmernes - vurdering af kvaliteten i handleplanerne på baggrund af følgende skala:

Meget utilfredsstillende 0 %,
Utilfredsstillende 25 %,
Hverken/eller 50 %,
Tilfredsstillende 75 %,
Meget tilfredsstillende 100%.

4. Affaldssortering på skolen

Slagelse Gymnasium ønsker at udvikle Skolen i en stadig mere bæredygtig retning. Fokus i skoleåret 2018/2019 er særligt på indsatsen for en mere optimal håndtering af affald.

Mål:

- 1) Der udarbejdes en handlingsplan for, hvordan Slagelse Gymnasium kan håndtere affaldssortering.
- 2) Der arbejdes pædagogisk med emnet i forbindelse med et innovationsprojekt.

Graden af målopfyldelse vil være 100% hvis begge dele er blevet gennemført og 50% hvis kun den ene del er gennemført. Hvis ingen af delene gennemføres vil målopfyldelsen være 0 %

Evaluering af basisrammen:

Rektor igangsætter arbejdet i samarbejde med den øvrige ledelse og andre involverede. I slutningen af skoleåret evalueres indsatserne og de skriftlige evalueringer danner grundlag for resultaterne af indsatsområderne i denne resultatlønskontrakt.

Hvert punkt vægter 1/3.

Ekstrarammen

Nedenstående to områder er udpeget af undervisningsministeriet:

5. Målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne ved undervisning eller andre læringsaktiviteter.

5.1. Lærerne tilbringer mere tid sammen med eleverne.

Målet med at lærerne tilbringer mere tid sammen med eleverne er at løfte eleverne fagligt. Det betyder, at lærernes arbejdstid skal tilrettelægges hensigtsmæssigt, så hver enkelt lærer får mere tid med eleverne både individuelt og i grupper samtidig med at lærernes trivsel sikres. Derfor iværksættes i efteråret 2018 endnu en undersøgelse om professionel kapital. Den første undersøgelse af denne type blev udarbejdet i efteråret 2016. Det er derfor muligt at benchmarke de to undersøgelser med hinanden.

I undersøgelsen om professionel kapital opereres med tre farver:

Rød – indikerer punkter, man bør tillægge ekstra opmærksomhed

Gul – indikerer, at man ligger omkring benchmarket landsgennemsnit

Grøn – indikerer ressource.

Farveløse – indikerer, at der ikke findes benchmark for dimensionen.

Det er vigtigt at bemærke, at undersøgelsen er ikke en karakterbog eller en dom. Rapporten bør anvendes til inspiration og som basis for dialog og udvikling af skolen som arbejdsplads, hvor medarbejder trives. Det er ikke rapporten, der kan afgøre, om en rød farve faktisk signalerer et problem. Det kan kun afgøres af dem, som rapporten handler om.

Graden af målopfyldelse beror dels på en sammenligning med undersøgelsen fra 2016 dels på, at der udarbejdes konkrete handlingsplaner i samarbejde med SU og Ideforum for de områder som disse to organer og ledelsen mener bør tillægges ekstra opmærksomhed. Handlingsplanerne skal beskrive, hvordan vi vil arbejde med at forbedre disse områder og de initiativer, som beskrives i handlingsplanerne, skal være igangsat.

Målopfyldelsen beror på bestyrelsens samt SU's og Ideforums vurdering af kvaliteten i handleplanerne på baggrund af følgende skala:

Meget utilfredsstillende 0 %,

Utilfredsstillende 10 %,

Hverken/eller 20 %,

Tilfredsstillende 35 %,

Meget tilfredsstillende 50%.

5.2. Fokus på personaleledelse:

Sparringen med lærerne skal være tættere i dette skoleår end i det foregående, så der skal gennemføres 2 OPS-samtaler (opgaveporteføljesamtaler) med hver lærer. Én i løbet af efteråret samt én i løbet af foråret, hvor lærernes opgaver og tidsregistrering drøftes. Desuden gennemføres der også MUS, hvor arbejdsbelastning og trivsel er et punkt på dagsordenen.

Graden af målopfyldelse afgøres af, hvor stor en del af OPS-samtalerne, der er gennemført. Målopfyldelsen fastlægges på baggrund af skriftlig dokumentation. Der vil ved bedømmelsen blive taget hensyn til sygdom og andet fravær hos personalet.

6. Indsats mod frafald

6.1. Vi skal udvikle og iværksætte initiativer, der bidrager til at fastholde eleverne på både STX og HF på Slagelse Gymnasium, så vi øger antallet af elever som gennemfører uddannelserne. Gennemførelsesprocenten på STX var i 2012 79%, i 2013 80%, i 2014 80%, i 2015 var den på 80 og i 2016 81%.

Målet vil være opfyldt, hvis gennemførelsesprocenten stiger med 1 procentpoint (til 82%). Fastholdes det nuværende gennemsnit for de sidste 5 år på 80% vil målet være 2/3 opfyldt. Falder det mellem 1 og 3 procentpoint vil målet være 1/3 opfyldt. Et yderligere fald medfører, at målet ikke er opnået.

6.2. Frafaldet på HF er højt sammenlignet med STX. Gennemførelsesprocenten på HF var i 2012 76%, i 2013 74%, i 2014 72% og i 2015 var den 75% og i 2016 71%.

For at højne gennemførelsesprocenten igangsættes en proces med inddragelse af HF-koordinatorerne, HF-lærerne, HF-eleverne og studievejlederne som udarbejder anbefalinger med hensyn til tiltag som kan iværksættes for at øge gennemførelsen.

Senest med udgangen af skoleåret 2018/19 er der med udgangspunkt i anbefalingerne vedtaget en gennemførelsesplan for HF-elever, der træder i kraft fra skoleåret 2019/20

Hvert punkt vægter 50%

Resultatløn

Det maximale beløb der kan udbetales i resultatløn, er på 140.000 kr.

Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2019.

Resultatvurdering og evaluering

Der skal i kontraktperioden være en løbende dialog imellem rektor bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten evalueres løbende og som minimum en gang midt i skoleåret.


Ved kontraktens udløb aflægger rektor en rapport, der beskriver realiseringen af kontraktmålene. I rapporten beskriver rektor i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. Bestyrelsen forholder sig herefter til resultaterne og fastsætter udbetalingsprocenten.


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.

Dato:

28/11 - 2018


Søren Lind Christiansen
Formand


Kirsten Lambert
Næstformand


Lotte Büchert
Rektor