



Rapport om realisering af mål i rektors resultatlønskontrakt for 2012/13

Basisrammen

1. Skolen vil være en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker gode og innovative medarbejdere

- Der skal udarbejdes og vedtages en ny strategi for lærernes efteruddannelse. Strategien vil have fokus på:
 - Fastholdelse af et højt pædagogisk niveau
 - Fastholdelse af højt fagligt niveau (såvel fagfagligt som tværfagligt)
 - Fastholdelse og udvikle samarbejdskompetencerneStrategien vil identificere hvilke pædagogiske, faglige og samarbejds-mæssige kompetencer SG har brug for at styrke. Og fokusere på, hvorledes dette kompetencegab lukkes.
- Skolen vil fortsætte arbejdet med udvikling af MUS-konceptet
 - Målet er et ensartet forløb for alle medarbejdere.
 - I 2011/12 overværede ledelsen undervisningen hos ca. 30 lærere (det er et frivilligt tilbud til læreren i forbindelse med MUS-samtalen). Det er målet at mindst 10 "nye" lærere tager i mod tilbuddet i 12/13.
- Skolen udarbejder en strategi for tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. Strategien skal forelægges for og vedtages af bestyrelsen i skoleåret 2012/13.

Ad 1) Efteruddannelsesstrategi

Følgende 4 områder er identificeret som særligt aktuelle:

- Samarbejde om tværfaglige opgaver og vejledningsprocesser
- Pædagogisk IT-anvendelse
- Pædagogisk skriftlighed
- Internationale temaer

Der har været afholdt ledelsessamtaler i foråret med samtlige faggrupper (GRUS) hvor kompetencerne på ovennævnte områder er blevet drøftet mht. status og hvordan kompetencerne kan forbedres, samt hvorledes samarbejdet kan styrkes med hensyn til videndeling efter kurser og koordinering af efteruddannelse.

Følgende nye rammer for efteruddannelse er udarbejdet for det kommende skoleår:

Rammer for efteruddannelse SGHF i skoleåret 2013-14

- Kompetenceudviklingsbehovet drøftes på de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og medarbejderen undersøger relevante kursusmuligheder. SG har pt særligt fokus på fgl. pædagogiske områder: it-anvendelse, skriftlighed, samarbejde samt tværfaglighed.
- Der budgetteres med timer op til 4 kursusdage pr. fuldtidsansat lærer i skoleåret til intern og/eller ekstern kursusaktivitet.
- Der er mulighed for udenlands kursusaktivitet
- Kurser, konferencer mv. bevilges bl.a. under hensyntagen til skolens kalender. Således kan kursusansøgninger i perioder med højt aktivitetsniveau på skolen (forældrearrangementer, vejledningsperioder o.l.) afvises af planlægningshensyn. Foredragsrækker, Åbent Universitet, kunstmesser og lignende betragtes i denne sammenhæng ikke som kursusaktivitet.

Interne faglige aktiviteter og vidensdeling i faggrupperne betragtes som fælles forberedelse.

Ansøgningsblanket indsendes senest 3 uger inden kurset til kursusansvarlig leder, der ved bevilling sender blanketten videre i forhold til kalendertilpasning, timetildeling m.m.

Ad 2) MUS

- I skoleåret 12-13 har skolen afprøvet et medarbejderudviklingssamtaleforløb fra firmaet MUSskema med henblik på en videreudvikling af skolens MUS-koncept. To ledere afprøvede i efteråret 2012 konceptet på en udvalgt gruppe af lærere med efterfølgende evaluering blandt disse, i ledelsen samt i skolens samarbejdsudvalg. Testfasen tilbyder en fast spørgeramme, der skal besvares inden samtalen med såvel kvantitative som kvalitative spørgsmål.

Konceptet rummer mulighed for konkrete opfølgingsaftaler med medarbejderen, som der mindes om via automatisk udsendte mails på fastsatte datoer. De mål, der fastlægges til selve medarbejderudviklingssamtalen indskrives i en database således at der skabes mulighed for et samlet overblik. Strukturen rummer mulighed for samlet overblik over medarbejderstabens udviklingspotentiale via grafisk visning. Evalueringen af testforløbet blandt ledelse og medarbejdere viser, at systemet er for tungt til skolens måde at håndtere MUS på, hvor skolens visionspunkter samt overværelse af undervisningen er centrale elementer.

Lærersiden i samarbejdsudvalget var ikke begejstrede for omfanget af spørgeskemaet og det store antal af kvantitative spørgsmål, ligesom lærersiden ønskede at pædagogik og (overværelse af) undervisningsmodulet var bærende for samtalen. Derfor udarbejdede ledelsen et nyt spørgeskema med fokus på skolens visionspunkter. Ledelsen insisterede også på at overværelse af undervisningen lå som en naturlig optakt til medarbejderudviklingssamtalen. Spørgeskemaet blev efterfølgende godkendt i samarbejdsudvalget og anvendt ved samtlige medarbejderudviklingssamtaler i foråret 2013.

Ledelsens OK13-arbejde i foråret betød at flere ledere skubbede deres medarbejdersamtaler til efteråret 2013. Således blev der samlet afholdt 30 MUS, hvoraf der blev overværet undervisning som optakt til samtalen i 28 tilfælde.

Ad 3) Se bilag med strategi og plan for modtagelse af nye kolleger. Strategien er ikke forelagt bestyrelsen.

2. Skolen vil forbedre uddannelsesniveaut i det sydfynske område

- Der skal udarbejdes et idékatalog for, hvorledes samarbejdet med områdets grundskoler kan udvikles. Idékataloget skal ligge klart senest foråret 2013.
- Som opfølgning på rektors besøgsrunde i 2011/12 skal der indgås mindst 2 konkrete samarbejdsaftaler med områdets grundskoler i 2012/13.
- Der skal afholdes mindst ét efteruddannelsesarrangement for grundskolelærere på gymnasiet.

Ad 1) Arbejdsgruppen omkring folkeskolesamarbejdet færdiggjorde idekataloget i efteråret 2012, så det lå klar på skolens hjemmeside ultimo 2012 og kunne medbringes på de efterfølgende besøg på områdets folkeskoler. Kataloget rummer mange og forskelligartede aktiviteter indenfor en lang række af skolens fag. Der er fokus på elev-elev-mødet med lærersamarbejde som en vigtig del af den konkrete planlægning.

Ad 2) Skolens ledelse genbesøgte alle interesserede folkeskoler i foråret 2013 og deltog i møder for udskolingslærere. Der er indgået konkrete samarbejdsaftaler med tre skoler, Nymarkskolen (otte 7. klasser til GPS-løb indenfor naturvidenskab, otte 9. klasser i samfundsfag, skolens 9. klasser i fransk samt Kierkegaardforløb), Rantzausminde Skole (fire 7. klasser til GPS-løb indenfor naturvidenskab, fire 8. klasser i forløb omkring krop og sundhed, fire 8. klasser i projekter indenfor sprogfag) og Haahrs Skole (to 10. klasser til GPS-løb indenfor naturvidenskab, samarbejde i tysk med udvalgte elever, samarbejde i matematik, samt et forløb i religion, som er under planlægning)

Ad 3) Der er afholdt to efteruddannelsesforløb for grundskolelærere på gymnasiet. Et efteruddannelsesforløb over fire eftermiddage inden for IBSE (**I**nvestigation **b**ased **S**cience **E**ducation) samt et forløb omkring datafangst indenfor naturvidenskabelige fag, hvor skolen stillede med oplægsholdere fra både matematik, fysik, kemi, biologi, bioteknologi og geografi.

3. Skolen vil skabe understøttende rammer for undervisningen

- Mindst 98 pct. af 1g-eleverne får opfyldt deres studieretningsønske i 12/13
- Der bliver maksimalt oprettet 2 klasser med blandede studieretninger i 12/13
- 90 pct. af de kommende elever i 3g og 2hf får opfyldt deres valgfagsønsker. Eleverne skal have svar senest den 15. februar

Ad 1) Opfyldelse af studieretningsønske

Af 362 har 355 elever har fået opfyldt deres 1. prioritet (98,07 pct.). Eleverne er informeret om studieretningsdannelsen på Fronter 7/12-12, og individuelt på Lectio for dem der skifter klasse (i alt 18 elever).

Ad 2) Blandede studieretninger

Der er oprettet 13 klasser, og heriblandt 2 klasser med blandede studieretninger:

1c: Græsk-Latin / Engelsk A-Spansk A-Psykologi B / Engelsk A-Tysk A-Filosofi B

1m: Musik A-Engelsk A-Drama B / Musik A-Engelsk A-Mediefag B

Ad 3) Valgfag i 3g og 2 hf

Eleverne i 3g og 2hf har haft i alt 721 valg af valgfag: 693 valgfagsønsker er opfyldt, dvs. 96 pct.

20/1-13: orientering om første valgtal og stillingtagen til holdoprettelse

9/2-13: udmelding til elever og lærere om de endelige valg

4. Skolen vil deltage aktivt i at styrke fødekæden til de teknisk-naturvidenskabelige uddannelser

- Det høje deltagerantal fra 11/12 (ca. 400 folkeskoleelever) ved skolens årlige naturvidenskabsfestival skal forhøjes i 2012/13.
- Svendborg Kommune er i gang med at udarbejde en science-strategi for kommunen. Gymnasiet skal deltage aktivt i dette arbejde, samt sætte tydelige fingeraftryk i den endelige strategi.
- SG & HF indgår i 2012/13 konkrete samarbejdsaftaler med Teknisk Fakultet, SDU og med UC Lillebælt.

Ad 1) Deltagerantallet for skoleårets naturvidenskabsfestival var på over 600 tilmeldte elever. En betragtelig forøgelse som blandt andet skyldes, at der i slutningen af skoleåret 2011-2012 blev afholdt et optaktsmøde for grundskolelærere, hvor planlægning af festivalens elevfremlæggelser var i centrum. Grundskolelærerne var således klædt fagligt på til på egen skole at arbejde med elevdemonstrationerne og fremlæggelser som skulle fremvises på festivaldagen på gymnasiet.

Ad 2) Svendborg Gymnasium & HF har været en central medspiller i udarbejdelsen af Svendborg Kommunes Science strategi som var færdig i foråret 2013. Skolen deltog i arbejdsgruppen med både en leder og en lærer og deltog med begge i samtlige arbejds møder. Der er tydelige aftryk omkring overgangsarbejde i den endelige strategi og gymnasiets oversigt over naturvidenskabelige folkeskoleaktiviteter fra aktivitetskataloget udgør en stor del af Svendborg Kommunes Science strategi.

Ad 3) På mødet d. 21. maj 2013 mellem regionens gymnasier og UC Syd og UC Lillebælt blev der fremlagt forslag til samarbejder mellem såvel UC Lillebælt som UC Syd og de almene gymnasier i Region Syd. Hermed er der nu mulighed for et formaliseret samarbejde med gymnasiet og UC Lillebælt; en decideret aftale er ikke indgået.

Der er indgået aftale med Det tekniske Fakultet og SG & HF.

5. Økonomisk/administrative mål

- Udgift til lønsystem. I øjeblikket er skolen tilknyttet den "store pakke" hos Silkeborg Data. Løn- og personalemedarbejderen skal i løbet af 12/13 opnå et fagligt niveau, der sikrer, at vi senest per 1/1-14 kan overgå til lille pakke. Denne overgang vil sikre en besparelse på ca. 100.000 kr. årligt. For at kunne overgå per 1/1-14 skal den store pakke være opsagt per 31/12-12.
- I forbindelse med resultatlønskontrakten for 11/12 udarbejdede skolen en budgetanalyse med en række provenumål, som er sammenfattet i nedenstående tabel:

Provenu	Adm. udgift	IT	Timestyring	Forsyning	Renteudgifter	I alt
2013	750.000	50.000	0	50.000	0	850.000
2014	850.000	100.000	0	100.000	0	1.050.000
2015	850.000	150.000	0	150.000	0	1.150.000

2016	850.000	150.000	0	150.000	0	1.150.000
------	---------	---------	---	---------	---	-----------

Målet for indeværende kontrakt er, at ovenstående mål afspejles i budgettet for 2013, samt at det i forbindelse med delregnskab for juni måned ("halvårsregnskab") kan godtgøres, at målene er nået fsva de første 6 måneder af 2013.

Ad 1) Skolen har nu opsagt den "store pakke" hos Silkeborg Data per 1. januar 2014. Og der er i efteråret 2013 planlagt et uddannelsesforløb for skolens lønmedarbejder, således at overgangen kan implementeres så gnidningsfrit som muligt.

Ad 2) Provenumålene er indarbejdet i budgettet for 2013 og BO-år. Ved halvårsregnskabet (inkl. juli måned) ligger de samlede udgifter til administration og ledelse 0,1 mio. kr. over det budgetterede, og målet er således ikke til fulde opnået. Holder udviklingen ligger besparelsen på ca. 550.000 kr. mod målet på 750.000 kr. Men der er altså stadig tale om en besparelse (ca. 10 pct.), det er dog ikke på nuværende tidspunkt muligt at sige om målet på hele budgetåret bliver indfriet.

Ekstrarammen

6. Skolens lave frafald skal fastholdes

- Gennemførselsprocenten var i 2011 (årsregnskab) 89,4 pct. Målet er en fastholdelse (+/- 1 pct.) af denne procentsats. Falder den mellem 1 og 3 pct. er målet 2/3 opfyldt. Falder den mellem 3 og 5 er det 1/3 opfyldt. Et yderligere fald medfører at målet ikke er opfyldt.
- Skolens arbejde med tiltag der sikrer et lavt frafald skal udvikles yderligere. Der skal ligge en samlede beskrivelse af skolens tiltag, som præsenteres for og drøftes med bestyrelsen i foråret 2013.

Ad 1) Gennemførselsprocenten er steget, således fremgår det af skolens årsrapport for 2012 at gennemførselsprocenten for den årgang der dimitterede i 2012 var 92,2 pct.

Ad 2) Nedenstående tiltag skal sikre et lavt frafald på skolen. De fleste af aktiviteterne er nye mens enkelte er afprøvet men videreudviklet i dialog med faglærere, læsevejledere og studievejledere i 2012/2013:

1. Udbud af støtteinitiativer:
 - *AMX og BMX for både 2g og 3g elever*
 - *Obligatorisk skriveværksted for elever med manglende afleveringer af skriftlige opgaver med lærerbemanding*
 - *Skriveværksted i perioder med elevernes større skriftlige opgaver*
 - *Studiecafe med elevbemanding*
2. Afprøvning af mentorordning på stx, hvor elever med særlige behov/udfordringer tilbydes samtaler i op til 10 timer med en studievejleder eller en lærer som hjælp til at komme videre i en vanskelig situation
3. Indførelse af screeninger af elevernes læse/stave-kompetencer i 1.klasserne for tidligt at kunne sætte ind overfor elever med disse sproglige vanskeligheder.
4. Udvidet samarbejde med studievejlederne, hvor der er særligt fokus på at sætte tidligt ind overfor elever med begyndende fravær
5. Indførelse af skriftlighedsdage hvis formål er at styrke elevernes skriftlighedskompetencer
6. Ansættelse af dyskalkuli(talblind)-vejleder
7. Ekstra ressourcer til læsevejledning

8. Deltagelse i netværk omkring ordblindeundervisning i Svendborg

7. Lærernes arbejdstid

- Lærerne skal være til stede på skolen mest muligt, således at eleverne kan trække på lærernes kompetencer, også uden for den ordinære undervisningstid. Målet er at mindst 5 pct. af elevtiden i 1g og 1hf omlægges til vejledning i det skriftlige arbejde.
- I 2012/13 skal fælles forberedelse af større undervisningsforløb gøres obligatorisk og skemalægges samt indgå i lærernes ordinære forberedelsestid.

Ad 1) Omlagt elevtid til vejledning:

Grundforløbet i 1g:

1 ugentligt studiemodul er indlagt i elevernes skema (ca. 15 moduler i hver klasse):

- Studievejleder/læsevejleder anvender 3-4 af disse.
- Øvrige ca. 11-12 studiemoduler bemandes med en lærer fra klassens team. Heraf går min. ét modul til lærernes fokus på klassens læringsmiljø. Resten af studiemodulerne (ca. 10) er til brug for elevernes arbejde med såvel ”læselektier” som skriftlige lektier. Skønsmæssigt bruges ca. 1/3 af disse til elevernes arbejde med skriftlighed (= ca. 3-4 moduler = ca. 5 timer)

Studieretningsforløbet i 1g:

- Èt ugentligt modul er indlagt i skemaet til frivillig anvendelse af lærerne til omlægning af elevernes skriftlige arbejde til skriftlighed med vejledning. Anvendelsen af modulerne er opgjort på basis af Lectio-skemaet:
- Gns. anvendelse: 6 moduler pr. klasse = 9 elevtimer anvendt til omlagt skriftlighed.

1g samlet: Omlagt elevtid: 14 elevtimer af total ca. 200 elevtimer = 7 pct.

I HF opereres med studieværkstedleksioner, der primært anvendes til skriftligt arbejde (elevtid). I 1.hf er på årsplan skemalagt 1 studieværkstedleksion ugentligt svarende til situationen i 1.g. Her udgør studieværkstederne ca. 32 lektioner svarende til 40 elevtimer. Ud fra evalueringer af studieværkstederne anvendes ca. 50 pct. af disse struktureret som omlagt elevtid, hvilket svarer til ca. 10 pct. omlagt elevtid. Der er en stor pædagogisk gevinst ved at have en eller to lærere knyttet til værkstedleksionerne, da problemer med blot at komme i gang og med at strukturere skriftlige opgaver løses godt ved hjælp af disse lektioner, frem for at modtage ufuldstændige opgaver, der evt. skal genafleveres. I 2. HF er antallet af studieværkstedleksioner mindre, men med samme indhold. Omlagt elevtid er her af størrelsesordenen 5-6 % svarende til et studieværksted hver anden uge.

Ad 2) Fælles forberedelse

Tiltag med rammesætning af obligatorisk fælles forberedelse:

1. I forbindelse med hvert AT-forløb i skoleåret 2012-13 blev der i lærernes skema indlagt obligatorisk AT-infomøde + tid til fælles forberedelse for de involverede lærere + AT-koordinator. Møderne blev lagt i Lectio-skemaet til obligatorisk tilstedeværelse og som del af lærernes ordinære forberedelsestid.
2. I forbindelse med SRP afholdtes fælles indledende/forberedende møde for alle SRP-vejledere med orientering om læreplan og regler for vejledning samt med overvejelser ang. udarbejdelse af opgaveformuleringer med de af ministeriet anbefalede spidsformuleringer for at sikre ensartet forberedelse til opgaven som vejleder. Mødet var del af lærernes ordinære forberedelsestid.
- 2a. Tilsvarende gør sig gældende i forbindelse med SSO i HF.
3. I forsøgsklasserne ”Studieretninger med kant” arbejdes med ændret mødestruktur, herunder ændrede planlægningsmøder, som skal gøres mere fokuserede på samarbejdsforløb. Denne mødestruktur er indskrevet i teampapir for Kant-klasser.

4. I udviklingsprojektet ”Fokus på Fremmedsprog” indføres i skoleåret 2012-13 en sprogdag (på den europæiske sprogdag d. 26.09) fælles for de sproglige studieretninger med to fremmedsprog i studieretningen. Lærernes forberedelse til denne dag var tilrettelagt som et skemalagt fælles forberedelse. Princip: en lille gruppe lærere planlægger fælles forløb for mange lærere, som kan spare forberedelsestid ved anvende den tilrettede plan.

8. Højere overgangsfrekvens

- Arbejdet med resultatlønskontrakten for 2011/12 viste, at overgangsfrekvensen fra folkeskolerne på Langeland til gymnasiet er markant lavere end tilfældet er for skolerne i Svendborg Kommune (se nedenstående tabel). Målet er at overgangsfrekvensen forhøjes betragteligt på sigt. Der måles på to planer:

Frekvensen forhøjes allerede i 2013 med mindst et procentpoint i såvel 9. kl. og 10. kl. i forhold til 2012

Der skal udarbejdes en konkret plan for initiativer med sigte på at forhøje frekvensen på sigt.

Uddannelsesvalg fordelt på klassetrin og kommune

	Svendborg Kommune				Langelands Kommune			
	STX		HF		STX		HF	
	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.
2010	16 pct.	42 pct.	-	6 pct.	7 pct.	32 pct.	-	8 pct.
2011	16 pct.	41 pct.	-	4 pct.	9 pct.	35 pct.	-	7 pct.
2012	15 pct.	46 pct.	-	3 pct.	8 pct.	27 pct.	-	9 pct.

1. Neden for er tabellen over overgangsfrekvens ajourført med 2013-tal fra UU:

	Svendborg Kommune				Langelands Kommune			
	STX		HF		STX		HF	
	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.	9. kl.	10. kl.
2010	16 pct.	42 pct.	-	6 pct.	7 pct.	32 pct.	-	8 pct.
2011	16 pct.	41 pct.	-	4 pct.	9 pct.	35 pct.	-	7 pct.
2012	15 pct.	46 pct.	-	3 pct.	8 pct.	27 pct.	-	9 pct.
2013	15 pct.	47 pct.	-	6 pct.	13 pct.	32 pct.	-	4 pct.

Som det fremgår af tabellen er overgangsfrekvensen til STX i Svendborg kommune stort set uændret. Dvs. at der fortsat er en relativ beskedent overgang fra 9. klasse, men at overgangen fra 10. klasse er høj. Overgangen til hf er til gengæld steget betragteligt, og dette synes altså ikke at være sket på bekostning af overgangen til stx.

Til gengæld er overgangsfrekvensen til STX fra Langeland steget betragteligt. Den er fortsat ikke på niveau med Svendborg, men en fremgang på 5 pct.-point fra såvel 9. klasse som 10. klasse må siges at være tilfredsstillende. Fremgangen i 10. klasse synes dog til dels at være sket på bekostning af overgangen til hf. Således er den samlede overgangsfrekvens til stx+hf uændret efter 10. klasse (36 pct.). Men netto (for 9+10. klasse) er der altså tale om en samlet fremgang fra Langeland til SG.

Den konkrete plan for at fortsætte stigningen i overgangsfrekvensen fra Langeland er at sikre at såvel lærere og elever fra Ørstedskolen kender til gymnasiets tilbud.

Kataloget med folkeskolesamarbejds muligheder blev umiddelbart efter færdiggørelsen sendt til skolens ledelse og videresendt til alle lærere på skolen. Ved kontakt til Ørstedskolens pædagogiske konsulent indenfor pædagogisk IT og naturfag blev lærere i de naturvidenskabelige fag opfordret til at afprøve de tilbudte aktiviteter allerede i foråret 2013 som et særligt tilbud til denne skole.

Efterfølgende afholdt Svendborg Gymnasiums ledelse oplæg på et møde i foråret 2013 for udskolingslærere på Ørstedskolen. Her blev alle igangværende initiativer præsenteret sammen med Svendborg Kommunes Science-strategi og SG's efteruddannelsestilbud til grundskolelærere ligesom det kommende skoleårs naturvidenskabsfestival blev annonceret. Status er at Ørstedskolen med lærere har deltaget på begge efteruddannelsestilbud i foråret og formødet om naturvidenskabsfestivalen. Endelig er skolen tilmeldt med flere klasser til efterårets naturvidenskabsfestival. Udviklingen følges over de kommende år, men allerede nu ser det ud til at initiativerne på sigt vil have positiv indflydelse

Bilag: Strategi for tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft til Svendborg Gymnasium og HF

Fastholdelse af og fortsat udvikling af SG og HF som den gode arbejdsplads

- Dialogbaseret ledelse
- Godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- Gode udviklingsmuligheder for den enkelte medarbejder

Udbrede kendskabet til Svendborg Gymnasium og HF som en attraktiv arbejdsplads

- Understøttende modtagelse af nye kolleger
- Understøttende modtagelse af og tilrettelæggelse af forløb for gymnasiepraktikanter fra SDU
- Understøttelse af lærernes udadvendte aktiviteter, hvor den pædagogiske udvikling på SG og HF er i fokus

Fastholdelse og udvikling af SG og HF som den gode arbejdsplads

Dialogbaseret ledelse	<p>SU: Høj grad af medarbejderindflydelse på fysisk såvel som psykisk arbejdsmiljø, indflydelse på udformning af MUS- og GRUS-koncept. Disse tiltag evalueres hvert år i SU</p> <p>SKU: Skoleudvalg med 6 lærerrepræsentanter der sammen med elevrepræsentanter er sparringspartner for ledelsen ved månedlige møder, hvilket giver høj grad af indsigt og medindflydelse på beslutninger.</p> <p>Oprettelse af ad hoc-grupper med lærer- og ledelsesdeltagelse efter behov, fx ved implementering af overenskomst og fastlæggelse af udbud af studieretninger og valgfag.</p> <p>MUS/GRUS: MUS afholdes hvert år og GRUS hvert andet.</p> <p>MUS: I forbindelse med MUS overværer lederen undervisningen, så samtalen kan fokusere på lærerens kerneydelse, undervisning, samt på pædagogik</p> <p>GRUS: GRUS har fokus på status i faggrupperne indenfor skolens pædagogiske og didaktiske indsatsområder.</p> <p>Projektledelse:</p>
Godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø	<p>Arbejdsmiljørepræsentant: Udover de to ordinære arbejdsmiljørepræsentanter har skolen en model med en arbejdsmiljørepræsentant med fokus udelukkende på det psykiske arbejdsmiljø. Denne AMR er tilknyttet SU i alle sager vedr. det psykiske arbejdsmiljø og sparrer med tillidsrepræsentanten og ledelsen i disse sager.</p> <p>Psykologordning: Skolen har etableret en ordning, hvor medarbejdere kan konsultere en psykolog og få op til tre arbejdsgiverbetalte konsultationer i sager, der ligger på grænsefladen mellem arbejds- og privatliv. Skolens psykolog indgår i GL's psykologordning, således at medarbejdere kan fortsætte konsultationer hos samme person i tilfælde af en længere konsultationsrække.</p> <p>Skolen har i SU-regi vedtaget af udføre medarbejdertrivselsundersøgelse hvert andet år, en undersøgelse, som udelukkende har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. (Det fysiske arbejdsmiljø kører som særskilt proces). Målet er at holde nuværende niveau, som er over</p>

	<p>gennemsnittet for sektoren.</p> <p>IT-strategi: Veludstyrede klasseværelser Bevilling af IT-udstyr til lærerne efter den enkeltes behov for at understøtte undervisningen, herunder udskiftning af bærbar computer hvert 4 år. Fast ITC-Fyn-supporter på skolen hver dag Pædagogiske IT-ressourcepersoner i faggrupperne Interne it- workshops efter ønske.</p> <p>Arbejdspladser til forberedelse: Der er etableret 36 nye arbejdspladser hvoraf to lokaler er ”stillerum”. Endvidere er lærerværelset udvidet.</p>
Personalepleje	<p>Personaleforening Julegaver Fejring af skolens fødselsdag Mange sociale arrangementer som støttes af skolen 4-5 årlige personalefester</p>
Gode udviklingsmuligheder	<p>Efteruddannelse: SG & HF skal være en arbejdsplads med gode kompetenceudviklingsmuligheder indenfor skolens indsatsområder samt indenfor de faglige og pædagogiske områder, den enkelte medarbejder efterspørger.</p> <p>4 kursusdage forlods afsat til hver enkelt lærer med mulighed for yderligere ved egenfinansiering af tid.</p> <p>Interne workshops om forskellige temaer efter ønske og forslag fra udvalg: AT, AP, IT, HF-pædagogik, Skriftlighed.</p> <p>Udviklingsprojekter</p> <p>Internationalt udsyn med international kompetenceudvikling indenfor de seneste tre år efterfulgt af genåbning af muligheden for faglige udlandskurser</p>
Udbrede kendskabet til Svendborg Gymnasium og HF som en attraktiv arbejdsplads	
Modtagelse af nye kolleger	<p>Skolens særlige velkomstforløb følges for alle ansættelsesforløb. Se bilag.... (oversigten vedlægges)</p>
Gymnasiepraktikanter	<p>Gymnasiepraktikanter fra universiteter kan indgå i 4 ugers praktik, hvor man følger en eller flere lærere og evt. selv underviser. Der er udarbejdet særlig velkomstmappe og der afholdes velkomstmøde med uddannelseschef efterfulgt af møde med de udpegede tutorer</p>
Udadvendte læreraktiviteter	<p>Lærernes udadvendte aktiviteter som fx oplægsholdere på konferencer og kurser, masterstuderende, tilsynsførende ved pædagogikum, censorer og medlemmer af faglige foreninger støttes, således at kolleger udenfor vores eget lokalområde får indtrykket af SG & HF som en dynamisk og attraktiv arbejdsplads.</p>
Fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid	<p>Ingen tvungen tilstedeværelse Fast skema for den kommende to-ugers periode</p>

Bilag: SG & HF's plan for modtagelse af nye kolleger

Ansættelsessamtale	Rundvisning på skolen af en fagkollega Ansættelsesudvalg bestående af rektor, personaleansvarlig uddannelseschef + en kollega fra hvert af de involverede fag.
Introduktion til skolen med mulighed for introduktion til kulturen i faggrupperne og det sociale miljø på skolen.	<i>Indbydelse til møde inden sommerferien med alle nyansatte:</i> Præsentation af de nyansatte, TR, ledelse og kursusledere. Der gives nogle få praktiske oplysninger og uddeles velkomstmappe Socialt samvær ved en let servering. Indbydelse til deltagelse i faggruppemøder inden sommerferien Indbydelse til deltagelse i skolens sommerfrokost Tutorerne bedes kontakte de nyansatte forud for mødet.
Skolestart	<i>Første dag efter sommerferie:</i> Møde med uddannelsesledere m. præsentation af administrationen, IT-hjælp, m.m. <i>Møde med tutorer:</i> Indhold ifølge beskrivelse af tutorordningerne. Vigtigt at næste møde mellem tutor og den nyansatte aftales.
Tutorordninger	Tutorordningen fokuserer på de praktiske udfordringer inden for faggruppernes arbejde, ligesom den nyansatte inviteres til at overvære undervisningsmoduler hos tutoren. Tutorernes rolle er beskrevet og vedlagt den nyansattes velkomstmappe.
Pædagogisk guide	Nye årsvikarer uden pædagogikum tildeles en pædagogikum-kursusleder som pædagogisk guide, som vil stille sig til rådighed for at overvære undervisning med efterfølgende samtale og refleksion. Desuden kan den pædagogiske guide være behjælpelig med at arrangere aftaler om, at den nyansatte kan overvære undervisning hos erfarne fagkolleger.
Opsamling og information om lønseddel m.m.	<i>Eftermiddagsmøde i oktober:</i> Hvordan har opstartsperioden fungeret? Møde med rektor, økonomichef og uddannelsesledere. Økonomichefen vil gennemgå lønseddel og principper for regnskab med årstimal.
Biblioteket	Mini-kursus i anvendelse af skolens bibliotek og databaser samt præsentation af muligheder for samspil med bibliotekarerne i arbejdet med kvalificering af elevernes informationssøgning. Placeres i efterårssemestret.

Sociale arrangementer	Der afholdes et socialt arrangement for alle skolens ansatte en fredag i september måned. Vigtigt at alle deltager, og at arrangementet er rammesat således at det lægger op til samvær på kryds og tværs. Det tilstræbes at arrangementet afsluttes ca. kl. 16.00 af hensyn til småbørnsforældre.
Kurser	Nyansatte uden pædagogikum bevilges internatkursus om "Elementær pædagogik". Nyansatte kan desuden i lighed med andre søge om bevilling af relevante efteruddannelseskurser.
Opfølgning	Nyansatte indbydes til en 3-mdr. samtale med uddannelsesleder/rektor for at evaluere ansættelsesstarten.
Eksamen	Forud for sommerens eksamener afholdes et informationsmøde for kolleger med ingen eller kun sparsom eksamenserfaring, hvor praktiske forhold og regler om eksamen gennemgås.
Personaleforening	Skolen støtter personaleforeningens arrangementer, og nyansatte opfordres til at deltage i disse.