

Resultatlønskontrakt for rektor Thomas Jørgensen – 11/12

Formål med kontrakten

Følgende resultatlønskontrakt skal understøtte dialogen mellem Borupgaard Gymnasiums bestyrelse og rektor om skolens strategi og opgavevaretagelse samt medvirke til, at skolen løser sine opgaver på en måde, der er præget af høj faglighed og kvalitet og inddrager de bedste innovative metoder. Kontrakten skal desuden styrke åbenhed og gennemskuelig omkring skolens og ledelsens prioriteringer. Kontrakten er tilgængelig på skolens hjemmeside som led i åbenhed om skolens målsætninger.

Det tilstræbes, at indsatsområder og resultatmål i denne kontrakt så tæt som muligt harmonerer med skolens målsætninger, som de kommer til udtryk bl.a. ved diskussioner i bestyrelsen såvel som i andre relevante organer på skolen.

De 6 indsatsområder vægtes ligeligt.

Resultatmål:

1: Anvendelse af lærerressourcer inden for de gældende overenskomster.

I løbet af skoleåret vil der være fokus på at implementere arbejdstidsaftalen, som TR og ledelsen indgik ved skoleårets begyndelse. Særligt mulighederne i begrebet "målrettet forberedelse" vil der være fokus på at udforske, implementere og evaluere. I tilknytning til arbejdstidsaftalen vil der således blive afholdt medarbejder samtaler, hvor dette vil være et særskilt element. På denne baggrund vil skolens ledelse lave en samlet beskrivelse som oplæg til næste års forhandlinger.

Ligeledes vil der være fortsat fokus på at anvende mulighederne i elevtidsbegrebet til mere relevant og individuelt tilrettelagt skriftligt arbejde.

Som forberedelse til næste års forhandlinger gennemføres desuden et arbejde med afdækning af planlægningshorisont for medarbejdere. Dette arbejde gennemføres ved bl.a. fokusgruppesamtaler og lignende aktiviteter under MIO.

Resultat:

Der udarbejdes samlende beskrivelse af forløbet og anvendelsen af målrettet forberedelse.

Der arbejdes med elevtidsbegrebet, og der samles rapport omkring det.

Der gennemføres forberedende arbejde op til næste års forhandlinger, og resultatet vil kunne ses i næste års aftalen angående årsplanlægning.

2: Fravær og frafald

Der er øget fokus på fraværproblematikken i år. Ved årets begyndelse genindføres regel om 10% fravær og muligheden for ikke at indstille til eksamen vil blive anvendt systematisk ved graverende fravær. Det er målet at det gennemsnitlige fravær for alle årgange er under 10% - i første omgang. Angående frafald er der fortsat fokus på dette, og det er målet at fastholde den høje gennemførelsesprocent som er opnået.

Endelig er det målet at skolens karaktergennemsnit kommer til at ligge på eller over landsgennemsnittet. I forhold til denne politik gennemføres derfor en pædagogisk dag, samt et nærmere undersøgelsesarbejde på baggrund af de data ministeriet har offentliggjort i foråret 2011.

Resultat:

Udarbejdelse og implementering af nye regler for fravær, samt implementering af ny og tættere kontakt til forældre angående fravær.

Nedadgående gennemsnitlig fraværsprocent, og fastholdelse af gennemførelsesprocenten.

Lokal analyse for Borupgaard Gymnasium af fraværsprocenter for årgange, studieretninger og gennemsnit for hele årgangen, på baggrund af materialet fra UVM. Særligt vil der desuden være fokus på karakterniveauer sammenlignet med andre tilsvarende skoler.

3: Gennemsigtighed og sammenhæng

Der skal arbejdes med gennemsigtighed og sammenhæng i medindflydelsesorganerne på skolen. Således vil der blive arbejdet med skolerådets rolle, samt med processen omkring budgetter for skolen.

Resultat:

Der afvikles budgetseminar med deltagelse af alle teamledere samt ledelse.

4: Innovativt læringsmiljø

Borupgaard Gymnasium er fortsat ambassadørgymnasium i projektet **Innovationskraft og entreprenørskab i Region Hovedstaden 2009-2012** og der vil i indeværende år være fokus på at gennemføre et stort innovationsforløb i alle 1g klasserne.

Desuden tilrettelægges med initiativ fra rektor et kursus for ledere på uddannelsesinstitutioner i form af et efteruddannelsesforløb i innovationsledelse. Tilrettelæggelsen sker i samarbejde med andre gymnasier.

Resultat:

Nyt AT forløb for alle 1g klasser omkring innovation.

Uddannelsesforløb omkring innovationsledelse tilrettelægges.

5: Synlig ledelse

Der gennemføres MUS samtaler med alle lærere med øget fokus på forberedelse, undervisning og evaluering. I tilknytning til alle samtaler med lærere gennemføres der undervisningsobservationer. Nyt kontormiljø tages i brug og samarbejdsmuligheder afdækkes i et mindre efteruddannelsesforløb for ledelsen.

Resultat:

MUS samtaler gennemføres og omtalte efteruddannelsesforløb gennemføres med ekstern konsulent.

6: iPad, iPhone og Google Apps

Arbejdet med mobil læring udvides til at omfatte også iPad, i form af at der arbejdes med to klasser der har adgang til iPad i deres skolegang. Forsøgene følges og udbredes til andre skoler og i netværk.

Projekt omkring implementering af anvendelsen af Google Apps fortsættes og de pædagogiske elementer udbredes gennem bl.a. mere intensiv anvendelse i teamene.

Resultat:

iPad anvendelse gennemføres og evalueres i to klasser. Lærere deltager i IT fællesskabets arbejde omkring it klasser og videndeler erfaringer omkring mobil læring fra Borupgaard Gymnasiums forsøg med iPhone.

Google Apps anvendelsen videreføres og udvikles til en bredere del af lærerkollegiet, ligesom ledelsen også øger anvendelsen af mulighederne for samarbejde og kommunikation, som ligger i såvel Google Docs som i Google sites.

Generelt:

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

Resultatlønnen udbetales i tilknytning til skoleårets afslutning, juni 2012.

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog mellem rektor og bestyrelsesformand om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2012.

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. På baggrund af rapporten og efter bestyrelsesformandens/formandskabets dialog med rektor beslutter bestyrelsesformanden/formandskabets, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

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

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.

Den 5. september 2011

Peter Speldt
Bestyrelsesformand

Thomas Jørgensen
Rektor