

Resultatlønskontrakt

Falkonergårdens Gymnasium og HF-kursus gældende fra 1.august 2010 til 31.juli 2011 indgået mellem bestyrelsen og rektor

Formål med kontrakten:

Følgende resultatlønskontrakt skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemskuelighed i Falkonergårdens opgavevaretagelse og understøtte rektors arbejde for at opnå de opstillede mål for skoleåret 2010-11.

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 2010 -31.juli 2011

Resultatmål:

A .Obligatoriske indsatsområder :

Fleksibel anvendelse af læreresressourcer :

Faggrupperne skal registrere lærernes kompetenceprofil og vidensdele på faggruppemøder med henblik på gruppens deltagelse i efteruddannelse og den enkelte lærers kompetenceudvikling. Vidensdelingen rapporteres til rektor ved fagrepræsentanten.

Fravær og frafald for alle klasser opgøres og sammenlignes med tidligere år med henblik på evaluering af den nye fraværprocedure og HF forsøget med ”lektiefri” skole. Kriterium for succes er, at frafaldet i indeværende skoleår er mindre i 1 HF og det samme eller mindre end skoleåret 2009-10 for skolen som helhed.

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.

B. Uddannelsesspecifikke indsatsområder:

Studieparathed :Herved forstås andelen af 3 og 4.g.ere, der består studentereksamen Sommeren 2011. Som kriterium for succes sættes, at 95% af elevbestanden i 3/4g pr 5.sep.2010 består i juni 2011. Heri medregnes ikke elever, der pga. svær sygdom forhindres i at følge skolegangen .I begrebet indgår også, at rektor følger karakterudviklingen på det enkelte hold til eksamen 2011 og lægger en handlingsplan, såfremt et hold eller et fag afviger markant fra niveauet i de tidligere år.

C Frivillige indsatsområder.

Institutionens uddannelses- og videnskæssige profil:

Alle studieretninger mødes og drøfter mulighederne for udvikling af de enkelte studieretningers profil gennem toning af undervisningen i alle fag. Forløbene evalueres og erfaringerne formidles videre ved skoleårets slutning.

Skoledemokrati og elevansvarlighed. Elevrådsarbejdet støttes ved inspektor hjælp til organisering , forretningsorden mv. På lærerkurset holdes workshop om elevinddragelse og elevansvarlighed i undervisningen og andre aktiviteter. Elevernes besvarelser til ressourceregnskabet indgår i drøftelserne, der skal udmøntes i en række konkrete forslag, der drøftes i fællesudvalget.

Talentudvikling. Falkonergården ønsker at sætte fokus på at udvikle den enkelte elevs særlige talent – det være sig idrætslige, kreative eller faglige. I skoleåret 2010-11 skal der iværksættes nye initiativer på området – og talentfulde elever skal udpeges og opfordres til at deltage i specialtilbud. Ordningen evalueres i pædagogisk råd september 2011.

D. Institutionsspecifikke indsatsområder:

Der afholdes en arkitektkonkurrence om udbygning af skolen og i forlængelse heraf udarbejdes plan for udbygningen. Der indgås aftale om fællesskab om bygningsadministration og drift og aftales kompetenceudvikling for relevante medarbejdere. Planen godkendes i samarbejdsudvalget.

De anførte 8 indsatsområder vægter lige meget i den samlede resultatvurdering.

Resultatløn

Det maximale beløb, der kan udbetales i resultatløn er på 120.000 kr. – inklusiv pension. Resultatlønnen udbetales i oktober måned 2011.

Resultatløn til vicerektor og øvrige inspektorer

Rektor bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakter med den øvrige ledelse inden for en ramme på max 120.000 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 formanden, 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

Henrik Toft Jensen

Kirsten Cornelius