

Resultatlønskontrakt for

Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus gældende fra 1. august 2016 til 31. juli 2017 indgået mellem bestyrelsen og rektor

Formål med kontrakten:

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemsikuelighed i Falkonergårdens opgavevaretagelse og understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2016-2017.

Parter og gyldighedsperiode:

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus ved Formand Henrik Toft Jensen og Kirsten Cornelius. Kontrakten gælder for perioden 1. august 2016 - 31. juli 2017.

Resultatløn:

Resultatmålene er delt op i to dele. En, der vedrører den basale drift og en ekstra ramme, der er knyttet til markante resultater med synlige ændringer og indeholder indsats mod frafald. Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn, er 80.000 kr. for basisrammen og 60.000 kr. for ekstrarammen. Resultatlønnen udbetales i september måned 2017. Dertil kommer mulighed for at honorere merarbejde/særlig indsats med en maksimal udbetaling på 35.000 kr.

Resultatmål:

Basis rammen:

Studieparathed:

Herved forstås andelen af 3. og 4. gære, der består studentereksamen sommeren 2017. Som kriterium for succes sættes, at 97,5 % af elevbestanden i 3/4g pr 5. september 2016 består juni 2017. Heri medregnes ikke elever, der pga. svær sygdom forhindres i at følge skolegangen, bortvises, flytter af sportslige grunde eller af adgangsmæssige årsager vælger ikke at gå op i sidste fag. Rektor skal samtidig følge karakterudviklingen ved eksamen og sammen med faglærerne lægge en handlingsplan, såfremt et hold eller et fag afviger markant fra niveauet de tidligere år.

Trivsel:

Trivsel skal prioriteres og italesættes for alle på Falkonergården, og der skal efter forslag fra Samarbejdsudvalget iværksættes konkrete aktiviteter for de forskellige elev- og medarbejdergrupper. Forslagene skal medvirke til fremme af arbejdsglæden og ansvarsfølelsen hos elever og lærere og styrke sammenholdet på skolen.

Samarbejdsudvalget evaluerer trivslen på mødet i juni og skriver kort rapport til bestyrelsen.

Sygefravær:

Alle medarbejderes sygefravær følges og søges begrænset i overensstemmelse med skolens personalepolitik og gældende lovgivning om sygepolitik på statens arbejdspladser. Resultatet drøftes på møde i samarbejdsudvalget, der efterfølgende kommer med forslag til evt. indsats på området. Det er et kriterium for succes, at sygefraværet generelt er på samme lave niveau (+/-1 % point) som i skoleåret 2015-16.

Skoledemokrati og elevansvarlighed:

Elevrådsarbejdet støttes fortsat ved hjælp fra pædagogisk leder, og der afholdes kursus for alle elevrådsrepræsentanter og gives støtte til andre aktiviteter som fx elevråds-weekend og deltagelse i skolens udvalg. Elevrådet følger den udarbejdede handlingsplan for at sikre større synlighed med og opbakning til elevrådets mærkesager. Elevrådsarbejdet evalueres via spørgeskema i klasserne og resultatet drøftes på årets sidste elevrådsmøde, hvor der efterfølgende opstilles plan for det kommende skoleår. Det er et kriterium for succes, at alle klasser deltager i elevdemokratiet og i evalueringen, at mindst 75 % er tilfredse eller meget tilfredse med grundlaget for elevrådets arbejde og aktiviteter på skolen.

Reform:

Der afholdes kursus for alle skolens lærere i november måned med henblik på valg af kommende udbud, planlægning af reformernes implementering, pædagogik og konkretisering. Tidsplan og forslag til indhold af forårets arbejde med reformerne fremlægges og drøftes i faggrupper og plenum, og der udarbejdes i samarbejde med pædagogisk udvalg efterfølgende en konkret plan for såvel fag- som classesamarbejdet - herunder præcisering af, hvornår og hvordan det tværfaglige samarbejde skal forløbe i 1.g. Det er et kriterium for succes, at denne plan efterfølgende godkendes af Pædagogisk Råd.

Ekstra Ramme:

Evaluering og Klassedannelse:

Det er besluttet, at der ikke gives standpunktskarakterer i november i 1.g, men afholdes individuelle elevsamtaler med det formål at sætte fokus på læring i stedet for præstation. Forsøget evalueres af både lærere og elever med henblik på indarbejdelse i kommende introduktion til nye 1. klasser. I foråret 2017 holdes tema-møde for kommende klasseledere og elevværter for at sikre kommunikation og koordinering af modtagelsen af den nye årgang i samarbejde med NETWERK og for at opstille nyt introduktionsprogram på baggrund af de nuværende 1. klassers evalueringer af introduktion og formativ evaluering. Det er et succeskriterie, at introduktionsprogrammet godkendes af Fællesudvalget.

Løfteevne:

De naturvidenskabelige fag skal holde møde med rektor og drøfte fagenes løfteevne og eksamensresultaterne i faget, og mødet skal resultere i mindst 3 konkrete og begrundede forslag til forbedring af fagets løfteevne/eksamensresultater. I matematik skal der arbejdes målrettet med overgangsproblemer fra folkeskolen og iværksættes hjælp til elever med faglige udfordringer. Karaktererne ved sommereksamen 2017 skal inddrages i fagrepræsentanternes skriftlige rapport til rektor med stillingtagen til de forskellige initiativers brugbarhed i løfteproblematikken og danne baggrund for opfølgingsplan 2017-18.

Byggeri:

Byggeri af ny klassefløj påbegyndes og følger den lagte tidsplan og det godkendte budget. Succeskriteriet er, at byggeriet følger tidsplanen, og at budgettet holder.

Implementering af IT-planen:

Der udarbejdes en plan for efteruddannelse af hele lærergruppen i anvendelse af IT i undervisningen. Der tilbydes kurser på 4 niveauer. Lærerne placerer sig i en kategori ud fra bedømmelse af egne evner og færdigheder og melder sig til kursus/kurser efter eget valg. Målet er at løfte samtlige lærere dvs. forbedre den samlede IT-kompetence med mindst et trin.

TD-udvikling på Falko:

Der oprettes et TD-råd, der holder møder med leder af skolens TD-afdeling og kommer med forslag til, hvordan vi kan gøre ordningen bedre og sikre højere gennemførelse. Klasselederne inddrages i udvalgets arbejde, og det er et succeskriterie, at rådet udarbejder forslag, der vedtages af TD-klasserne og iværksættes i TD-klasserne, og at frafaldet bliver mindre i disse klasser i skoleåret 2016-17 ved sædvanlig opgørelsesmetode.

Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektorer:

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse inden for en ramme på max 230.000 kr.

Resultatvurdering og evaluering:

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

Ved kontraktens udløb skriver rektor en redegørelse for realiseringen af de angivne mål i kontrakten. På baggrund af denne redegørelse og bestyrelsesformandens dialog med rektor beslutter bestyrelsen derpå uden rektors tilstedeværelse, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten.

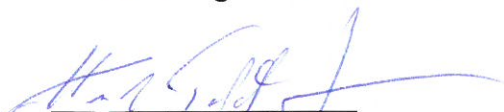
Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

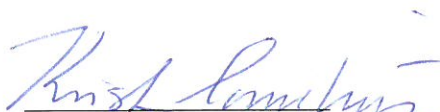
Ved fratreden vurderes, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på forholdsmæssig udbetaling og ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsesformanden resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad ved periodens slutning.

Kontraktændringer:

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, hvis parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til genforhandling/justering af kontrakten.

Frederiksberg d. 8. november 2016


Henrik Toft Jensen


Kirsten Cornelius