



Rektors resultatlønskontrakt 2019-2020

Aftale om resultatløn er indgået mellem:

Bestyrelsen for Nærum Gymnasium
og
Rektor Niels Hjørund Pedersen

Grundlaget for aftalen er Undervisningsministeriets skrivelse af 27. juni 2013 ”Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere”.

Aftalen er gældende i perioden 1. august 2019 – 31. juli 2020.

Efter endt periode drøftes det forgange års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med rektor. På baggrund af målopfyldelsen træffer den samlede bestyrelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsen graden af målopfyldelse. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.

Bestyrelsen giver rektor bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt og udbetale engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats med institutionens øvrige ledere.

Kontraktens indsatsområder, bestyrelsens efterfølgende vurdering af målopfyldelse og udmøntning (udtrykt i procent) offentliggøres på NAG's hjemmeside.

Genforhandling af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået. Begge parter kan tage initiativ til genforhandling.

Basisrammen

- Strategiplanen ”NAG 2018-21” (40 %)
 - De tre fokusområder – Læringsfællesskaber, Medborgerskab og udblik, Dannelse i en digitaliseret tid – implementeres som beskrevet i strategiplanen, jf. statusdokument behandlet på bestyrelsesmødet i juni 2019.
 - Inddragende og klart kommunikeret proces
 - Implementeringen af strategiplanen skal ske i en inddragende og tydelig proces, der involverer alle hovedinteressenter på NAG



- Der sker en løbende opfølgning på strategiplanens fremdrift, herunder formidling i personalegruppen.
 - Der afrapporteres ved afslutning af skoleåret til skolens bestyrelse.
- Team som organisatorisk forankring af de strategiske indsatser (20 %)
 - Teamarbejdet relateret til strategiplanen gennemføres.
 - Der udarbejdes en procesplan for årets teamarbejde, herunder afholdes der samtaler mellem ledere og de enkelte team.
 - Der afholdes i foråret 2020 en teamdag med fokus på vidensspredning og afklaring af tiltag, som skal bredes ud til større grupper i organisationen.
- Gymnasiereform – særlige indsatser (40%)
 - SRP i ny form
 - Der gøres en særlig indsats for at give den nye SRP-ordning en solid begyndelse:
 - Der afholdes et temaarrangement for hele lærerkollegiet om den nye ordning.
 - Der etableres en NAG-kanon for den videnskabsteoretiske/metodiske del af SRP. Kanonen integreres fremtidigt i de flerfaglige forløb.
 - I forbindelse med FF6 trænes eleverne i den nye eksamensform, der knytter sig til SRP.
 - Særligt målrettede forløb (med 130 timers puljen)
 - Indsatsen med særligt målrettede forløb skærpes. Der etableres en ny række forløb, som retter sig særligt mod matematik B og den skriftlige eksamen (en udfordring både lokalt og nationalt).
 - Der gennemføres særligt målrettede forløb, som retter sig imod A-niveaufag med skriftlig eksamen.
 - Evaluering af reformimplementering, herunder deltagelse i SDU's følgeforskning
 - Fortsat deltagelse i SDU og EVA's følgeforskning med udtræk af de mulige lokale konklusioner, som bringes i spil ift. NAG's reformimplementering og -justering.
 - Der gennemføres interne devalueringer af relevante reformelementer.

Ekstrarammen

- Obligatorisk område 1: "Prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid" (50 %)
 - Lærerne planlægges som følge af OK-13/15/18 med mere undervisning end under de forrige overenskomster.
 - Den skarpere prioritering af arbejdstiden har affødt et øget fokus på personaletrivsel, jf. opfølgningsplanen for APV. MIO følger løbende op på trivselsgruppens anbefalinger og tiltag. Trivselsgruppen mødes 2 gange i løbet af skoleåret.



- Obligatorisk område 2: ”En målrettet indsats mod frafald og fravær” (50 %)
 - En væsentlig motivationsfaktor – og dermed en brik i frafalds- og fraværsarbejdet – er karakterer. Derfor tages karaktergivning op som et særligt tema i skoleåret 2019/20.
 - Skolen deltager i eksternt samarbejde om karaktergivning i regi af UVM’s implementeringsnetværk.
 - På personaleseminaret i efteråret 2019 er der fokus på karaktergivning med eksterne oplægsholdere, hvis indlæg retter sig mod emnet.
 - Faggrupperne arbejder med karaktergivning og feedback som tema i løbet af skoleåret (bedømmelseskriterier og faglige mål, kommunikation ift. elever etc.).
 - I regi af elevrådet tages karakter og karaktergivning op som tema.
 - Desuden fortsættes og udvikles NAG’s skarpe opfølgning på fraværsområdet. Herunder er der fokus på skriftligt fravær og koordinering af det skriftlige arbejde i klasserne. Der arbejdes med nye tiltag og ledelsestilknytning, jf. opfølgningsplanen til ETU’en.