

## Rektors resultatlønskontrakt for 2010/11

### Formål med kontrakten

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsækelighed i Svendborg Gymnasium & HF's (SG) opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2010/11.

Udover de områder der er givne af UVM's retningslinier for rektors resultatlønskontrakt er skolens visioner forsøgt afspejlet mest muligt i kontrakten. Således er 91 pct. resultatlønnen koblet op herpå. De steder hvor et indsatsområde knytter an til en vision er dette nævnt sidst i beskrivelsen af indsatsområdet.

### Parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Svendborg Gymnasium & HF ved formand Per Michael Johansen og rektor Jesper Vildbrad. Kontrakten er gældende i perioden fra 1. august 2010 – 31. juli 2011.

### Resultatmål

#### A. Gennemgående obligatoriske indsatsområder

##### **A1: "Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering"**

*(vision 1: SG&HF vil skabe understøttende rammer for undervisningen)*

I skoleåret 2010/11 vil skolen arbejde hen med følgende mål:

- Der skal ligge en plan for etablering af lokaler til lærerforberedelse på skolen med henblik på at skabe rammerne/mulighederne for mere tilstedeværelse på skolen for den enkelte lærer.
- En del af elevernes elevtid (skriftlige opgaver) omlægges til tilstedeværelse, dermed omlægges lærernes rettetid til vejledning.
- Der etableres studiemoduler, hvor læreren har en "konsulentfunktion" i forbindelse med lektielæsning m.m. Disse moduler udløser dermed ikke forberedelse.
- Timerne til hf målrettes yderligere. I dag tildeles der timer til studieværksted, værksted, projekter, ekskursioner m.v. Der skal i løbet af 2010/11 foreligge en

samlede oversigt over forbruget med henblik på at sikre en optimal udnyttelse af timeressourcerne på hf, og evt. med henblik på at forøge det samlede timetal til hf for at sikre en større gennemførselsprocent.

- Der skal foreligge en plan for en forbedret/optimeret mødestruktur for lærerne, og dermed evt. frigøre timer til yderligere kompetenceudvikling.

## **A2: ”Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever/studerende”**

A2.1. Lærerfravær: Sygefraværet på SG er meget lavt. Således var det for lærerne i skoleåret 2009/10 på 1,45 pct. af det samlede antal arbejdstimer. Således har den gennemsnitlige medarbejder på SG knap 3 sygedage om året. Til sammenligning er sygefraværet på UVMs område under ét 7,8 dage. Der findes endnu ikke generel statistik på gymnasieområdet, da området er selvejende. Men på universiteterne, som har en medarbejdersammensætning der matcher gymnasiernes ligger det gennemsnitlige sygefravær mellem 3,5 og 4,2. Det er målet, at det lave sygefravær fastholdes. Målet anses for opfyldt hvis sygefraværet (ekskl. langtidssygemeldinger) i 2010/11 er under 2 pct.

A2.2. Elevernes fravær: Der er ikke tidligere foretaget en systematisk måling af elevernes fravær. I skoleåret 2010/11 skal der udarbejdes et værktøj der kan følge elevernes fravær, herunder fraværsårsager, samt der skal fastsættes nogle overordnede mål herfor på skolen.

A2.3. Elevernes frafald (alene hf): Som indikator for frafaldet anvendes skolens løbende registrering af frafaldet. I 2008 startede 62 elever på hf. 39 blev studenter. Det giver en netto frafaldsprocent på ca. 37 pct. Den samlede frafaldsprocent er således steget. Ser man nærmere på frafaldet er det positive frafald i årgangen der startede i 2008 (positivt frafald defineres som frafald til anden kompetencegivende ungdomsuddannelse ) 11 pct. og det negative frafald (frafald til ingen kompetencegivende uddannelse) ca. 26 pct. For HF-årgangen der starter i 2009 er målet at det samlede frafald bringes under 30 pct. Og at det negative frafald er under 20 pct.

Indsatsområdet vægter samlet 10 pct.

## **B. Uddannelsesspecifikke indsatsområder**

### **B1: Studieparathed**

I forbindelse med resultatlønskontrakten for 2009/10 blev der udarbejdet et notat om, hvad der sker med studenter fra SG. Notatet viste at 62 pct. af studenterne fra 2006 efter 27 måneder havde påbegyndt en videregående uddannelse. Landsgennemsnittet er 54 pct. Da målingerne af studenternes studieparathed sker med stor ”forsinkelse”, er der her fokus på de initiativer, som vurderes at fremme elevernes studieparathed. Følgende initiativer igangsættes/udvides i 2010/11:

- BMX (ekstra matematikkurser for elever, der er fagligt svage). Initiativet bredes ud til andre fag i 10/11.
- Forbedret samarbejde med aftager institutioner
  - Den allerede indgåede aftale med Det naturvidenskabelige Fakultet på Syddansk Universitet skal implementeres
  - En lignende aftale med Det tekniske Fakultet vil blive forsøgt indgået
  - Der tages kontakt til UC Lillebælt for at undersøge tilsvarende samarbejdsmuligheder
- Høj gennemførselsprocent  
STX: Mindst 85 pct. (84 pct. i 09/10). HF: Mindst 75 pct. (66 2/3 pct. i 10/11)
- IT-projekt under Region Syddanmark. IT-projektet skal fremme innovativ undervisning (anvendelsesorientering) og for at tiltrække og fastholde drenge i gymnasiet
- Målrette deltagelsen i brobygning ved de videregående uddannelsesinstitutioner
- Gymnasiepraktik (studerende fra SDU kommer i praktik på skolen)

Indsatsområdet vægter samlet 20 pct.

## **C. Frivillige indsatsområder**

### **C.1: Initiativer der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil (forbedrer uddannelsesniveaueu i det sydfynske) samt styrker institutionens rolle i det omkringliggende samfund.**

*(Vision 3: SG&HF vil forbedre uddannelsesniveaueu i det sydfynske område)*

Der fokuseres på:

1. Forbedret overgang mellem grundskolen og gymnasiet og styrkelse af samarbejde med afleverende skoler, ved:
  - a. Møderunde med de 10 grundskoler i området der afleverer flest elever til gymnasiet.
  - b. Fokus på dialog med de 3 grundskoler, hvor overgangsfrekvensen til gymnasiet er lavest.
  - c. Udarbejdelse af et idékatalog med initiativer, der særligt er målrettet grundskoler med lav overgangsfrekvens
2. Forbedret målretning af HF ved at:
  - a. Igangsætte etableringen af en fagpakke (linie) med særligt fokus på enten Sundhed eller Pædagogik
  - b. I forlængelse af Projekt Hold Fast etableres forsøg med organiseringen af tutorordningen
  - c. Etablering af mentorordninger

- d. Omstrukturere Værkstedsundervisningen med øget fokus på sammenhæng og progression

Målopfyldelsen vurderes af formandskabet på baggrund af en rapport fra rektor om aktiviteterne i perioden. Rapporten skal ligeledes kunne anvendes som en midtvejsstatus på vision 3.

Indsatsområdet vægter samlet 15 pct.

## **C.2: Initiativer, der sikrer, at it-anvendelse gøres til et synligt strategisk indsatsområde m.h.p. at udbygge brugen af it i undervisningen.**

*(Vision 1 - pkt. 3: Kompetent pædagogisk anvendelse af IT)*

- *Der udarbejdes i løbet af 2010 en 3-års plan for udvikling af lærernes IT-kompetencer; herunder såvel eksterne/interne kurser som intern erfaringsudveksling. Der vil være særligt fokus på udvikling af den pædagogiske anvendelse af elektroniske tavler og Cloud Computing (Web 2.0)*
- *Der indkøbes over en 2-årig periode elektroniske tavler til de resterende undervisningslokaler*
- *Skolen prioriterer, at der til stadighed foretages forsøg med nye IT-muligheder.*

Målopfyldelsen vurderes af formandskabet på baggrund af en rapport fra rektor om aktiviteterne i perioden. Rapporten skal ligeledes kunne anvendes som en midtvejsstatus på vision 3.

Indsatsområdet vægter samlet 15 pct.

## **D. Institutionsspecifikke områder**

### **D.1: SG skal være en spændende og attraktiv arbejdsplads**

*Vision 5: SG&HF skal være en spændende og attraktiv arbejdsplads*

Indsatsområdet måles dels på opfølgning af den seneste MTU. I 2009/10 udførte skolen en Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). I forbindelse hermed er der udarbejdet en handleplan for hvorledes skolens skal følge op på resultaterne. Rektor skal senest på det sidste bestyrelsesmøde før sommerferien aflægge rapport om opfølgningen, og evt. videre tiltag. De emner der fokuseres på er:

- A. Andelen af medarbejdere der sommer tider føler sig stressede/udkørte er 54 pct.  
Denne andel skal nedbringes ved at:
  - a. Skemaet optimeres så langt som det overhovedet er muligt, således at det er på forkant med fremtidige begivenheder, der har indflydelse på skemaet
  - b. Udarbejde og sikre klare informations- og kommunikationssystemer

- B. Planlægning: Andelen af medarbejdere, der angiver at ledelsen i høj grad eller delvist har styr på den overordnede planlægning er faldet fra 77 pct. i 2009 til 69 pct. i 2010. Denne andel skal for højes ved at:
  - a. Styrke overblikket over årsnormen
  - b. Udarbejde et "årshjul", der skaber et overblik
  - c. Spredde begivenhederne yderligere og bedre planlægning af møderne
- C. Efteruddannelse: Andelen af medarbejdere der giver udtryk for at de er meget tilfredse med efteruddannelsesmulighederne er steget fra 11 pct. til 21 pct. Til gengæld er andelen der er fint tilfreds faldet fra 58 pct. til 38 pct. Andelen af medarbejdere der samlet set er meget og fint tilfredse er således faldet fra 69 pct. til 59 pct. Denne andel skal stige ved at:
  - a. Øget fokus på "fag-faglige" kurser
  - b. Udarbejdelse af en efteruddannelsespolitik
  - c. Indgå i en dialog med faggrupperne om hvilket fokus der skal være fremadrettet på efteruddannelse
  - d. Udvikle kompetenceudviklingsaspektet i MUS-samtalerne
- D. Personalegoder: Andelen af medarbejdere, der sætter pris på personalegoder (i meget høj grad eller i høj grad) er steget fra 54 pct. til 64 pct., men der er enighed om at der fortsat kan gøres mere. Ved:
  - a. At samarbejde med faggrupper, fx idræt omkring fitness.
  - b. Etablere en personaleforening
  - c. Understøtte arrangementer under personaleforeningen

Målopfyldelsen vurderes af formandskabet på baggrund af en rapport fra rektor om aktiviteterne i perioden. I målopfyldelsen vejes resultaterne af MTU'en i foråret 2011 og igangsættelsen af initiativerne ligeligt. Rapporten skal ligeledes kunne anvendes som en midtvejsstatus på vision 5.

Indsatsområdet vægter samlet 25 pct.

## **D.2.: Det internationale arbejde på SG & HF**

*Vision 6: SG&HF vil arbejde med internationale aspekter i undervisningen*

Indsatsområdet er nyt og følger af at bestyrelsen i foråret 2009 vedtog et nyt strategipunkt om det internationale arbejde på SG&HF.

Skolen vil sætte fokus på personalets internationale kompetenceudvikling ved at sikre, at alle lærere over en 3-årig periode deltager i en inspirationstur til udlandet på tværs af fakulteter og faggrupper. Hermed ønsker vi at give skolens lærere mulighed for at skabe internationale kontakter samt at blive inspireret til nye faglige aktiviteter på elevernes studierejser eller til internationalt indhold i den daglige undervisning. På sigt er det formålet at gøre udveksling til en naturlig del af elevernes studieture, så eleverne får et førstehåndskendskab til ungdomskultur i andre lande og ad denne vej lærer anerkendelse og forståelse af diversitet samt får forståelse for internationale og globale perspektiver.

For hver enkelt klasse skal lærergruppen (efter det første semester) arbejde med og planlægge den internationale profil for klassen ved at drøfte og fastlægge hvilke internationale emner, der skal bearbejdes i fagene samt hvilke eksterne samarbejdspartnere, der kan inddrages i klassens resterende studietid såvel i den daglige undervisning som i forbindelse med klassens studierejse(r).

Mål på indikatoren: Med udgangspunkt i Vision 6 skal rektor aflægge rapport omkring status for skolens arbejde med strategipunktet.

Indsatsområdet vægter samlet 15 pct.

Svendborg den ..... september 2010

Jesper Vildbrad, rektor

Per Michael Johansen, formand

Erik Meldgaard Bendorf, næstformand