

Resultatlønskontrakt 2024-25

Resultatlønskontrakt 2024-25	1
1. Indledning	2
1.1 Retningslinjer	2
1.2 Kontraktændringer	2
1.3 Offentliggørelse	2
2. Målområder og mål	2
2.1 Strategi 2023-27.....	2
Mål	3
Målopfyldeelse	3
2.2 Rekruttering	3
Mål	3
Målopfyldeelse	3
2.3 Elevfravær og -frafald	4
Mål	4
Målopfyldeelse	4
2.4 Det gode samarbejde	4
Mål	4
Målopfyldeelse	4
2.5 AI	5
Mål	5
Målopfyldeelse	5
2.6 Klasserumskultur og fællesskabende didaktik.....	5
Mål	5
Målopfyldeelse	6
3. Resultatvurdering	6

1. Indledning

1.1 Retningslinjer

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har bemyndiget bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med rektor i brev til gymnasierne af 8. oktober 2019.

Kontraktens overordnede formål er disse:

Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.

Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige kort- og langsigtede målsætninger.

Den skal skabe synlighed og gennemsigtighed omkring institutionens mål og resultater.

Kontrakten, som skal indgås senest d. 1. oktober 2024, har en samlet ramme på 100.000 kr.

Kontrakten løber fra d. 1.8.2024 til d. 30.7.2025. Resultatet af den skal indberettes til Børne- og Undervisningsministeriet senest d. 15.10.2025.

1.2 Kontraktændringer

Genforhandling om justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag hvorpå kontrakten er indgået.

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

1.3 Offentliggørelse

Kontraktens indsatsområder, mål og ramme offentliggøres af bestyrelsen på skolens hjemmeside.

2. Målområder og mål

2.1 Strategi 2023-27

Strategiplanen lå klar ved udgangen af skoleåret 2023-24 med konkrete indsatser for skoleårene 23-24 og 24-25. Arbejdet med planen er en fortløbende proces, og i 24-25 skal ledelsen i samarbejde med USU og Pædagogisk Råd vurdere resultaterne af arbejdet i 23-24, justere indsatserne for 24-25 og formulere foreløbige indsatser for skoleåret 2025-26.

Mål

- Ledelsen skal igangsætte de planlagte aktiviteter for 2024-25, herunder videreførelse af indsatser fra 2023-24
- Senest ved skoleårets slutning skal der foreligge mål for 2025-26
- Arbejdet med strategien skal fortsat være et fælles skoleanliggende og bredes videst muligt ud i råd og udvalg.

Målopfyldelse

Strategien er bevidst formuleret, så den skal udfyldes og justeres gennem de 4 år, den omfatter. De enkelte indsatser afsluttes kun sjældent i det skoleår, hvor arbejdet med dem påbegyndes, og det er ledelsens ansvar, at indsatsområderne holdes i kog, udvikles og behandles i de fora (udvalg/råd mv), hvor de hører hjemme. Den reviderede udgave af strategien præsenteres for bestyrelsen på skoleårets sidste bestyrelsesmøde.

2.2 Rekruttering

Heller ikke ved optaget i marts 2024 viste ministeriets nye fordelingsmodel sit værd. Heldigvis klarede BG skærene selv, især på stx-siden. Hf er som noget nyt blevet omfattet af fordelingsreglerne, men vi tør ikke sætte vores lid til dette system og skal fortsat være indstillet på at rekruttere vores elever selv. Vi er fortsat i stor politisk modvind (og i mindre grad også demografisk). Der drøftes nye gennemgribende reformer af hele uddannelsesområdet, de er meget omfattende og er ikke forhandlet politisk, så endnu navigerer vi efter, at vores to stærke uddannelser (hf og stx) skal klæde ungdommen på til videre studier.

Mål

- Samarbejdsprojektet med 10. klassecenteret - "Gymnasiet kalder" skal finjusteres og finde fodfæste
- Der skal arbejdes målrettet med kampagner på TikTok, og der skal løbende følges op på udbredelsen mv.
- Vi skal arbejde mere målrettet på en attraktiv skole for drengene
- Vi inviterer til mindst 1 læringscirkel med lærere fra de omkringliggende skoler
- Fortsat positivt samarbejde med skolerne i både nær- og fjernområderne
- Vores egne elever skal fortsat inddrages i rekrutteringsarbejdet.

Målopfyldelse

Ledelsen og de relevante udvalg skærper fokuset på, hvorfor stx taber især drenge til hxx - og hvad vi kan gøre ved det. Vi plejer løbende det gode forhold til grundskolerne - særligt på ledelsesniveau, men også på lærerniveau (læringscirkel). Vi prioriterer fortsat at bruge mange ressourcer på det "frivillige brobygningsarbejde" og øger gennem strategiarbejdet fokuset på, at det er en fælles opgave, som lærerne føler ejerskab til. Rekrutterings- og SoMe-gruppen arbejder hele tiden på at profilere BG i de sammenhænge, hvor det er relevant, og på at holde balancen mellem det underholdende og det seriøse.

2.3 Elevfravær og-fracald

I coronaens lange skygge har vi desværre oplevet en stigning i elevfravær. Det gælder for alle årgange på både stx og hf, at fraværet er steget fra skoleåret 22-23 til 23-24, og at der, med udgangspunkt i rekordlave fraværstal i 20-21, har været en generel tendens til stigende fravær på både stx og hf. Frafaldet har samtidigt været lavt og var sidste år på laveste niveau på hf i mere end 10 år. Der er utvivlsomt en sammenhæng mellem et lavt frafald og højt fravær, da især sårbare elever kan have brug for længere snor end andre. Omvendt er det også et velkendt problem, at en elev med dårlig mødedisciplin har større risiko for at droppe ud end en elev med god mødedisciplin.

Mål

- Øget fokus på fraværsårsager / mødedisciplin
- Systematisk opfølgning på dårlig mødedisciplin
- Et generelt fald i fravær uden samtidig stigning i frafald

Målopfyldelse

Der skal være gode årsager til fravær. Elever med længere sygdomsforløb skal bevare deres tilknytning til undervisningen på trods af høje fraværstal, og der skal være et godt samarbejde om fraværet mellem elev (evt. forældre), studievejleder og uddannelsesleder. Det stigende fravær skal stoppes, og det skal være synligt i fraværstatistikken, at tendensen ændres i nedadgående retning.

2.4 Det gode samarbejde

Ledelsesevalueringen for 2023-24 viste store forbedringer i samarbejdet på BG, og dette niveau skal fastholdes og om muligt gerne forbedres endnu mere. Der opleves god stemning og god tilslutning til diverse arrangementer, hvilket ses som udtryk for et godt kollegialt arbejdsmiljø. Dette skal fastholdes.

Mål

- De tydelige og gennemsigtige forventninger skal ekspliciteres gennem samarbejdet mellem medarbejder og nærmeste leder – fx gennem de kvartalsvise tidssamtaler, hvor medarbejderen naturligvis også har mulighed for sparring med sin leder på andre områder
- Ledelsen mødes månedligt og gennemgår medarbejdernes tidsregistreringer
- Vi gentager den mundtlige ledelseevaluering, som på dagen suppleres med en mere kvantitativ evaluering, som gør det muligt at følge udviklingen for samarbejdet
- Vi skal endvidere have et fokus på den nyskrevne personalepolitik, således at denne kommer til at leve et lidt mere fremtrædende liv end den forrige udgave
- Ledelsen skal fortsat være transparente i deres arbejde og beslutninger.

Målopfyldelse

Vi skal gentage og udvikle nogle af de ting, der gjorde noget godt for arbejdsmiljøet i forrige skoleår. Det gælder ikke mindst, at ledelsen er opmærksom på at inddrage det øvrige personale i

de ledelsesmæssige dilemmaer og udfordringer, der har en indflydelse på, om alle føler oplevet retfærdighed. Vi er kommet i "god gænge" med den mundtlige ledelsevaluering, og hvor det år 1 var lidt kunstigt og akavet, var det en generel oplevelse år 2, at det var et rum for åben, ærlig og konstruktiv dialog. Dette rum skal fastholdes og meget gerne udbygges, så flere forskellige kolleger kommer til orde. Vi skal gøre det til en vane også at se udfordringer, problemstillinger og muligheder gennem personalepolitikens perspektiv og desuden være eksplicit i brugen af den i samtaler med ansatte. Tidsforbruget skal følges tættere af både medarbejdere og ledelse for at minimere blandt andet skæv arbejdsbelastning.

2.5 AI

Arbejdet med AI (kunstig intelligens) fylder en del på alle landets gymnasier netop nu – således også på BG. I et elevperspektiv er især udviklingen indenfor chatbotter interessant, både når det handler om muligheden for at få hjælp, og når det handler om at komme nemt igennem lektierne. Vi har gennem flere år arbejdet med en progressionsplan for elevernes digitale dannelse. Denne plan bør også sikre, at eleverne dannes i brugen af kunstig intelligens.

Mål

- Der skal udarbejdes undervisningsforløb med fokus på chatbotter til alle elever på 1. årgang
- Undervisningsforløbene skal gøre eleverne opmærksomme på, at chatbotter kan benyttes uhensigtsmæssigt, så det går ud over læringen, men også at de kan bruges konstruktivt
- Alle lærere skal kunne varetage undervisning i ovennævnte forløb og efterhånden integrere det i egen undervisning.

Målopfyldelse

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der får til opgave at udarbejde to lektioner – én lektion, der har fokus på det, som chatbotter ikke må og kan benyttes til, og én lektion, der har fokus på en mere konstruktiv anvendelse. De to lektioner skal afholdes for alle elever på 1. årgang. Alle lærere skal deltage i efteruddannelse, hvor de får indsigt i undervisningsforløbenes indhold og mulighed for at drøfte det.

En arbejdsgruppe under Pædagogisk Udvalg skal desuden have fokus på strukturelle tiltag, der kan minimere elevernes "ulovlige" brug af chatbottens fristelser.

2.6 Klasserumskultur og fællesskabende didaktik

Vi oplever generelt stigende udfordringer med elevernes motivation i både faglige og sociale fællesskaber, og eleverne har sværere ved at se deres individuelle ansvar i at fællesskabet fungerer. Vi ønsker at fremme det kollektive ansvar for god læring og et godt socialt miljø gennem et fokus på fællesskabende didaktik og elevernes egne kompetencer og muligheder samt et fokus på "den gode klasse".

Mål

- Alle lærere får et oplæg om fællesskabende didaktik første skoledag

- Alle teamlærere på gf og i 1hf + studievejledere + JG/PD deltager i en mindre kursusrække om fællesskabende didaktik. De deltagende lærere laver aktioner med klasserne og fremlægger erfaringerne på klassernes teammøder. PU følger forløbet
- Et udvalg under PU arbejder med "Den gode klasse" hvor der er fokus på både faglig og social trivsel. Udvalget skal udarbejde en social-kanon, hvor der rammesættes sociale arrangementer for klasserne, spisning i kantinen med teamlærere i 1.g m.m., for at skabe større trivsel og sammenhold i klasserne.
- Teamlærerne skal i starten af studieretningsforløbet have individuelle samtaler med alle i klassen for at sikre, at alle elever får mulighed for at snakke trivsel og sikre en god start på studieretningen.

Målopfyldelse

Vi skal vende vores lærerblik- og samtaler fra, hvad eleverne ikke kan til at se mere professionelt på elevernes motivation og kompetencer, blandt andet ved at være nysgerrige på den enkelte elevs eksekutive kompetencer. Vi skal skabe trygge og motiverende læringsrum for eleverne, som øger deres motivation og sociale og faglige trivsel. Begge typer trivsel skal understøttes af struktureret trivselsarbejde omkring klassen med udgangspunkt i arbejdet med "Den gode klasse". Det er et langt sejt træk, men vi forventer indirekte at kunne aflæse indsatsen i karakterer, frafald, fravær, trivselsmålinger etc.

3. Resultatvurdering

Der skal i kontraktperioden være løbende dialog mellem bestyrelsesformandskabet og rektor om status for målopfyldelsen.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor sammen med den øvrige ledelse en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. Rapporten beskriver, i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten behandler bestyrelsen resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad punkt for punkt på et bestyrelsesmøde. Resultatet af bestyrelsens behandling præsenterer bestyrelsesformanden/-formandskabet for rektor. Graden af målopfyldelse inden for det enkelte målområde svarer til udbetalingsprocenten for området. De 6 målområder tæller med samme vægt.