

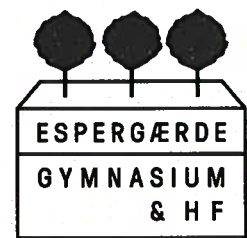
2018 / 2019

Espergærde Gymnasium og HF

Resultatkontrakt

for

Rektor Henrik B. Bæch



Espergærde Gymnasium og HF

Resultatkontrakt for rektor Henrik B. Bæch.

Bestyrelsen for Espergærde Gymnasium og HF har besluttet, at der udarbejdes resultatkontrakt for rektor, for perioden 1.8.2018 – 31.7.2019.

Rammen for rektors resultatkontrakt fastsættes til maksimalt kr.140.000, på baggrund af skolens elevtal, som i perioden er 1000-1999.

Bestyrelsen for Espergærde Gymnasium og HF, har på møde d. 12/6 2018 besluttet, at der udarbejdes resultatkontrakt for rektor på Kr. 140.000.

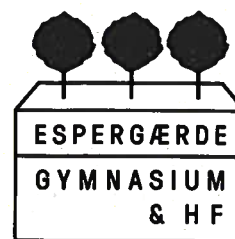
Indsatsområderne for rektor er fremkommet som en drøftelse mellem rektor og bestyrelsen. Resultatopfølgelsen sker på baggrund af en samlet vurdering af rektors indsats og redegørelse for de vedtagne områder.

Resultatkontrakterne for den øvrige ledelse er delegeret til rektor efter gældende retningslinjer, og vil følge samme model som rektors kontrakt, således at der bliver tale om en kaskademodel for alle kontrakterne.

Rammer

Undervisningsministeriet har i brev af 27.06.2013 bemyndiget bestyrelsen for Espergærde Gymnasium og HF til at indgå resultatkontrakt med institutionens ledelse. Ligeledes fastsætter brevet rammen for rektors resultatkontrakt til kr. 140.000, mens rammerne for den øvrige ledelse formuleres som et niveau, der afspejler institutionens hierarki og målenes karakter.

Indsatsområderne for rektor fastsættes ud fra en basisramme (kr. 80.000) og en ekstraramme (kr. 60.000). Basisrammens indsatsområder besluttet af bestyrelsen og afspejler institutionens udfordringer. Ekstrarammens indsatsområder skal indeholde krav om markante resultater som fører til synlige ændringer for institutionen og skal bl.a. indeholde en målsætning om "en målrettet indsats mod frafald" samt "Et 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". Der er ingen krav vedrørende indsatsområderne for den øvrige ledelse, men bestyrelsen kan beslutte at anvende samme model for den øvrige ledelse, som der anvendes for rektor.



Indsatsområder i basisrammen.

1. Reformimplementering på STX og HF (20 % af basisrammen).

Beskrivelse: Reformen kræver, at der udvikles og implementeres en del modeller for nye arbejdsgange på STX.

Mål: Målet er at implementere nye arbejdsgange der understøtter intentioner og bestemmelser i reformen på STX.

Resultatet: Resultatet opgøres som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående fire ligestillede punkter (punkterne vejer 5% af basisrammen hver). Overpræstation i nogle punkter kan udligne underpræstation i andre.

- Udarbejdelse og implementering af et sammenhængende flerfagligt forløb bestående af 6 flerfaglige opgaver inkl. DHO, SRO og SRP.
- Udarbejdelse og implementering af 2 sammenhængende projekt- og praktikforløb på 2.hf.
- Udarbejdelse og implementering af alle fags reformændringer jf. de nye bekendtgørelser for fagene.
- Udarbejdelse og implementering af nye obligatoriske flerfaglige forløb jf. fagenes bekendtgørelser.

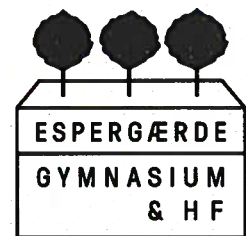
2. Digital dannelse (20 % af basisrammen).

Beskrivelse: EG ønsker, at alle elever bliver digitalt dannede med udgangspunkt i undervisningen.

Mål: Målet er at udvikle og implementere en progressionsplan for en række delementer under den digitale dannelse i en række fag.

Resultatet: Resultatet opgøres som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående to ligestillede punkter (punkterne vejer 10% af basisrammen hver). Overpræstation i det ene punkt kan udligne underpræstation i det andet.

- Udvikling af en progressionsplan for digital dannelse indeholdende elementerne:
1g og 1hf: Anvendelse af programmer, online adfærd, multitaskingadfærd, adfærd på de sociale medier, plagiat, fake news, organisering og deling af links og noter, informationsøgning, samskrivning – gruppearbejde og peer feedback.
2g og 2hf: Digitale fodspor, annotering i digitale tekster, digital stress, kildekritik
- Implementering af de forløb der vedrører 1g og 1hf.



3. **Formativ feedback** (20 % af basisrammen).

Beskrivelse: Et af skoleårets fortsatte og intensiverede indsatsområder er at øge elevernes læring via formativ feedback. Dette kræver en systematisk implementering af formativ feedback på EG. I første fase (skoleåret 2017/2018) satte vi ind med fælles efteruddannelse og enkelte pilotprojekter samt karakterfrihed i 1.g. I skoleåret 2018/2019 går vi mere systematisk til værks med tæt ledelse på faggrupperne. Ved workshops tilvejebringer vi idekataloger og videndeling af best practise. Desuden udvider vi karakterfriheden til at gælde 2.g også. Endelig udarbejdes selvevalueringskemaer til alle fag.

Mål: Det er målet, at man som underviser på EG anvender formativ feedback.

Resultatet: Resultatet opgøres som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående tre ligestillede punkter (punkterne vejer 6,7% af basisrammen hver). Overpræstation i nogle punkter kan udligne underpræstation i andre.

- Afholdelse af workshops om formativ feedback i mindst 12 faggrupper med ledelsesrepræsentation.
- Udvikling af ramme for det refleksionsarbejde som eleverne skal gøre sig (skabeloner til elevsamtaler).
- Idekataloger med forskellige feedbackmetoder fra forskellige fag på fælles platform.

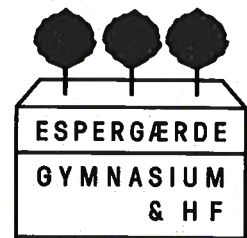
4. **Medarbejdertrivsel** (20%).

Beskrivelse Gennemførelse af tiltag til fremme af medarbejdertrivslen på baggrund af sidste MTU.

Mål: Det er målet, at ledelsen implementerer tiltag til forbedring af medarbejdertrivslen inden for hvert af de tre følgende områder nævnt i medarbejdertrivselsundersøgelsen (MTU). Punkterne er udvalgt i samarbejdsudvalget.

Resultat: Resultatet opgøres som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående 3 antal ligestillede punkter (punkterne vejer 6,7% hver). Overpræstation i nogle punkter kan udligne underpræstation i andre.

- Almene arbejdsforhold og den enkelte lærers trivsel. Konkrete handlinger der kan føre til reduktion af stress i grundforløbet. Flere frihedsgrader i skemaet og bedre overblik over arbejdsopgaverne.
- Lærer/ledelses forhold. Konkrete handlinger der kan føre til færre og bedre kommunikationskanaler. Mere ensartet kommunikation fra ledelsen og mere gennemsigtighed og overskuelighed i årsplan, skema og årnormer.
- Samarbejde mellem kolleger. Konkrete handlinger der kan føre til mere ansvarlighed omkring møder og andre aktiviteter. Imødekommende og



anerkendende tone mellem kolleger både mundtligt og skriftligt.

5. Elevtrivsel (20 %).

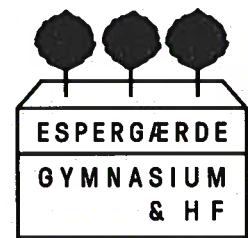
Beskrivelse: Udvikling af tiltag til fremme af elevtrivslen.

Mål: I løbet af kontraktperioden har ledelsen implementeret tiltag til forbedring af elevtrivslen inden for hvert af de tre følgende områder nævnt i Elevtrivselsundersøgelsen (ETU). Punkterne er udvalgt i samarbejde med elevrådet med udgangspunkt i de områder vi scorer lavest i.

Resultatet: Resultatet opgøres som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående tre ligestillede punkter (punkterne vejer 6,7% af ekstrarammen hver). Overpræstation i nogle punkter kan udligne underpræstation i andre.

- En forbedring på 3 % - point i ETU 2016 sammenlignet med ETU 2014 vedrørende punkt 92: Lærerne koordinerer tidspunkter for afleveringer.
- En forbedring på 3 % - point i ETU 2016 sammenlignet med ETU 2014 vedrørende punkt 107: Skolens sociale miljø
- En forbedring på 3 % - point i ETU 2016 sammenlignet med ETU 2014 vedrørende punkt 126 Skolen er konsekvent overfor useriøse elever.

Bemærk at selve nummeringen af punkterne kan variere for de forskellige elevtilfredshedsundersøgelser.



Indsatsområder i ekstrammen.

6. Fravær (50 % af ekstrammen).

Beskrivelse: På EG, hvor vi både har stx og hf, er der et markant højere fravær på hf (næsten 13% sidste skoleår) sammenlignet med stx (godt 7% sidste skoleår). Indsatsen mod fravær ønskes derfor centreret mod hf i skoleåret 2018/2019, og tiltag vil blive rettet mod 1.hf.

Mål: Målet er en reduktion i fravær på 1.hf i skoleåret 2018/2019 sammenlignet med skoleåret 2017/2018.

Resultatet: Resultatet: Opgøres ud fra statistikker ved sammenligning mellem skoleåret 2018/2019 med skoleåret 2017/2018. Den samlede procentvise opnåelse af nedenstående to ligestillede punkter vurderes (punkterne vejer 25% af ekstrammen hver).

Overpræstation i det ene punkt kan udligne underpræstation i det andet.

- En reduktion på 10 % - point af fraværsprocenten for fremmøde på 1.hf.
- En reduktion på 10 % - point af fraværsprocenten for skriftlighed på 1.hf.

7. Lærernes arbejdstid (50%)

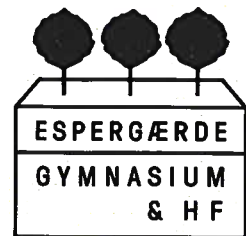
Beskrivelse: Et målrettet arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid, så lærerne anvender en større del af deres arbejdstid sammen med eleverne.

Mål: At tilpasse lærernes opgaver, så de får bedst mulighed for at udføre kerneopgaven, at undervise eleverne.

Resultat: Resultatet som den samlede procentvise opnåelse af nedenstående to ligestillede punkter vedrørende lærernes arbejdstid (punkterne vejer 25% af ekstrammen hver).

Overpræstation i nogle punkter kan udligne underpræstation i andre.

- Lærernes arbejdstidsanvendelse sammen med eleverne (UVM indberettede tal) skal være på landsgennemsnittet eller over.
- Lærernes arbejdstidsanvendelse sammen med eleverne (UVM indberettede tal) på Eg skal være den samme eller større end gennemsnitte af de tre sidste år.



Om resultatkontrakten

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog mellem rektor og formand om status for målopfyldelsen.

Bestyrelsesformanden og næstformanden fastsætter målopfyldelsesprocenten, på baggrund af rektors tilbagemeldinger og forelægger efterfølgende resultatet for den øvrige bestyrelse.

Justeringer af kontrakten kan finde sted ved væsentlige og indgribende ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået – hvis begge parter er enige herom.

Resultatkontrakten offentliggøres på skolens hjemmeside og rektor orienterer SU.

Dato: 19/9-18

Bestyrelsesformand
Thomas Lykke Pedersen

Rektor
Henrik B. Bæch

Den samlede målopfyldelsesprocent er af formand og næstformand sat til: _____

Næstformand
Kirsten Birkving

Formand
Thomas Lykke Pedersen

