



7. september 2015

Resultatlønskontrakt for rektor Claus Niller – 1.8.2015-31.7.2016

Formål med kontrakten

Resultatlønskontrakten skal medvirke til at styrke åbenhed og gennemskelighed i Roskilde Katedralskoles opgavevaretagelse samt understøtte rektors arbejde for at opnå de mål, der for skoleåret 2015/2016 er opstillet for Roskilde Katedralskole (RKS).

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Roskilde Katedralskole ved formand Tove Kruse, næstformand Jan Bjergskov Larsen og rektor Claus Niller. Kontrakten er gældende i perioden 1.8.2015 til 31.7.2016.

Kontrakten er indgået på baggrund af "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere" (Undervisningsministeriet, 27.06.2013).

Derudover er den overordnede ramme Roskilde Katedralskoles vision og strategi.

De helt overordnede opgaver for Roskilde Katedralskole er:

1. at den enkelte elev når så langt som muligt i sin faglige, personlige og kreative udvikling
2. at fremme elevernes samfundsmæssige engagement, deres demokratiske kompetencer og globale udsyn
3. at tiltrække unge med motivation for og lyst til at uddanne sig, herunder:
 - at bidrage til at eleverne gennemfører deres ungdomsuddannelse på Roskilde Katedralskole.
 - at sikre at eleverne forlader Roskilde Katedralskole med de faglige forudsætninger for og motivation til at påbegynde og gennemføre en videregående uddannelse
4. at være en fagligt og pædagogisk god og udviklende arbejdsplads for elever og medarbejdere

I juni 2013 besluttede skolens bestyrelse derudover at fokusere på følgende strategiske indsatsområder:

- Nye tilrettelæggelsesformer for undervisningen, herunder innovation og differentiering
- Styrke de vertikale sammenhænge i uddannelsessystemet, herunder overgangen mellem folkeskolen og gymnasiet samt gymnasiet og de videregående uddannelser
- Fastholde, styrke og synliggøre den særlige "ånd" på Roskilde Katedralskole, herunder arbejdet med værdier og identitet
- Styrke sammenhængskraften på et gymnasium der de sidste otte år har gennemgået en vækst på et hundrede procent, samtidig med at medarbejderstaben har undergået et generationsskifte



Bestyrelsesseminarer i oktober 2014 havde fokus på kvalitetssikring. Tankerne på seminaret grupperede sig i følgende emner:

- Styrkelse af feedback-kulturen
- De fysiske rammer
- Præcisering af læringsmål
- Systematisk evaluering
- Overgange: folkeskole-gymnasium-universitet

Af de ovenstående emner skiller de fysiske rammer sig ud, idet skolen undergår en løbende renovering som kontinuert afrapporteres til bestyrelsen. De øvrige emner sammentænkes i nærværende kontrakt med de eksisterende strategiske tiltag således at hovedoverskrifterne for arbejdet i 2015/16 er:

- Synlig læring og læringsledelse
- Organisering af samarbejdet omkring læring og trivsel
- Overgange i uddannelsessystemet, særligt overgangen mellem folkeskole og gymnasium samt gymnasiet og de videregående uddannelser
- Fokus på RKS-ånd og RKS-identitet, også uden for den traditionelle undervisning

Hertil kommer at arbejdet med fastholdelse af elever indgår som fast emne i henhold til ovennævnte bemyndigelse af 27.06.2013.

I nedenstående resultatlønskontrakt er opstillet mål for en række projekter, der hver især bidrager til at realisere de ovennævnte strategiske indsatsområder. En række af projekterne dækker flere af de ovennævnte strategiske indsatsområder.

I henhold til ovennævnte bemyndigelse af 27.06.2013, opdeles resultatlønskontrakten i en basisramme og en ekstra ramme. Det er specifikt angivet for det enkelte indsatsområde, hvorvidt det tilhører basisrammen eller ekstrarammen. Sidst i kontrakten er indsatsområdernes vægt angivet i tabelform.



1. Synlig læring og læringsledelse

a. Synlige læringsmål for forløb og lektioner

RKS' kvalitetsarbejde er nært knyttet til begrebet synlig læring.

Implementering af synlig læring som bærende undervisnings- og evalueringspraksis kræver en langsigtet strategisk satsning.

Overordnet mål for arbejdet med synlig læring i perioden 2015-2018 er "den læringsbevidste elev". Hermed forstås, at eleverne ved at være bevidste om og aktive i deres egen læringsproces kan svare på: Hvad er jeg ved at lære? Hvor langt er jeg? Hvad er mit næste skridt?

En forudsætning for, at elever kan blive læringsbevidste er, at læringen – både den, der skal ske, og den, der er sket - synliggøres. I det langsigtede arbejde med synlig læring skal vi derfor have fokus på:

- Formulering af *læringsmål* for forløb og for lektioner
- Beskrivelser af *succeskriterier* for målopfyldelse
- Evaluering/feedforward/feedback på baggrund af læringsmål og succeskriterier (selvevaluering; elev-elev; elev-lærer, lærer-elev)
- Tilrettelæggelse af aktiviteter i undervisningen med udgangspunkt i læringsmål.
- Den enkelte elevs progression. Tegn på læring hos den enkelte

Målopfyldelse

- Eksempler på læringsmål og kriterier for målopfyldelse opstilles og videreformidles til alle lærere, som hjælp for læreres/faggruppers arbejde med dette. (50%)
- Faggrupperne har evalueret arbejdet med læringsmål. (75%)
- Eleverne har evalueret anvendelsen af læringsmål i elevevalueringer af undervisningen. Evalueringerne er indgået i drøftelser med de nærmeste ledere. (100%)



b. Implementering og evaluering af it-strategiens indsatser 2015-2016, herunder indsatsen omkring forholdet mellem undervisning og brug af sociale medier

It-strategien er en langsigtet strategi, der skal sikre, at RKS-elever lærer:

- at anvende IT som undervisningsredskab.
- at fravælge IT som underholdningsredskab.
- at acceptere og forstå sine egne eller læreres valg omkring it-brug.

It-strategien bidrager dermed til skolens overordnede vision om at rykke elever længst muligt personligt og fagligt og harmonerer med målet for arbejdet med synlig læring og læringsledelse.

Strategien er blevet til på baggrund af de seneste års it-projekter på RKS og definerer at RKS-studenter skal have:

- Digitale færdigheder.
- Digital dannelse.
- Digital kompetence.

Årets IT-indsats er første led i implementering af strategien.

Målopfyldelse

- Alle lærere er senest i august 2015 informeret om skolens regler og retningslinjer for brug af IT i undervisningen samt om it i kompetenceudviklingsplan for 1.g-elever. (50%)
- Grundlæggende digitale færdigheder er indskrevet i kompetenceudviklingsplan for 1g med klare læringsmål for de enkelte færdigheder. (75%)
- Der er udformet værktøjer til at evaluere om eleverne har nået målene i progressionsplanen. (100%)

c. Arbejdsgruppe til understøttelse af implementering af synlig læring

RKS har fokus på, at undervisningspraksis på RKS hele tiden udvikles og bliver bedre.

Ledelsen sætter ord på disse indsatsområder og sætter initiativer i gang. En stor del af arbejdet med indsatsområderne foregår i v-team og i faggrupper og i samarbejdet mellem lærere og nærmeste leder.

Imidlertid har vi brug for medarbejdere, der har dedikeret tid til at udvikle, producere og implementere i forhold til disse indsatsområder. Skolen har så at sige brug for implementeringsagenter.



For skoleåret 2015/16 har vi derfor som forsøg nedsat en lille arbejdsgruppe, der dels skal udarbejde fælles materiale, som alle lærere kan anvende til implementering af synlig læring; dels skal hjælpe kolleger til at anvende materialet. Materialet skal på den måde både være led i skolens fælles kvalitetsudvikling og støtte den enkelte lærer.

Målopfyldelse

- Rammer for arbejdsgruppens arbejde er beskrevet og formidlet til alle lærere via Ugenyt. (50%)
- Senest oktober 2015 har arbejdsgruppen lavet handleplaner for årets opgaver. (75%)
- Arbejdsgruppen og ledelse evaluerer arbejdsgruppens arbejde i forhold til de opstillede opgaver og mål. På baggrund af evalueringen beslutter ledelsen om arbejdet skal fortsætte i 2016/17. (100%)

d. Undersøgelse af muligheden for brug af data, herunder analyse af forhold omkring løfteevne

At flytte eleverne længst muligt i deres faglige og personlige udvikling kræver en dedikeret anvendelse af skolens ressourcer. Hvordan sikrer vi, at vi anvender vores ressourcer mest hensigtsmæssigt for at nå det mål? Det kræver i højere grad end tidligere, at vi analyserer resultaterne af den indsats vi udfører, samt at vi får større forståelse for de forudsætninger eleverne kommer med til RKS.

I den forbindelse igangsætter vi en række tiltag:

- Analyse af elevernes dansk og matematik karakterer fra folkeskolen
- Samarbejde med revisorfirmaet Deloitte og 3 andre gymnasier med henblik på at opnå større indsigt i grundlaget for skolens løfteevne
- Analyse af RKS elevernes eksamensresultater fra sommeren 2015 (se også indsatsområde 1.e)

Målopfyldelse

- 1.g elevernes eksamenskarakterer i dansk og matematik for hhv. 9. og 10 klasse gøres tilgængeligt digitalt i form af et regneark (disse er pt. kun tilgængelig i papirform). (50%)
- Vejlederne har analyseret materialet og forelagt ledelsen forslag til hvordan der evt. sættes ind med ekstra ressourcer. (75%)
- Muligheden for at udarbejde en "klassens side" med oplysninger om grundskolekarakterer, afgangsskole, RKS-lærere og lærerskift, termins/årskarakterer er undersøgt. (100%)



e. Drøftelse af eksamensresultater og videre arbejde med evaluering

I Undervisningsministeriets kvalitetstilsyn med gymnasierne er der bl.a. fokus på elevernes eksamensresultater og på skolens løfteevne. RKS' fokus på at ville rykke eleverne længst muligt medfører, at vi bevidst vil forholde os til begge dele og bruge vores analyse og refleksion over resultaterne til fortsat dialog om – og udvikling af undervisningen. Vi vil fremover lade faggrupper drøfte årets resultater i umiddelbar forlængelse af afholdte eksamener. Målet er at faggrupper i åben og professionel dialog kan drøfte resultater og baggrunden for dem; at man i faggruppen kan formulere særlige fokusområder for arbejdet i faget; og at man i faggruppen kan lære af hinanden.

Målopfyldelse

- Senest i august har alle faggrupper (for fag hvor elever har været til eksamen) drøftet eksamensresultaterne 2015. (50%)
- Fagformænd og ledelse har sammen evalueret faggruppernes møder om eksamensresultaterne. (75%)
- Ledelsen har i samarbejde med fagformændene fastlagt indsatsområder i det enkelte fag med henblik på at øge elevernes læring. (100%)

f. Omlagt elevtid

Sidste skoleår havde faggrupper med megen elevtid fokus på at afprøve, hvordan forskellige opgavetyper, rettestrategier og omlagt elevtid kan bidrage bedst til, at elever lærer mest muligt af deres skriftlige arbejde. I forlængelse af dette arbejde og på baggrund af ministeriets opfordringer om øget brug af "omlagt elevtid", har ledelsen besluttet at øge kravet til mængden af omlagt elevtid i skoleåret 2015-2016:

- 1.g-grundforløb: 50% af elevtiden er omlagt
- 1.g-forår: 40% af elevtiden omlagt
- 2.g: 30% af elevtiden omlagt
- 3.g: ingen krav til brug af omlagt elevtid

I omlagt elevtid arbejder eleverne med deres skriftlige arbejde på skolen inden for den almindelige skoledag, og læreren er til stede. Eleven får til gengæld mindre skriftligt arbejde for derhjemme. Omlagt elevtid giver øget mulighed for elev-elev-feedback; lærer-feedback, træning af særlige skriftlige elementer etc. Omlagt elevtid skal derfor bidrage til målet for skolens arbejde med synlig læring.

Der er tale om en afgørende ny måde at arbejde med skriftlighed, og det er derfor vigtigt, at både elever og lærere inddrages i arbejdet med at følge og evaluere indsatsen.



I samarbejde med fagformænd udpeger ledelsen igen i år en "skriftlighedstovholder" for alle fag med en skriftlig dimension. Skriftlighedstovholderen sikrer, at skriftlighed, herunder brugen af omlagt elevtid kommer på faggruppens dagsorden. Skriftlighedstovholder sparrer med ledelsen om faggruppens arbejde omkring skriftlighed og om udformningen af en evalueringsplan. Som en del af evalueringen beskrives udvalgte eksempler på, hvordan omlagt elevtid er brugt, herunder fordele og ulemper. I evalueringen inddrages både lærere og elever.

Målopfyldelse

- Rammer og muligheder for brugen af omlagt elevtid er beskrevet og drøftet af alle lærere. (50%)
- Ledelse og skriftlighedstovholdere samarbejder om evaluering af årets arbejde med omlagt elevtid. (75%)
- Ledelse og repræsentanter for skriftlighedstovholdere vil på baggrund af evaluering revidere skolens beskrivelse af rammer og muligheder og desuden formulere, hvilke mål der skal være for arbejdet med omlagt elevtid i skoleåret 2016-2017. (100%)

Område 1 vægter 40%



2. Organisering af samarbejdet omkring læring og trivsel

a. Nye rammer for faggruppearbejde

I sin grundstruktur er det almene gymnasium bygget op omkring en lang række selvstændige fag. I forbindelse med indførelsen af studieretningsgymnasiet i 2005 blev samarbejdet mellem fagene i studieretningen imidlertid bragt i centrum for arbejdet. På Katedralskolen har vi de sidste ti år derfor haft særligt fokus på studieretningerne og det faglige samarbejde.

Arbejdet i studieretningerne er, bl.a. via arbejdet i v-team, så godt i gang at vi igen kan sætte større fokus på samarbejdet i faggrupperne.

Målopfyldelse

- Nye rammer for faggruppearbejdet og fagformændenes rolle er beskrevet og medarbejdere/faggrupper er orienterede. (50%)
- Samarbejdet er funderet gennem skemalagte møder. (75%)
- Faggrupperne tilknyttes en ledelsesrepræsentant der sparrer med fagformand om fokuspunkter for årets arbejde. Fokuspunkterne er evalueret på et møde mellem fagformænd og ledelse inden skoleårets udgang. (100%)

b. Implementeringsplan for PULS

I forbindelse med det fortsatte arbejde med at styrke og kvalificere dialogen mellem ledelse og medarbejdere på Roskilde Katedralskole rettes fokus på implementeringen af en ny samtale- evalueringsform: PULS.

PULS står for praksis-udvikling-lærings-samtale. PULS tager således - i modsætning til MUS - udgangspunkt i en evaluering af medarbejderens praksis og giver ledelsen mulighed, at give en målrettet og kvalificeret feedback på medarbejderens opgavevaretagelse. I erkendelse af, at denne ledelses-medarbejder samtaleform skal forberedes og kvalificeres inden den implementeres fuldt ud, igangsættes en proces der sigter mod at implementere samtaleformen i løbet af 2016.



Målopfyldelse

- Ledelsen indsamler og udarbejder materiale i form af evalueringsredskaber til brug i PULS-sammenhæng. (50%)
- Ledelsen igangsætter og gennemfører et internt ledelsespilotprojekt i efteråret 2015, der har til formål at give nærmeste leder erfaring med samtaleformen. (75%)
- Ledelsen udarbejder på baggrund af pilotprojektet en implementeringsplan i løbet af efteråret 2015. (100%)

c. Implementering af HR-databasen

Med indførslen af nærmeste lederstrukturen på Roskilde Katedralskole er den løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere styrket. I den forbindelse har det vist sig at nærmeste leder har brug for at orientere sig i mange forskellige digitale arkiver og systemer inden og under samtaler med medarbejdere. Vi har således brug for at udvikle én brugervenlig medarbejder-database, der rummer alle relevante oplysninger om medarbejdere på Roskilde Katedralskole.

Målet er, at den nye database skal fungere sådan at ledelse og medarbejder altid nemt kan tilgå og evt. opdatere oplysninger ét sted.

Alle medarbejdere får således en personlig profil indeholdende stamoplysninger. Dvs. ansættelsesforhold, CV, løn, ferie, fravær, mus-referater mm.

Målopfyldelse

- Udvikling og indkøb af HR-database. (50%)
- Overførsel af personaledata fra eksisterende arkiver til HR-databasen. (75%)
- Aktivering af medarbejder-databasen for samtlige medarbejdere. (100%)

d. Formaliseret feed-back/sparring mellem medarbejder og nærmeste leder

Det er et ønske fra såvel medarbejdere som ledelse, at der etableres formaliserede rammer for gensidig feed-back i forbindelse med samarbejdet mellem ledelse og medarbejder, f.eks. i tilknytning til ledelsens overværelse af undervisning.



Målopfylde

- Ledelsen udarbejder forslag til procedurer for gensidig feedback. (50%)
- MIO har vedtaget en procedure inden udgangen af 2015. (75%)
- Proceduren evalueres i MIO inden udgangen af skoleåret 2015/16. (100%)

e. Udvikling af pædagogikuddannelsen og mini-pædagogikum på RKS

Roskilde Katedralskole uddanner hvert år en række pædagogikum-kandidater.

Set i lyset af de seneste års udvikling i stx og særligt på RKS, bl.a. omkring synlig læring, er der behov for at (gen)formulere et klart formål med pædagogikum-uddannelsen på RKS, som afspejler skolens indsatsområder og forventninger til undervisere.

Da kandidaterne kommer med vidt forskellige baggrunde og erfaring er der brug for at formulere nogle klare mål for den enkelte kandidat, så han/hun bedst muligt kan udvikle sin praksis og blive en god underviser og organisationsmedarbejder.

Inspireret af forskningen i synlig læring og elevcentreret ledelse vil vi derfor i år afprøve at udvikle en ny slags uddannelsesplan for hver enkelt kandidat, hvor de mere overordnede fokuspunkter for en kandidat omformuleres til individuelle konkrete læringsmål.

Målopfylde

- Der er udarbejdet en beskrivelse af formål med pædagogikum-uddannelsen på RKS; herunder kursusleder, kandidatvejlederes og kandidats roller. (50%)
- Kursusleder sikrer at mindst et af kandidaternes overordnede fokuspunkter omformuleres til konkrete læringsmål for kandidaten. (75%)
- Ledelsen foretager en evaluering af, hvilken betydning det får for samarbejdet mellem den eksterne tilsynsførende, kursusleder, kandidat og vejledere, at dialog om kandidatens undervisning og udvikling tager udgangspunkt i konkrete læringsmål. (100%)

Område 2 vægter 30%



3. Overgange i Uddannelsessystemet

a. Overgange i naturfag, dansk og matematik. Deltagelse i kommunalt og tværinstitutionelt projekt.

Sidste års samarbejde omkring projektet "overgange i naturfag" udvides i det kommende år med overgangsprojekter i matematik og dansk.

Der lægges vægt på at skabe forløb hvor underviserne i fagene matematik, dansk og naturfag samarbejder om fagligt relevante problemstillinger på tværs af uddannelsesniveauer og derved skaber øget gensidigt kendskab til de faglige niveauer og udvikler undervisningen i retning af bedre overgange for elever og studerende.

Målopfyldelse

- Roskilde Katedralskole deltager med medarbejdere i projekter i såvel matematik, dansk og naturfag. (50%)
- I fagene dansk og matematik udarbejder deltagene undervisningsforløb i forbindelse med projektet. (75%) (naturfag gjorde det sidste år)
- I fagene dansk og matematik aftales og gennemføres skolebesøg. (100%) (naturfag gjorde det sidste år)

b. Projekt overgange

Gennem kvalitative og individuelle forskningsinterviews med 16 studenter fra Roskilde Katedralskole årgang 2014, afdækker Tine Andersen hvad eleverne tager med herfra, og hvilke forhindringer de møder undervejs i det videre uddannelsesforløb. Projektet videreføres fra skoleåret 2014/15.

Projektet er en undersøgelse af elevernes livsverden, deres oplevelse af livet de tre år på skolen, deres modningsproces, deres udbytte og – i forlængelse heraf - deres oplevelse af, og parathed til, den fremtid, der forestår.

Målopfyldelse

- Anden interviewrunde gennemført og behandlet. (50%)
- Status og midtvejsresultater er fremlagt for alle skolens lærere i efterårssemesteret 2015. (75%)
- Foreløbige slutresultater er fremlagt for skolens ledelse inden udgangen af skoleåret 2015/2016. (100%)

Område 3 vægter 10%



4. Fokus på RKS-ånd og RKS- identitet – også uden for den traditionelle undervisning

a. Kat-talks

KAT talks - Katedralskolens Akademi for Talentfulde elever - er en intern pendant til de eksterne talentprogrammer, ATU og U-faktor, som udvalgte elever fra skolen pt. deltager i. Med Kat Talks kan vi tilbyde lignende oplevelser og oplæg til en bred gruppe af elever.

Målet er at lancere forskellige oplæg, foredrag og debatter tirsdage kl. 14.45-16.00, hvor der normalt ikke er skemalagt traditionel undervisning.

Der er tale om oplevelser, viden og alment dannende indslag til eleverne, som de kan deltage frivilligt i, i det omfang de selv ønsker det. Dog kan en lærer vælge at gøre et arrangement til en obligatorisk undervisningstime for sin klasse, hvis det skønnes fagligt relevant.

Målopfyldelse

- Begrebet er udviklet og beskrevet for elever på skolens face-book side. (50%)
- 8 KAT talks arrangementer er afholdt i skoleåret 2015/16. (75%)
- I gennemsnit har 100 elever deltaget i hvert arrangement. (100%)

b. Etablering af SOL hus

De forskellige stående elevudvalg, (Elevrådet, festforeningen HROAR, skolebladet Råkost, Morgensamlingsudvalget, Råhyggeudvalget, Fredagscafé, Operations Dagsværk mm) savner faciliteter der er deres egne, hvor de kan mødes, og hvor de kan have deres materialer opbevaret. I den forbindelse har det været drøftet, at indrette den gamle pedelbolig til et sådan mødested for de omtalte grupperinger.



Målopfyldelse

- Huset er indrettet. (50%)
- Ibrugtaget af eleverne. (75%)
- Anvendelsen af huset er evalueret i såvel SOL-udvalget (udvalget hvor repræsentanter for de ovennævnte udvalg og ledelsen mødes) som i koordinationsudvalget (møde for elevrådets styregruppe og ledelsen). (100%)

c. Undersøgelse af studierejser som udvekslingsrejser

I forlængelse af skolens målsætning for det internationale arbejde ønskes en afdækning af fordele og ulemper ved at udvide antallet af studierejser, der foregår som udvekslingsrejser.

Vi vil undersøge hvad det i givet fald kræver af ressourcer og giver af udfordringer, hvis et sådant princip skulle indføres på en skole af Roskilde Katedralskoles størrelse.

Målopfyldelse

- Der er formuleret en definition for "udvekslingsrejser" og det er afdækket, hvilke udvekslingsrejser, der pt er på RKS. (50%)
- Der er foretaget en analyse og vurdering af, hvilke ressourcer det vil kræve at gøre alle 2.g-studierejser til udvekslingsrejser (herunder økonomi, tid, årsværk). (75%)
- Analysen drøftes i ledelsen og der udarbejdes en indstilling til bestyrelsen om de fremtidige principper for studierejser på RKS. (100%)

d. Samarbejde med det lokale erhvervsliv

Roskilde Katedralskole ønsker et tættere og mere formaliseret samarbejde med Roskildes erhvervsliv. I det kommende skoleår ønsker vi at afdække mulighederne for faste samarbejder f.eks. i form af ekskursioner i lokalområdet og besøg af lokale repræsentanter for byens erhvervsliv.

Da Roskilde er en by med relativt få traditionelle store private virksomheder skal erhvervsliv forstås bredt, dvs. det rummer såvel private som offentlige virksomheder, institutioner og organisationer samt repræsentanter herfor.



Målopfyldelse

- Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af en repræsentant for skolens bestyrelse, en repræsentant for skolens ledelse og en eller flere repræsentanter for lærergruppen. (50%)
- Arbejdsgruppen udarbejder et ad hoc katalog der afdækker mulighederne for samarbejder. (75%)
- Arbejdsgruppen afrapporterer til bestyrelsen inden skoleårets udgang. (100%)

Område 4 vægter 10%



5. Særligt indsatsområde: Fastholdelse

a. Udarbejdelse af målsætning og handleplan for fastholdelse

En målsætning for Roskilde Katedralskole er at skolen fastholder de elever der har de nødvendige forudsætninger for at gennemføre gymnasieforløbet. I den forbindelse bruges mange ressourcer på at sikre gennemførelsen for elever med særlige udfordringer.

For at sikre at skolen anvender sine ressourcer mest hensigtsmæssigt etableres en samlet strategi for fastholdelsen af elever i gymnasieforløbet.

Målopfyldelse

- En samlet fastholdelsesstrategi er udviklet i samarbejde med medarbejderne i vejledningen. (50%)
- For hvert af vejledningens områder udarbejdes handleplaner, der beskriver hvorledes de enkelte områder hver især og tilsammen sikrer bedst mulig fastholdelse. (75%)
- Strategi og handleplaner drøftes med eleverne i skolens koordinationsudvalg. (100%)

b. Udvikling af systematisk arbejde med data i forbindelse med monitorering af fravær og frafald

Vi har mange data, der hver især beskriver hvorledes elevernes fravær og frafald udvikler sig. Disse data er imidlertid ikke systematiseret, så de giver os grundlaget for en systematisk analyse af udviklingen i fravær og i frafald. Derfor sætter vi et analyse arbejde i gang, der skal sætte os i stand til at anvende disse data, så vi får større indblik og forståelse for, hvorledes fravær og frafald udvikler sig.

Dette udviklingsarbejde gennemføres af repræsentanter for vejledningen og ledelsen.

Målopfyldelse

- Der er udviklet skabeloner for oversigter over udviklingen i fravær på klassetrin og studieretninger. (50%)
- Den første analyse er udarbejdet og forelagt skolens ledelse. (75%)
- Hovedtal fra analysen er forelagt skolens bestyrelse sammen med ledelsens overvejelser over mulige fremtidige aktiviteter i forhold til at nedbringe frafald og fravær. (100%)



c. Udvikling af koncept for vejledning i grupper

Vejledning i grupper kan for visse elevers vedkommende give en mulighed for at udvikle valgkompetencer, skabe et fælles rum for refleksion, skabe nye og anderledes deltagelsesmuligheder samt være et modsvar til individualiseringen af valgproblematikker. Vejledningen vil i samarbejde med en ekstern konsulent på området udvikle et koncept for vejledning i grupper.

Målopfyldelse

- Vejledningskonceptet udvikles i et samarbejde mellem vejledere og konsulent. (50%)
- Konceptet afprøves i et antal grupper. (75%)
- Gennemførelsen evalueres af deltagere og vejledere. (100%)

Område 5 vægter 10%



Samlet oversigt

Område	Titel	Vægt	Basis/Ekstra
1	Synlig læring og læringsledelse		
	Synlige læringsmål for forløb og lektioner		B+E
	Implementering og evaluering af it-strategiens indsatser 2015-2016, herunder indsatsen omkring forholdet mellem undervisning og brug af sociale medier		B+E
	Arbejdsgruppe til understøttelse af implementering af synlig læring		B+E
	Undersøgelse af muligheden for brug af data, herunder analyse af forhold omkring løfteevne		B
	Drøftelse af eksamensresultater og videre arbejde med evaluering		B+E
	Omlagt elevtid		B+E
	Indsatsområde 1 i alt	40%	
2	Organisering af samarbejdet omkring læring og trivsel		
	Nye rammer for faggruppearbejde		B+E
	Implementeringsplan for PULS		B+E
	Implementering af HR-databasen		B
	Formaliseret feed-back/sparring mellem medarbejder og nærmeste leder		B+E
	Udvikling af pædagogikumuddannelsen og mini-pædagogikum på RKS		B+E
	Indsatsområde 2 i alt	30%	
3	Overgange i Uddannelsessystemet		
	Overgange i naturfag, dansk og matematik. Deltagelse i kommunalt og tværinstitutionelt projekt		B+E
	Projekt overgange		B
Indsatsområde 3 i alt	10%		



4	Fokus på RKS-ånd og RKS- identitet – også uden for den traditionelle undervisning		
	Kat-talks		B
	Etablering af SOL hus		B
	Undersøgelse af studierejser som udvekslingsrejser		B
	Samarbejde med det lokale erhvervsliv		B+E
	Indsatsområde 4 i alt	10%	
5	Særligt indsatsområde: Fastholdelse		
	Udarbejdelse af målsætning og handleplan for fastholdelse		E
	Udvikling af systematisk arbejde med data i forbindelse med monitorering af fravær og frafald		E
	Udvikling af koncept for vejledning i grupper		E
	Indsatsområde 5 i alt	10%	

Resultatløn

I henhold til "Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere" (Undervisningsministeriet, 27.06.2013), er det maksimale beløb, der kan udbetales i resultatløn på 90.000 kr. for så vidt angår basisrammen og 50.000 kr. for så vidt angår ekstra rammen.

Resultatlønnen udbetales senest i september måned 2016.

Resultatvurdering og evaluering

Der vil i kontraktperioden være løbende dialog imellem rektor og bestyrelsesformandskabet om status for målopfyldelsen. Kontrakten midtvejsevalueres i januar 2016.

Ved kontraktens udløb udarbejder rektor en rapport, der beskriver realiseringen af de angivne mål i kontrakten. I rapporten beskriver rektor i hvilken udstrækning kontraktens mål er opfyldt. På baggrund af rapporten og efter bestyrelsesformandens og næstformandens dialog med rektor beslutter bestyrelsen, i hvilken grad der er sket målopfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalingsprocenten.



Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra rektor i hvilken udstrækning, at målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer bestyrelsen ved periodens udløb resultatkontraktens opfyldelsesgrad.

Kontraktændringer

Genforhandling eller justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået og når parterne er enige herom. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten. Ændring af resultatlønskontrakten kan f.eks. blive aktuel, hvis grundlaget for de resultatmål, der er sat op for rektor, ændres som følge af, at bestyrelsen beslutter at prioritere andre indsatsområder højere eller på grund af udefrakommende omstændigheder.

Roskilde, september 2015


Claus Niller, rektor


Tove Kruse, Bestyrelsesformand


Jan Bjergskov Larsen, Næstformand