

Realisering af mål i resultatlønskontrakt for perioden 1. august 2013 – 31. juli 2014

Aftalen er indgået mellem Vesthimmerlands Gymnasium og HF's bestyrelse ved bestyrelsesformand Keld Jørgensen og rektor Kirsten Holmgaard.

Resultatkontrakten er indgået efter bemyndigelse af 27. juni 2013, jf. ministeriets hjemmeside <http://www.uvm.dk/Administration/Loen-og-ansættelse/Loen/Resultatloen>. Kontrakten består af to rammer: En basisramme hvor indsatsområderne afspejler institutionens udfordringer, kortsigtede som langsigtede og en ekstraramme hvor indsatsområderne indeholder krav om markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen.

Ved Kirsten Holmgaards pension pr 1. februar 2014 er kontrakten overdraget til ny rektor Jette Rygaard Poulsen. Bestyrelsen er ny-konstitueret pr 1. maj 2014, hvorefter bestyrelsesformand er Inger Askehave.

I forlængelse af denne evaluering, vil følgende elementer af resultatkontrakten blive offentliggjort på skolens hjemmeside:

- 1) Kontraktens indsatsområder, herunder mål
- 2) Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen af de enkelte mål
- 3) Den endelige udmøntning af resultatkontrakten udtrykt i procent

Hermed følger rektor Jette Rygaard Poulsen evaluering af kontraktens indsatsområder i både basisramme og ekstraramme fra 1. februar 2014 til skoleårets afslutning – gennemgået punkt for punkt jf. vedhæftede kontrakt. Tidligere rektor Kirsten Holmgaard fik ved sin fratrædelse udbetalt halvdelen af både basisrammen og ekstrarammen – altså 100 % udbetaling på første halvdel af skoleåret.

Aars den 31. juli 2014



Jette Rygaard Poulsen
Rektor

Bilag 1: Underskrevne kontrakt

Basisrammen

B1 Initiativer der sikrer en fortsat pædagogisk udvikling og trivsel blandt lærerne

Vægtes med 15 %

I vinteren 2012 udgav EVA en evalueringsrapport om teamorganisering og teamsamarbejde på de treårige gymnasiale uddannelser. Overordnet var konklusionen, at teamene har gode erfaringer med at samarbejde om elevernes trivsel, om fastholdelse og om klasserumskultur. Men der er uudnyttede potentialer i teamsamarbejdet, når det gælder det pædagogiske arbejde. Denne landsdækkende konklusion passer også på VHG.

I de senere år har skolen også ansat en række nye lærere. Især nye lærere kan af og til opleve, at arbejdspresset bliver for overvældende. Det er derfor vigtigt at ansatte ved, hvor og hvordan de kan få hjælp.

Det begyndende generationsskifte i lærerkollegiet skal have fokus med henblik på at skabe belthed, klarhed og gennemsigtighed i organisationen. Der skal tages initiativer, der fremmer den sociale trivsel i lærergruppen og i personalegruppen som helhed. Med baggrund i ovenstående er det målet:

- *At sætte fokus på det pædagogiske i teamsamarbejdet og at ledelsen går i dialog med teamene omkring det pædagogiske arbejde*

Det pædagogiske teamsamarbejde skal stå på to ben, således at både det tomandsteam, der er knyttet til den enkelte klasse, og faggruppeteamet sætter fokus på den pædagogiske udvikling af arbejdet.

Skolen indførte med skoleårets start et mere fokuseret pædagogisk teamsamarbejde om hver klasse (tomandsteam). Der er afsat tid i lærernes opgaveportefølje til at varetage teamopgaver. Teamet har til opgave at inspirere til, koordinere, evaluere og dokumentere det pædagogiske arbejde i studieretningen/klassen og at sikre at viden deles fremadrettet.

De pædagogiske team er i tæt dialog med ledelsen om eksempelvis planer for studieretningens/klassens AT-forløb og destination/lærerpåsætning på studieture, således at de overordnede pædagogiske mål for arbejdet ikke overskygges af den praktiske organisering som varetages af ledelsen.

Denne del af det pædagogiske teamsamarbejde skal gennem de næste år videreudvikles, så hvert team får en større mulighed for at koordinere arbejdet med skolens fælles indsatsområder.

Herudover er der i løbet af foråret blevet introduceret et nyt begreb: GRUS (GRuppe Udviklings Samtaler). Ledelsen afholder samtaler med en hel faggruppe for i fællesskab at drøfte den faglige udvikling i faget, hvordan lærerne varetager det faglige pædagogiske udviklingsarbejde, hvilke vanskeligheder de har i faget samt eventuelle behov for handling i forhold til fagets udvikling. Samtalerne supplerer altså de velkendte MUS, hvor også den pædagogiske udvikling for den enkelte lærer drøftes. De første afholdelse af GRUS vil ske umiddelbart efter sommerferien, men faggrupperne er allerede nu i gang med overvejelser over hvilke emner der er væsentlige at få drøftet ved samtalerne.

- *At ledelsen følger og inspirerer arbejdet i pædagogisk udvalg (PU)*

Ledelsen er løbende i tæt dialog med PU og er med i planlægningen af eksempelvis indholdet i de pædagogiske råds møder. Det tætte samarbejde og dialogen er nødvendig, blandt andet når der skal udvikles nye måder at organisere undervisningen på, så den enkelte elev tilgodeses. Her har PU og ledelsen i løbet af skoleåret i fællesskab igangsat indsatsområder omkring tolærerordning, fusionsklasser og nye måder at tænke det skriftlige arbejde ind i undervisningen. Ledelsen har

søgt UVM om at deltage i rammeforsøgene om studietid og studiefællesskaber så ovenstående indsatsområder i næste skoleår ikke blot bliver på forsøgsbasis, men bliver udrullet i fuld skala for første årgange.

Dialogen med PU foregår også gennem den nedsatte dialoggruppe bestående af ledelsen, repræsentanter fra PU samt tillidsrepræsentant og –suppleant. Dialoggruppen har til formål at sikre en dialog mellem ledelse og lærere så implementeringen af nye organiseringer af undervisningen sker på måder, som giver mening for alle parter og i sidste ende kan sikre at elevernes udbytte af undervisningen øges.

- *At der gennemføres fælles studietur der kan inspirere og fremme trivslen*

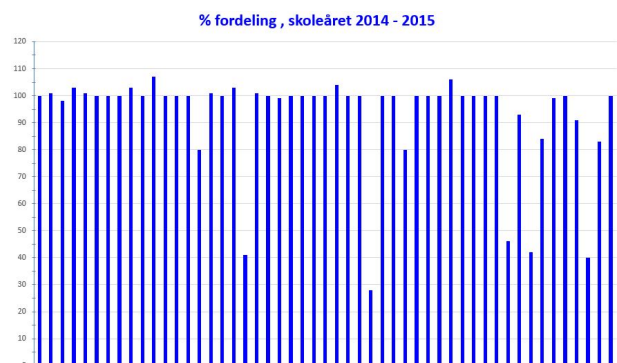
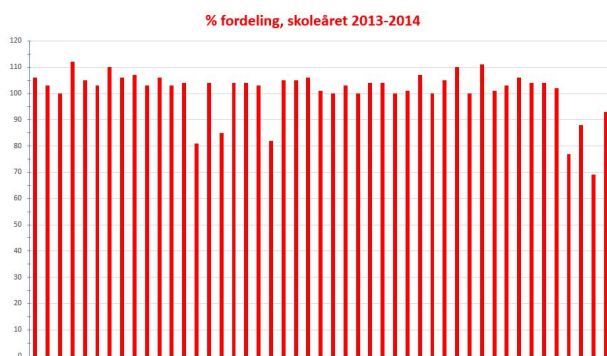
I begyndelsen af april var det samlede lærerkollegium på en tredags studietur til Hamborg. Programmet var planlagt af lærerne og alle med ”noget på hjertet” kunne få et programpunkt. Fokus på turen rent fagligt var mulige studietursdestinationer, mens det overordnede mål var at fremme trivslen blandt medarbejderne – hvilket i høj grad blev opnået.

- *At ledelsen er særlig opmærksom på lærernes generelle trivsel og sikrer at ingen arbejder, så de er i risiko for at blive udbrændte*

Lærernes generelle trivsel kræver både at de får medindflydelse på arbejdet OG at hver enkelt lærer oplever en passende opgavefordeling og medarbejdergoder. For at sikre lærernes medindflydelse på skolens drift og deres eget arbejde, har ledelsen i foråret taget initiativ til at indføre et medarbejderindflydelsesorgan (MIO), hvor diverse politikker og overordnede visioner for skolen kan drøftes, herunder en trivselspolitik, som er under udarbejdelse. MIO er en udvidelse af skolens samarbejdsudvalg SU, og vil have mindst fire årlige møder.

Ud over indførelsen af MIO, har det i foråret været vigtigt at skabe åbenhed om de beslutninger, der træffes på ledelsesplan, eksempelvis omkring opgavefordelingen for det kommende skoleår. Der har derfor været afholdt et fyraftensmøde for interesserede lærer, hvor konkrete problemstillinger og overordnede principper for fordelingen har været diskuteret.

Herudover er det i videst muligt omfang bestræbt, at den enkelte lærer ved planlægningen af næste skoleår ikke får en opgaveportefølje, som har arbejdsopgaver over 100 % arbejdstid. Dette er en væsentlig ændring i forhold til tidligere år på VHG, jf. nedenstående grafer, hvor hver søjle repræsenterer en lærer.



De lave procentsatser hos nogle lærere i skoleåret 2014-15 skyldes delpension, at læreren stadig uddanner sig eller er barselsvikarer i en kortere periode.

I maj blev der udarbejdet en APV for skolen, og lærernes tilfredshed viser sig at være rigtig god både hvad angår arbejdsmiljø, -indhold, -belastning og kommunikation med ledelsen. Samlet set får arbejdsmiljøet på skolen følgende score af lærerne:

○ Karakter 12	12,1 %
○ Karakter 10	51,5 %
○ Karakter 7	27,3 %
○ Karakter 4	6,1 %
○ Karakter 02	0 %
○ Karakter 00	0 %
○ Karakter -3	0 %
○ Ikke besvaret	3 %

De nye lærere er i særdeleshed i fare for at ”knække”. Derfor blev der sidste sommer indført en tutorordning hvor erfarne lærere står til rådighed for nye lærere. Endvidere har ledelsen i næste skoleårs opgavefordeling afsat plads i de nye læreres portefølje til blot ”at være ny lærer” (altså en lavere opgavebelastning).

Som et lille skridt for at sikre trivsel for den enkelte lærer har skolen i foråret indført frugtordning for alle lærere.

B2 Skolens internationale profil

Vægtes med 15 %

Skolen har været godkendt som UNESCO skole siden 2000. I den sammenhæng har vi arbejdet med WHE (verdensarven), BSP (baltic sea projekt) og TST (transatlantisk slavehandel). For at fastholde godkendelsen skal vi løbende udvikle undervisningen til disse tre ”pinde”. Vi har fået godkendt et Comenius projekt med overskriften: Med kunst og kultur mod kildioxid. Det er et multilateralt EU-støttet projekt med Tyskland, Frankrig, Ungarn, Kroatien, Østrig og os. Som en tillægsgevinst har vi fået tilbudt, at elever og lærere kan deltage i et seminar på Det Europæiske Akademi. Akademiet er et forsknings- uddannelses- og dannelsessted om Europa. Med baggrund i ovenstående er det målet:

- *At sikre lærernes kompetenceudvikling i relation til arbejdet med at være en UNESCO skole*

Der har i foråret – efter ledelsens ønske - været en længere drøftelse af formålet med elevernes skolerejser generelt og med udvekslingsrejserne i særdeleshed. Drøftelserne er mundet ud i en klarhed over målet med hver enkelt rejse (AT-rejser i 3g, udvekslings/kulturrejser i 2g og studieture i 2hf) og ledelsen har efterfølgende igangsat arbejdet med udviklingen af en læreplan for elevernes samlede internationalisering. Den omfatter altså både det arbejde, som sker i den daglige undervisning (kontakt med UNESCO-projekter, hvor skolen også har tilmeldt sig til et nyt projekt i Yemen – dog uden at ønske udveksling!) og det ønskede udbytte for eleverne ved rejser. Arbejdet med en læreplan øger lærernes kompetencer i relation til UNESCO arbejdet, og med internationaliseringen generelt.

Herudover har en gruppe lærere meldt sig til at arbejde med internationalisering som en pædagogisk udviklingsopgave. Skolen har samlet set formuleret fem forskellige pædagogiske udviklingsopgaver for det kommende skoleår, hvoraf internationalisering er den ene. Gruppen består både af ”nye” lærere og erfarne lærere og fokus er på udviklingen af samarbejdet med andre skoler på både elev og lærerplan, så elevernes udbytte af undervisningen i sidste ende øges.

- *At arrangerer deltagelsen i seminaret på Det Europæiske Akademi som talentarbejde i samfundsfag*

Skolen har i foråret haft en gruppe talentfulde samfundsfagselever med på en uges ophold på Det Europæiske Akademi i Ötzenhausen. Både elever og lærere oplevede turen som udbytterig, ikke nødvendigvis fagligt (hvor eleverne fra VHG var helt i top), men kulturelt og med hensyn til andre syn på og tilgange til undervisning.

Der er planer om også næste år at besøge Det Europæiske Akademi, hvis det organisatorisk kan lade sig gøre at få en hel klasse med og altså ikke blot 20 masterclassselever.

- *At sikre elevkontakt mellem forskellige kulturer ved at vedligeholde kontakten til venskabskoler i Europa, så der kan arrangeres udvekslingsrejser*

Skolen har i indeværende år haft udvekslingsrejser for eleverne til både Skt. Petersborg i Rusland, Kroatien, Trapani på Sicilien og Wien i Østrig, ligesom der er planlagt et tilsvarende antal udvekslingsrejser i næste skoleår.

B3 Initiativer der sikrer en fortsat god søgning til VHG

Vægtes med 15 %

VHG ligger i et område hvor gymnasiefrekvensen er markant lav. Her gælder det om at blive færdig med skolen og hurtigst muligt komme til at tjene penge. Det er derfor vigtigt, at vi internt på skolen bliver bevidste om egne styrker og svagheder samt blive i stand til at sætte præcise ord på netop VHG's særlige profil. Som et led i arbejdet med at være synlige er det vigtigt at styrke samarbejdet med folkeskolerne i lokalområdet, samt indgå i relevant lokale arrangementer.

For at opfylde ovenstående er det målet:

- *At fastholde og have søgningen til VHG*

Generelt er antallet af ansøgere til stx og specielt til hf faldet på landsplan. VHG havde, som et af de få gymnasier i Nordjylland, en søgning som lå over kapaciteten. Af de omkringliggende gymnasier oplevede flere en betydelig tilbagegang i ansøbertallet.

Skolens ansøbertal lå ved ansøgningsfristens udløb på 150 stx'er og 54 hf'er (sidste år var tallene hhv. 161 og 63), hvilket svarer til 5 stx klasser (med flere elever end klasseloftet tillader) og 2 hf klasser. Siden fristens udløb har 7 stx'er ønsket at gå på en anden skole, mens det tilsvarende antal elever har søgt om at komme til os. Vi må dog ikke optage dem, da vi er over kapacitet. For hf er begge klasser nu fyldt op – der er kommet en del flere ansøgninger efter fristens udløb.

Samlet set er søgningen til VHG altså nogenlunde fastholdt trods "nedgangstider" både regionalt og på landsplan.

- *At målrette og udvikle markedsføringen af VHG via hjemmesiden og ved at udnytte mulighederne i de sociale medier*

Skolen har fået udarbejdet to reklamefilm om elever på skolen, som har erstattet husstandsomdelte brochurer og indslag i lokale biografere. Filmene bliver vist af elevambassadører når de besøger grundskoler og ligger tilgængeligt på skolens hjemmeside.

Herudover har skolen oprettet en Facebook-side, som i høj grad besøges af elever. Det er ikke en formel markedsføring, men sjove historier og aktuelle nyheder fra skolen. Brugen af FB er målrettet både tidligere, nuværende og kommende elever, og helt bevidst fortæller den også historier om livet på skolen. Målt på antal "likes" er siden en succes.

- *At styrke VHG's rolle som et relevant tilbud til elever fra gymnasiefremmede miljøer via kvalitetsudvikling*

Flere studier fra KU viser, at relevante tilbud til gymnasiefremmede elever handler om at få eleverne til "at knække koden". Det er alt fra sprogbrug til studieteknik, der skal sættes fokus på. Skolens initiativ med dobbeltlærer skal netop ses i lyset af, at vi har behov for at se den enkelte elev mere. Ved at undervise mindre grupper af elever mere målrettet, kan de enkelte elevers behov i højere grad tilgodeses.

Herudover har skolen i planlægningen af næste skoleår lagt ekstra lektioner ind i elevernes skema, så lærerne har mulighed for at sidde sammen med eleverne (klasser eller mindre grupper af elever) når der arbejdes med skriftlige produkter.

I hf har der gennem de sidste år været arbejdet med et regionsprojekt ”LP-læring” som handler om klasserumskultur og den enkelte elevs potentiale. Projektet afsluttes i løbet af efteråret, men skolen har valgt at fortsat at benytte de didaktiske og pædagogiske redskaber, som projektet har givet lærerne. Derfor vil næste års hf-team være meget store LP-teams (næsten alle klassernes lærere) og der vil være stort fokus på utilpassede og gymnasiefremmede unge – hvilke der er flere af i hf end i stx. Klasserne vil endvidere få tilknyttet en nyansat coach, som skal arbejde med klasserumskultur og hjælpe eleverne til at få struktur på hverdagen.

- *At tilbyde aktiviteter udenfor skoletiden så VHG også opleves som et godt sted at være*

Skolen deltager i/afholder flere idrætsaktiviteter og stævner. Herudover er deltagelse i skolekoret og husorkesteret et tilbud til musikglade elever. Som forsøg igangsættes nu også frivillig kultur og frivillig billedkunst for interesserede elever.

Sideløbende med disse aktiviteter tilbyder skolen masterclasses for specielt dygtige og engagerede elever og der er taget initiativ til at løbe næste skoleårs musical i gang.

- *At etablere samarbejdsprojekter med vore afleverende skoler*

I det forgangne skoleår har VHG haft et større samarbejdsprojekt med Farsø Skole om krop og idræt. Dette samarbejde har inspireret til flere tilbud af samme slags, som VHG præsenterede på Skolemessen i marts måned i Aars. Overskrifterne på samarbejdsprojekterne er følgende:

- Miljø og bæredygtighed
- Krop og sundhed
- Leg med sprogene
- Step into Fussball
- Teater og musik
- Unge og lokalpolitik
- Naturvidenskaben - eksempler på projekter

En del grundskoler har henvendt sig på baggrund af vores oplæg, og vi forventer stor aktivitet på området i det kommende skoleår. Alle projekter har som anker, at samarbejdet er en del af undervisningen, og at eleverne fra de forskellige skoler altså arbejder sammen/underviser hinanden.

Et at skolens pædagogiske udviklingsprojekter har overskriften ”samarbejde med lokalområdet” og indbefatter både lærernes udvikling af projekter i stil med ovenstående, og en videreudvikling af projektet Grønt Flag, Grønt Gymnasium.

- *At være i løbende dialog med skolelederne i Vesthimmerlands Kommune om at hæve uddannelsesniveaut*

I løbet af de første ugers ansættelse besøgte undertegnede samtlige skoleledere i folkeskoler med udskolingsklasser i Vesthimmerlands Kommune. Herved var der skabt kontakt, og det har været let at kommunikere om projekter og uddannelse generelt. Endvidere deltager jeg som rektor både i uddannelsesrådet i Vesthimmerlands Kommune og i underudvalget ”95 % udvalget” .

Begge instanser har deltagelse af skoleledere og begge har fokus på at hæve uddannelsesniveaueet i kommunen.

Skolen deltager med 10 lærere og rektor på kommunens uddannelsesdag for grundskolelærere og ledere i august og har været med i planlægningen af dagen. Endvidere koordinerer VHG indholdet i uddannelsesaftenerne, som skal afholdes i Vesthimmerland i efteråret. Her er målgruppen forældre til elever i 7., 8. og 9. klasse jf den nye vejledningsbekendtgørelse. Aftenerne afholdes på grundskoler rundt om i kommunen og overordnet er det UU der har ansvaret for dem.

- *At udvikle og kvalificere elevambassadørernes arbejde*

Elevambassadørernes arbejde udvikles løbende. Der er i foråret lavet en evaluering blandt ambassadørerne som peger på områder hvor deres indsats kan styrkes. Det drejer sig blandt andet om forældreaftenen og orienteringsaftenen. Herudover vil det fremover være elevambassadørerne, der bliver det bærende element i første skoledag for første årgang i august. De hidtidige traditioner med at ældre årgange tager lidt hårdhændet imod nye elever har vi ønsket at bryde, og i stedet lade vi nu elevambassadørerne (bakket op af lærerne) være repræsentanter for skolen og ansvarlige for at tage godt imod de nye elever.

B4 Initiativer der fokuserer på at højne elevernes/de studerendes/kursisternes faglige niveau, så de får de bedste forudsætninger for fortsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet

Vægtes med 15 %

Vi skal støtte og udvikle tilbud til elever med særlige talenter og / eller interesser for et eller flere af gymnasiets fagrække. Der skal være et øget fokus på innovative undervisningsformer, så elevernes faglige udvikling styrkes. Innovations- og talentarbejdet skal styrkes i forhold til den pædagogiske praksis.

For at opfylde ovenstående er det målet:

- *At understøtte skolens deltagelse i det regionale projekt om talent og innovation*

Dette regionale projekt afsluttes i løbet af efteråret, og efter VHG's ønske bliver den sidste periode målrettet kompetenceudviklingen af lærerne. Skolen er fortsat med i projektets styregruppe.

Lærere, som har deltaget i projektet, vil være med til at forankre det lokale arbejde med både innovation og talent – se nedenstående punkter.

- *At understøtte at lærerne bruger skolens projektdokumenter således at alle klasser oplever et innovativt undervisningsforløb*

Et af skolens pædagogiske udviklingsprojekter har overskriften ”Innovation” – og netop dette projekt har rigtig mange lærere ønsket at deltage i. Der er stor interesse for udviklingen af undervisning der støtter elevernes kompetenceudvikling inden for innovation – hvilket både kan ske i faget AT og i enkeltfaglig kontekst.

Alle lærere har været på et internt kursus (august 2013) i at arbejde med innovative undervisningsforløb, og næste skridt er derfor ikke blot at have forløb der er innovative, men at understøtte elevernes kompetenceudvikling indenfor innovation.

- *At understøtte initiativer fra Science Akademi Nord*

Science Akademi Nord blev nedlagt sidste sommer (2013), men i forlængelse af projektet er der i Regionen arbejdet videre med et udvidet ”akademi”. Undertegnede er med i skrivegruppen for dette kommende akademiprojekt, og kan derfor bidrage til at sikre, at arbejdet kobles tættere på den undervisning, der sker på skolerne. Forskning viser, at en tættere kobling til skolehverdagen og et tydeligere formål med talentarbejdet er væsentligt, hvis både den talentfulde elev og skolen skal have udbytte af indsatsen.

- *At udvikle undervisning så innovations- og talentarbejde skærper elevernes lyst til at lære mere i de videregående uddannelser*

Vesthimmerland har ikke indenfor kommunen tilbud om videregående uddannelse og skolens opgave er derfor både at sikre elevernes fortsatte motivation til at uddannes sig og at vise eleverne hvor det kan ske. Rent fysisk er der behov for at eleverne kender ”mulige næste skridt på stigen”.

Som nævnt ovenfor, er et af de ny igangsatte pædagogiske udviklingsprojekter ”innovation”. Et andet er ”talentarbejde”. Med igangsættelsen af disse to initiativer skal lærerne arbejde med at

udvikle undervisningen og skabe en brobygning til de videregående uddannelser – både for de elever der oplagt vil vælge at læse videre og for de elever for hvem det vil være et større skridt.

- *At etablere og understøtte talentklasser i biologi, samfundsfag, engelsk og dansk*

Skolen har i skoleåret 2013-14 haft talentklasser i biologi og i samfundsfag. Endvidere er der i løbet af foråret arbejdet på at elever i næste skoleår kan deltage i Cambridge Class – et talentarbejde i faget engelsk, som giver en ”grad” til eleverne og et eksamensbevis. Egentlige talentklasser i dansk er blev ikke oprettet i sidste skoleår, men der er i foråret taget initiativ til, at dygtige humanistiske elever fremover kan deltage i eksempelvis talentklasser i forbindelse med Ordkraft på Nordkraft i Aalborg.

Ekstrammen

E1 Arbejde med prioritering og planlægning af lærernes arbejdstid

Vægtes med 30 %

Ved indgåelse af OK13 blev de gamle regler om at dele arbejdet op i kategorier: Undervisning, forberedelse, øvrig tid, opgaveevaluering, eksamen og akkorder afskaffet. Anvendelse af arbejdstiden sker fremover i tæt dialog mellem ledelsen og den enkelte lærer. Den enkelte lærer prioriterer selv sin tid. Med OK13 skal vi gå fra en tællekultur til en tillidskultur. I det første år med OK13 er målet:

- *At den enkelte lærer varetager sine opgaver som ”forbundne kar”. Det vil sige, at det er den enkelte lærer, der i dialog med ledelse vurderer om tidsforbruget til de enkelte opgaver skal omfordeles i forhold til først antaget*

Opgavefordelingen for skoleåret 2013-14 tog udgangspunkt i en overordnet planlægning af arbejdet, således at lærerne ikke har timesatser på den enkelte arbejdsopgaver, men en procentfordeling på tre overordnede arbejdsområder: Undervisning, Prøver og eksamen samt Pædagogiske og elevrelaterede opgaver. Samme fordeling er anvendt for det kommende skoleår 2014-15, idet erfaringerne fra første år viste, at lærerne - trods en vis usikkerhed om, hvornår en given opgave var udført godt nok – efterhånden er begyndt at se arbejdet som et hele. Den ønskede fleksibilitet bliver italesat ofte og efter første pioner år med OK13 er det ledelsens klare indtryk, at vi er nået langt med oparbejdelsen af en tillidskultur.

Der har været afholdt to MUS med hver lærer i løbet af året, og der har således løbende været mulighed for at drøfte arbejdsopgavernes omfang og prioritering. Skoleåret er afsluttet uden nævneværdige drøftelser af merarbejde.

Endvidere er der i foråret udarbejdet en overordnet politik for opgavefordelingen for kommende skoleår. Målet med politikken er at skabe tryghed og forståelse for fordelingen af arbejdsopgaver blandt lærerne. Politikken er drøftet både i dialoggruppen og i pædagogisk råd, og opgavefordelingen for det kommende skoleår tager udgangspunkt i denne politik.

- *At ledelsen er i løbende dialog med den enkelte om prioriteringen af arbejdsopgaverne*

Den enkelte lærer har tidsregistreret sit arbejde, men denne tidsregistrering har udelukkende dannet grundlag for lærernes egen planlægning af arbejdet, og har ikke fungeret til registrering af merarbejde eller ”mindrearbejde”. Arbejdsomfang har derimod været på dagsordenen ved MUS og været løbende drøftet i en daglig dialog. I det kommende skoleår opfordres lærerne til fortsat (på frivillig basis) at tidsregistrere, så data herfra om nødvendigt kan danne grundlag for en drøftelse med ledelsen om arbejdsbelastningen.

Som rektor har jeg prioriteret at have en ”åben dør”, hvorfor mange lærer har været omkring for at ”få luft” i arbejdstunge perioder (SRP, SRO, AT og lignende), eller for at fortælle, at det egentlig slet ikke har været så svært at gå over til OK13 som forventet. Usikkerheden omkring den nye struktur har været større end nødvendigt og det er dejligt at kunne konstatere, at OK13 ikke har givet anledning til uoverensstemmelser på VHG – selvom vi har flyttet os et stort skridt i den rigtige retning.

- *At arbejdet med den fortsatte implementering af OK13 tager afsat i en nedsat dialoggruppe*

Den nedsatte dialoggruppe har holdt møde løbende – i foråret har der været to møder om både afslutningen af skoleåret 2013-14 og politikken for opgavefordelingen 2014-15. Dialoggruppen vil fortsat eksistere i det kommende skoleår.

- *At ledelsen i dialog med lærerne afprøver visioner for, hvordan vi kan bruge OK13 til gavn for eleverne. For eksempel skal vi arbejde med følgende fokusområder: Omlagt skriftlig elevtid skal i fastere rammer, som skal give øget fokus på skriveprocessen og vejledningsprocessen. Forskellige organiseringer af undervisningen som forelæsninger, tolærerordninger mm skal afprøves*

Ovenstående tre tiltag har været drøftet løbende i gennem skoleåret, og organiseringen af næste skoleår indeholder både tolærerordning og ekstra lektioner til brug for skriveprocessen/vejledningsprocessen. Tolærerordningen er blevet beskrevet i tre modeller (i et bilag til politikken for opgavefordelingen), og de to af modellerne står det lærerne frit for at anvende i kommende skoleår. Den sidste model er ikke omkostningsneutral, hvorfor den er indarbejdet i den enkelte lærers opgaveportefølje.

E2 Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til elever/studerende

Vægtes med 10 %

I de senere år har skolen erfaret en stigning i elever, der har psykiske problemer. Andre elever mister let modet og blysten til skolearbejdet, med deraf følgende sygefravær. Med det øgede optag af elever møder vi oftere elever med læse-stavevanskeligheder og/eller vanskeligheder med matematik. For at opfylde ovenstående er det målet:

- *At studievejlederen i enkelte klasseteam skal følge elevfravær og manglende afleveringer tæt og straks gribe ind over for forsømmelige elever*

Hver måned mødes studievejlederen og undertegnede for at følge op på fraværet i hver enkelt klasse. Før møderne har begge parter på baggrund af den elektroniske fraværsregistrering udarbejdet en liste med ”bekymrende elever”. Herefter indkaldes elever til samtale med enten studievejlederen eller rektor, hvis deres forsømmelser har været for store, eller hvis deres adfærd i øvrigt kræver det.

I løbet af foråret har vi endvidere indført ”pit stop” skrivning, hvor elever med skriftlige forsømmelser er indkaldt til at møde på skolen for at arbejde med de(n) manglende opgaver. Der har indtil nu været gode erfaringer med pit stop skrivningen, og ordningen vil derfor fortsætte næste skoleår.

Næste skoleår vil eleverne selv skulle gøre rede for deres fravær i vores interne system Lectio og skolerelateret fravær vil blive godskrevet af administrationen (efter indmelding fra læreren). Det sker for at give (både eleverne og skolen) et reelt billede af elevernes fravær fra uddannelsen som helhed. Uddannelsen er ikke en samling fag og timer – den indbefatter også andre fælles aktiviteter, og i takt med at der indføres både masterclasses og andre tilbud til eleverne, er det væsentligt at vide, om fraværet fra en time skyldes skolerelateret arbejde eller fravær fra uddannelsen generelt.

- *At studievejlederen og klasseteamet samarbejder om at identificere de elever der er i fare for at falde fra*

Der er løbende en tæt dialog mellem klasseteamet og studievejlederen om klassens og den enkelte elevs trivsel. Fra næste skoleår vil der (specielt i hf) også være en coach tilknyttet arbejdet, således at det ikke blot handler om at identificere frafaldstruede elever, men at undgå at eleverne overhovedet kommer dertil. Det er på teammøder gennemgået, hvordan den praktiske organisering og kommunikation skal foregå.

I 2.q har der i foråret været lavet forsøg med fælles morgenmad, både for at sikre eleverne ”brændstof” til resten af dagen, men også som motivation for at møde. Erfaringerne har været rigtig gode – især hvad angår motivationen. Eleverne har med glæde mødt en halv time tidligere for at deltage i den fælles morgenmadshygge. Lignende projekter skal der arbejdes videre med i næste skoleår, hvor der også er sat stort fokus på trivsel for 1h’er. Allerede fra de første uger på skolen skal de på en fælles teambuildingstur til Nordjyllands Idrætshøjskole.

- *At sikre at studievejlederne evt. i samarbejde med skolens psykolog motiverer og fastholder frafaldstruede elever*

Studievejlederne har hyppige samtaler med frafaldstruede elever, ligesom skolens psykolog melder om et stigende antal elever, som konsulterer ham. De månedlige drøftelser af klasserne (studievejledere og undertegnede) giver et godt blik på klassernes og den enkelte elevs trivsel, og giver mulighed for, at vi i fællesskab kan hjælpe med at fastholde eleven – enten ved at finde løsninger med ekstra undervisning eller på anden måde støtte op om eleven.

- *At sikre at der sker en fortsat kompetenceudvikling af de lærere der arbejder med elever, der har læse-stavevanskeligheder*

Skolens to læse-stavevejledere har i skoleåret 2013-14 været på efteruddannelseskurser. Herudover har vi næste skoleår – efter læse-stavevejleders ønske – i højere grad delt arbejdet op, så de kan varetage selve læse-stavevejledningen, mens klassens øvrige lærere kan afholde ekstratimer med elever om eksempelvis arbejdet med skriftlige afleveringer. Disse ekstratimer ligger ud over de skemalagte timer til skriveprocesser. Gevinsten er, at læse-stavevejlederne ikke skal bruge tid på fagfaglig vejledning, man på at koordinere og støtte eleverne.

De elever der møder læse-stavevejledere kan være både velfungerende, dygtige elever og elever, som har behov for ekstra støtte (har diagnoser). Da vi allerede nu ved, at der kommer flere elever i første årgang, som har behov for ekstra støtte, har vi i planlægningen af skoleåret 2014-15 forsøgt at tænke de forskellige hjælpeforanstaltninger mere sammen. Studieværksteder, læse-stavevejleder, ekstra lærerhjælp og coach skal alle arbejde sammen og bakke op om eleven.

- *At støtte et begyndende arbejde om dyskalkuli*

Erfaringerne med at støtte elever med dyskalkuli er ikke entydige – ikke mindst fordi det er svært at identificere om eleverne faktisk lider af dyskalkuli, eller om de blot er ”svage matematikere”. Sidste skoleårs indsats viser, at vi faktisk kan hjælpe de elever, der selv er bevidste om, at de har brug for hjælp. Vi har derfor besluttet ikke at være hårde i vores skelnen mellem de to grupper af elever, og vil næste år øge indsatsen for at hjælpe begge grupper (samlet under ét). Eksamensresultater fra Mat B både på VHG og på landsplan taler også for, at vi øger denne indsats.