

## Udmøntning af resultatlønskontrakt Rektor 2017 – 2018

Nedenstående temaer indgår i basisrammen:

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>Idriftsættelse af HF-reformen. /</p> <p>Reformens grundelementer, både de strukturelle og de indholdsmæssige, skal implementeres.</p> <p>I skoleåret 2016/2017 var fokus på, at få spredt viden i organisationen om og klargøre indførelsen af de væsentligste indholdselementer af HF-reformen.</p> <p>Fokus var på indholdet af fagene samt den overordnede opbygning af uddannelsen.</p> <p>I skoleåret 2017/2018 skal alle reformens dele idriftsættes, og der skal ske en justering af implementeringen i forhold til dels erfaringer og de justeringer der kommer fra undervisningsministeriet og fra følgeforskningen.</p> <p>Overgangsordninger mellem gammel og ny ordning skal sikre "gamle kursister" en god afslutning på deres påbegyndte uddannelse.</p>	<p>Der skal udarbejdes en implementeringsplan, der beskriver implementeringen af HF-reformen på strategisk, taktisk og operationelt plan. Implementeringsplanen bygger videre på det arbejde, der var en del af resultatlønskontrakten i 2016/2017.</p> <p>Planen skal beskrive rækkefølge, prioritering og tidsperspektiv for idriftsættelsen af alle elementer af reformen, herunder proces, principper og tidsramme for overgangsordning.</p> <p>Målet er, at implementeringsplanen indeholder en fuldstændig tidsplan for, hvornår idriftsættelsen af elementerne planlægges, gennemføres, evalueres og evt. justeres.</p> <p>Implementeringsplanen skal indeholde plan for intern uddannelse i form af sidemandsoplæring, inspirationsmøder, interne oplæg/kurser og lignende for underviserne.</p> <p>Implementeringsplanen skal indeholde en plan for 2. år på HF2 (2018-19). Herudover skal der udarbejdes en arbejdsgangsbeskrivelse, der skal bruges til udarbejdelse for tilbud om overbygning (hvordan vi får afdækket hvilket fag overbygningen skal indeholde i næste skoleår). Arbejdsgangsbeskrivelsen skal strukturere den tætte koordinering med Kolding</p>	<p>En plan for implementering af hf-reformens væsentlige elementer er udarbejdet. Den beskriver i oversigtsform fokusområder for reformens 1. år (2017-18), 2. år (2018-19) og 3. år (2019-20).</p> <p>For indeværende skoleår er der udarbejdet detaljerede planer for implementering af de prioriterede reformelementer, herunder justering af elementer, som alle er implementeret i 2017-18.</p> <p>Disse detaljerede planer indeholder mål, tidsramme, ansvarsfordeling m.m. for de enkelte elementer. Ligeledes er der planer for både eksternt inspiration og fælles forberedelse/sidemandsoplæring.</p> <p>I en løbende korrespondance med Kolding Gymnasium og Vejen Gymnasium er det blevet afklaret, hvilke overbygningstilbud Kolding HF &amp; VUC vil udbyde i skoleåret 2019-20. En endelig planlægning afventer dog udmeldinger fra en ministeriel arbejdsgruppe, idet der pt. er uoverensstemmelse mellem hf-loven (som opererer med halvårlig tilrettelæggelse) og SU-reglerne (som opererer med 3-4 måneders tilrettelæggelse) mht. overbygninger.</p> <p>Da udbud af både fagpakker, frie valgfag og overbygninger hænger meget tæt sammen, er der udarbejdet et detaljeret årshjul, som integrerer udbud, indskrivning, fagpakkevalg (og lærernes opgaveporteføljer)</p>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
	<p>Gymnasium og Vejen Gymnasium om indholdet af overbygningen.</p> <p>Arbejdsgangsbeskrivelsen afprøves i forbindelse med udarbejdelse af plan for overbygningen i skoleåret (2019-20).</p> <p>Implementeringsplanen skal justeres i forhold til erfaringer fra følgeforskning og justeret styringssignaler fra Undervisningsministeriet.</p> <p>Implementeringsplanen præsenteres for bestyrelsen som et temapunkt inden udgangen af 2017. For alle relevante elementer, skal der efter det første skoleår ligge en skriftlig beskrivelse af, hvordan vi fremover organiserer det pågældende element på HF-uddannelsen på Kolding HF &amp; VUC. Dette årshjul skal efterfølgende udbygges og justeres i takt med at flere og flere elementer implementeres.</p>	
<p>HF-reformen som springbræt til revitalisering af HF2 /</p> <p>Målet er, at Kolding HF &amp; VUC skal være Koldings førende HF-uddannelsessted og at institutionens aktivitet på det 2-årige HF skal tilbage til 5 klasser pr. årgang i løbet af en årrække.</p> <p>Idriftsættelse af gymnasireformen skal bruges til at skærpe brugernes opmærksomhed på de nye</p>	<p>Der skal udarbejdes en strategi for en revitalisering af den 2-årige hf-uddannelse på Kolding HF &amp; VUC. Strategien skal indeholde nogle klare, tydelige fokuspunkter, der dels kan være styrende for det interne arbejde med at styrke uddannelsen og kan være let kommunikerbare i forhold til kursisterne og eksterne samarbejdspartnere. Fokuspunkterne skal understrege og tydeliggøre kvaliteterne ved HF-tilbuddet på Kolding HF &amp; VUC i forhold til tilsvarende 2-årige HF-tilbud på andre uddannelsesinstitutioner.</p>	<p>Når vi sammenligner os med omkringliggende hf-uddannelser, er der flere parametre, hvor vi positivt adskiller os:</p> <p>Vi har det mest omfattende støttetilbud til udfordrede elever. Vi har det bredeste udbud af fagpakker. Vi har et tilbud til dem, der sigter mod lange videregående uddannelser. Vi har et omfattende samarbejde med aftagerinstitutioner.</p> <p>Hver især er de let kommunikerbare, men tilsammen peger de i forskellige retninger, hvilket leder tanken hen på det slogan, som vi åbenbart ikke kan sige farvel til, nemlig <i>Plads til forskellighed</i>. Det kunne måske suppleres med <i>Et tilbud til alle</i>.</p>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>muligheder reformen tilbyder, og der blandt andet skal skabes en tydelig, let forståelig/kommunikerbar og attraktiv profil for den ny hf.</p>	<p>Som led i strategien skal det afklares, hvilke målgrupper der fremover skal være kernen i den udbudte uddannelse.</p> <p>Strategien skal operationaliseres, og processen i forhold til aftagerinstitutionerne skal igangsættes. Der skal udarbejdes en proces for evaluering af strategien og operationaliseringen.</p> <p>Den udarbejdede strategi for information i forhold til brugerne, UU og andre interessenter skal igangsættes og evalueres med udgangen af marts 2018.</p> <p>Den fulde strategi og operationaliseringsplan skal kunne indgå som led i bestyrelsen drøftelse af strategi for de kommende 3 år i foråret 2018.</p>	<p>Med den nye hf-reform er det blevet muligt for os at optage yngre elever på hf2, men som udgangspunkt er det ikke alder, der definerer vores målgrupper. Vi vil gerne have elever direkte fra grundskolen, men kun hvis de er modne nok til at gå hos os, og hvis de søger en seriøs uddannelse i højere grad end en ungdomskultur.</p> <p>De uddannelsesparate unge, som har brug for ekstra støtte for at gennemføre en ungdomsuddannelse  De voksne unge, som efter et ophold i deres skolegang er parate til en gymnasial uddannelse  De målrettede unge, som gerne vil hurtigt videre til en videregående uddannelse  De unge, som sigter direkte på mellemlange videregående uddannelser</p> <p>I løbet af efteråret 2018 skal det besluttes, hvor mange af disse "ben" vi vil gå på, når vi skal markedsføre os selv. Og derefter skal vi udarbejde brandingstrategier for hver af de nævnte målgrupper, timet ift. informationsmøder og ansøgningsfrister. Der er udarbejdet en række profilfilm, som vil kunne indgå i den samlede branding.</p> <p>Ved siden af ovenstående arbejder vi på at etablere os som et eSport-relevant tilbud. Vi har et udvalg med 10-12 elever, som sammen med en lærer planlægger eSport aktiviteter, både på skolen og ud af huset. Vores samarbejdspartner, Kolding eSport, er pt. involveret i et nationalt projekt med uddannelse af eSport instruktører, og vi håber at kunne koble vores hf-uddannelse sammen med denne instruktøruddannelse.</p>
<p>Arbejde med klargøring af FGU. / Medvirke konstruktivt til opbygningen af den nye FGU-uddannelse, herunder at</p>	<p>Det forventes, at Kolding Kommune bliver tovholder på etablering af en ny FGU-institution. Kommunen skal koordinere med de involverede institutioner, herunder finde løsninger i forhold til bygninger mv. Kolding HF &amp; VUC skal spille en proaktiv rolle i forhold til kommunens</p>	<p>Der er indgået et FGU-forlig i efteråret 2017, hvilket var forventet. Der er i skoleåret arbejdet med at skabe klarhed over det konkrete indhold af forliget sammen med de lovmæssige konsekvenser af forliget. Endvidere er der arbejdet med at skabe klarhed over processen, herunder hvilke og hvor faste rammer ministeriet ville sætte for processen for udspaltning af FGU-institutionerne.</p>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejde for så gnidningsfri overdragelse af de berørte aktiviteter og det berørte personale.</li> <li>• Arbejde konstruktivt i forhold til efteruddannelse af de berørte medarbejdere</li> </ul>	<p>arbejde for at sikre, at institutionens ønsker og synspunkter bliver hørt.</p> <p>I den forbindelse skal der udarbejdes en 1. handlingsplan for udspaltningsprocessen med særlig vægt på overdragelsen af medarbejdere fra Kolding HF &amp; VUC til den nye FGU-institution.</p> <p>Handlingsplanen præsenteres for bestyrelsen hurtigst muligt efter et forlig og senest ved udgangen af skoleåret 2017/2018, handlingsplanen skal drøftes i skolens Samarbejdsudvalg.</p> <p>På bestyrelsesmødet i juni 2018 præsenteres bestyrelsen for scenarier for Kolding HF &amp; VUC's fremtidige organisation og aktivitet afledt af FGU'en.</p> <p>Indsatsområdet forudsætter en politisk beslutning. Sker det ikke, bortfalder indsatsområdet.</p>	<p>Processen har været præget af få konkrete og meget sene udmeldinger fra ministeriet. Idet konsekvenser for Kolding HF &amp; VUC og personalet er så omfattende, har det derfor været nødvendigt at lave lidt løsere procesplaner og foreløbige beregninger, og konstant justeret dem i forhold til de pejlinger, vi har fået fra Undervisningsministeriet. Fokus er blevet lagt på at bruge energien på at justere planer og beregninger frem for at lave meget konkrete og dybdegående beregninger og en meget fastlagt implementeringsplan på det lidt løse grundlag, der har været. Medarbejdere er holdt løbende orienteret om procesplaner og beregninger og justeringen af dem.</p> <p>Folketinget besluttede lov om FGU i maj. Dette gav en lidt bedre pejling af manglende initiativer omkring udspaltningen, idet ministeren fik visse beføjelser i den anledning. UVM (STUK) sendte på den baggrund en 1. orientering ud til institutionerne, med en beskrivelse af processen med oprettelse af FGU-institutionerne, herunder forslag til kriterier for overdragelse af medarbejdere samt skitse til modelberegning af lønsum og årsværk. I forholdt til de procesplaner og beregninger vi har arbejdet med, er der ikke de store forskelle eller overraskelser.</p> <p>En af konsekvenserne af FGU er allerede iværksat, nemlig den nyligt vedtagne VEU-strategi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ I forbindelse med lokal implementering af FGU-opgaven og et samtidigt fokus på at sikre et tilstrækkeligt validt kommunalt arbejde, har Verner Rylander afholdt en række møder med bl.a. byens borgmester, institutionsledere fra bl.a. erhvervsskoler og produktionsskole samt holdt møde med repræsentanter fra Kolding kommune.</li> <li>→ Der er udarbejdet en handlingsplan omkring overdragelse af medarbejdere til den nye FGU-institution. Planen blev drøftet i</li> </ul>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
		<p>skolens samarbejdsudvalg, så alle medarbejdere har været fuldt oplyst om processen og tidsplanen.</p> <p>→ Som et led i at kvalificere processen og samtidig øge kendskabet til eventuelle fremtidige arbejdspladskulturer / kolleger, arrangerede vi gennem vinteren 2018 møder med medarbejderne ansat ved produktionsskolen i Kolding. På denne måde tog vi fat i arbejdet med at konkretisere samarbejdet mellem AVU-lærere og medarbejdere ansat ved produktionsskolen.</p> <p>I starten af skoleåret 2018/2019 er konkrete konsekvenser af FGU'en blevet drøftet med AVU-lærerne. I forbindelse med at kvalificere processen omkring virksomhedsoverdragelse, har lærerne udfyldt kompetencekort ligesom muligheden for valgfrit at ønske overdragelser til FGU'en har været til stede.</p>
<p>Implementering af besparelser frem mod 2021 /</p> <p>Balance mellem indtægter og udgifter.</p> <p>Forøgelse af kvaliteten af skolens kerneopgaver.</p>	<p>Med baggrund i både de gennemførte og forventede besparelser på finanslovene i perioden 2018-2021, skal der dels:</p> <p>-Afdækkes, om der er behov for yderligere besparelses-initiativer</p> <p>- Såfremt yderligere besparelsesinitiativer er nødvendige, skal der udformes forslag, der er tilstrækkeligt belyste, og designet ud fra princippet om, at kursisterne oplever den mindst mulige kvalitetsforringelse.</p> <p>- Der skal følges op på, om de allerede vedtagne besparelsesinitiativer implementeres så driftsudgifterne</p>	<p>Der er arbejdet med udviklingen af styreværktøjer, der kan hjælpe til at afstemme ressourceforbrug til aktivitet på uddannelsesområderne, hvor navnlig brugen af årskursist/årsværk-ratio er blevet forfinet og forbedret.</p> <p>Der er arbejdet med konsolidering af flytningen af arbejdsopgaver, hvor navnlig administrationen af net-undervisning er blevet markant mere effektivt og velfungerende. Flytningen af fraværsopfølgningssystemet har været vanskeligere, mere ressourcekrævende og ikke er flyttet så entydigt som forventet. På trods af udfordringerne vurderes det alligevel, at der er en markant forbedring og systematisering af opgaven i forhold til tidligere. Under alle omstændigheder har indsatsen båret frugt, der er en bedre gennemførelse (mindre frafald) end budgetteret.</p> <p>Besparelser- og effektiviseringsforslag er udarbejdet i det omfang det har været nødvendigt og bestyrelse og SU er blevet inddraget i forbindelse med vedtagelsen af budgettet for 2018 med overslagsår.</p>

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
	<p>sænkes som vedtaget og uden utilsigtede fald i kvaliteten.</p> <p>Bestyrelse og SU inddrages løbende i prioriteringerne.</p> <p>Arbejdet skal tage udgangspunkt i de organisationsændringer, der er gennemført pr. 1.8.2017, samt det organisationsudviklingsprojekt, der blev vedtaget af bestyrelsen i december 2016.</p> <p>For årene 2016 og 2017 er der gennemført besparelser på i alt 10 %. For årene 2018 - 2020 vil besparelserne forventeligt andrage op til 12 % af budget 2017.</p>	<p>De effektiviseringer, der foretages følger direkte af redegørelse for organisationens struktur og ressourceforbrug af december 2016.</p> <p>Med administrationschefens opsigelse i juni, er der skabt en ny mulighed for at omorganisere og effektivisere. Det betyder, at der er kigget på den samlede opgaveløsning endnu engang. Det betyder, at stillingen ikke genbesættes. Det betyder samtidig, at der allerede nu er sket tilpasning til de kommende økonomiske rammer og aktivitet.</p>

**Nedenstående temaer indgår i ekstrarammen:**

Indsatsområde / Hvad vil vi opnå?	Hvordan vil vi arbejde?	Evaluering af indsatsen
<p>Indsats mod frafald og bedre gennemførelse af uddannelse. /</p> <p>Forbedre fremmødet til gavn for den enkelte kursists læring.</p> <p>Forbedre den samlede gennemførelse.</p> <p>Sikre en arbejdsfordelingen mellem kommune og skole, så den enkelte unge møder en sammenhængende</p>	<p>Et markant redskab til bedre gennemførelse på HF er brugen af studiestøttetimer, hvilket kræver et tilstrækkeligt styrings-septup. Der skal udarbejdes en skriftlig arbejdsgangsbeskrivelser for studiestøtteområdet både med hensyn til studiestøtte til ordblinde og studiestøtte fra mentorer. Arbejdsgangen skal indeholde beskrivelser af visitering til, ansøgning af, gennemførelse af og opfølgning på studiestøttetimer. Arbejdsgangen skal endvidere indeholde en kvalitetssikring af, at den enkelte kursist modtager studiestøtte med et indhold, der er relevant for kursistens problemer og i det omfang, der er søgt om.</p>	<p>Skoleåret 2017-2018 er gået med at oparbejde en procedure for brug af studiestøttetimer samt en systematisering af arbejdsgange på et operationelt og administrativt plan.</p> <p>Der blev iværksat et pilotprojekt i efteråret 2017, som danner udgangspunkt for skolens nuværende mentorordning. Pilotprojektets overordnede formål var at undersøge, om SPS-mentorordningen kunne bidrage til fastholdelse af frafaldstruede elever. Projektet lykkedes i og med, at alle deltagere forblev fastholdt i uddannelse. Der blev udarbejdet en skriftlig evaluering af pilotprojektet, og forsøgets resultater blev fremlagt på pædagogisk dag torsdag den 8. februar 2018.</p>



<p>indsats, hvis vedkomne er frafaldstruet.</p>	<p>Arbejdsgangsbeskrivelsen skal endvidere indeholde redskaber til styring af de afsatte ressourcer i forhold til det søgte tilskud.</p> <p>Der skal iværksættes et pilotprojekt i efteråret 2017 rettet mod nye kursister og tidligt frafald. Pilotprojektet skal beskrives, så mål, indhold og succeskriterier fremgår tydeligt. Der skal udarbejdes en skriftlig evaluering af forsøget, hvor de opnåede resultater holdes op imod de beskrevne succeskriterier.</p> <p>Der skal etableres en forpligtende samarbejdet med Kolding kommune, hvor den kommunale mentorindsats sker i tæt sammenhæng med skolens mentorindsats. Dette vil i sin mest optimale form ske ved at kommunen har en eller flere mentorer placeret på Kolding HF &amp; VUC i en del af åbningstiden. Samarbejdets form og arbejdsfordeling skal beskrives, så begge parter er klar over ansvarsfordeling og arbejdsopgaver. Kolding HF &amp; VUC skal stille de nødvendige ressourcer til rådighed for samarbejdet, så skolen løfter sin del af ansvaret for, at samarbejdet kan fungere så optimalt som muligt.</p>	<p>Et mål for skoleåret 2017-2018 var også at indgå et forpligtende samarbejde med Kolding Kommune omkring fastholdelse af frafaldstruede elever, og dette blev realiseret ved indgåelse af samarbejdsaftaler med Sundhedscenteret, CSV og PPR. Dele af samarbejdsaftalerne blev iværksat i skoleåret 2017-2018, mens den samlede og koordinerede samarbejdsindsats udfoldes i skoleåret 2018-2019.</p>
<p>Lærernes arbejdstid version 3.0 /</p> <p>Maksimal gennemskuelighed af planlægning og gennemførelse af arbejdsopgaver.</p> <p>At den enkelte medarbejder bliver god til at prioritere i forhold til den samlede opgaveporteføje – og samtidig tager det nødvendige hensyn til helheden (skolens samlede udvikling og drift).</p>	<p>Med udgangspunkt i analysen af lærernes tidsforbrug i skoleåret 2016-17 skal der udarbejdes dynamiske modeller for opgaveløsningen og dens fordeling på arbejdsområder. De dynamiske modeller skal kunne bruges til at prioritere skolens ressourceforbrug på undervisningsområdet, herunder bidrage til sparring med den enkelte lærere om vedkomnes tidsforbrug til forskellige opgaver.</p> <p>Der skal laves arbejdsgangsbeskrivelser på områder, hvor der vurderes at være et effektiviseringspotentiale i form af lettere og bedre arbejdsgange. I den forbindelse skal det overvejes om inddragelse af IT – herunder</p>	<p>På AVU er der gennem skoleåret 2017/2018 blevet arbejdet mere målrettet og fokuseret sparring og videndeling, brug af fælles materialer og opgaver indenfor faggruppen samt i højere grad gjort brug af standardiseret undervisningsforløb. Det har i praksis betydet at mængden af lærerens tid omkring punktet "undervisning + dele af rettetarbejdet" er steget. I 2016/2017 androg dette punkt 27 % af AVU-lærerens arbejdstid. I skoleåret 2017/2018 er det 28,5 %.</p> <p>Endelig har vi i slutningen af skoleåret 2017/2018 samlet alt vores undervisningsaktivitet på Kolding Åpark, i forbindelse med opsigelse af lejemålet i midtbyen. Det betyder samtidig helt lavpraktisk, at en del af de opgaver der i resultatkontrakten 2016/2017 omhandlede lærernes arbejdstid (15,1 % til "andet") i højere grad kan bruges til undervisning.</p>

<p>At minimere lærernes administrative opgaver.</p>	<p>LUDUS kan bidrage til at frigøre arbejdstid til andre opgaver.</p>	<p>Fremover vil vores aktivitet nemlig være samlet på én matrikel – og lærerne slipper derfor for transporttid mellem Kolding Åpark og midtbyen, koordineringsopgaver i Ny Vestergade m.m.)</p> <p>På AVU har der i skoleåret 2017/2018 været arbejdet med og udviklet fjernundervisning i fagene dansk, engelsk og matematik. Arbejdet har udover en didaktisk og pædagogisk kvalificering haft det formål, at udvikle processer, der kunne lette lærerne i deres arbejde og strømline forskellige arbejdsprocesser. I den sammenhæng har vi været omkring:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Vejledningen indskrives kursisten på baggrund af samtale, men også en faglig og IT-mæssig optagelsesprøve.</li> <li>➔ Kontoret udruller en studieplan på baggrund af indskrivningen – og orienterer efterfølgende lærerne.</li> <li>➔ Lærerne kan herefter tage sig af opstartsmødet og efterfølgende undervisning.</li> <li>➔ Lærerne har fået koordineret arbejdet, så rammen omkring afleveringer, strukturen i opbygningen af net-portalen er ens uanset hvilket fag, kursisten tilmeldes.</li> </ul> <p>Arbejdsgange omkring manglende afleveringer, varsler osv. er blevet professionaliseret. Kontoret tager sig af situationen omkring varsler til kursisterne, så lærerne kan koncentrere sig om at undervise.</p> <p>Disse ændrede arbejdsgange er drøftet og beskrevet via møder mellem lærere, vejledning og administration i notatet ”arbejdsgange avu net”.</p> <p>På hf har vi i 2017-18 haft fokus på</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fortsat effektivisering af tiden til forberedelse (gennem standardisering, parallelhold, materialedeling)</li> <li>• synergieffekter mellem nethold og andre hold (sammenlægning af små hold, udnyttelse af netholdenes modulisering)</li> <li>• planlægning af et storhold med dobbeltlærer (for at sikre beskæftigelsen og hf2-kapaciteten, da det så sløjst ud).</li> </ul>
---	---	---



		<p>Status</p> <p>Standardisering: I stort set alle fag og niveauer er der nu standardiserede undervisningsbeskrivelser, og rigtig mange undervisningsmaterialer (både indkøbte og selvfremstillede) er ens på parallelhold. Vi høster allerede frugterne heraf, ikke bare i form af minimal forberedelse, men også ift. fleksibilitet. Lærere kan bytte hold og hjælpe hinanden, hold kan problemløst lægges sammen osv.</p> <p>Synergieffekter mellem nethold og andre tilrettelæggelser: I både matematik C og samfundsfag C har vi i foråret 2018 sammenlagt et nethold med et aftenhold, i begge tilfælde med to lærere tilknyttet. Det har i sidste ende givet kursisterne et bedre tilbud, samtidig med at det har optimeret brugen af lærertid.</p> <p>I efteråret 2018 har vi gjort det samme i hidtil største skala, idet dansk A hold i hhv. net- og aften-tilrettelæggelse er slået sammen fra start. Forsøgene peger i retning af en reduktion af rene aftenhold til fordel for disse hybridløsninger. Det giver en stor fleksibilitet i udbud og ressourceforbrug.</p> <p>Tolærerordning: Ifm. Opgavefordeling 2018-19 blev der planlagt en massiv tolærer-indsats, både i en hf2-storklasse og på flere store hfehold. Forsøget er endnu i sin vorden, men håbet er, at to lærere til stede i en klasse vil frigøre den ene til at løse en række opgaver, som vil understøtte den andens undervisning.</p> <p>Specifikt for tolærerforsøget i en hf2-storklasse viste det sig, at der var så store udfordringer med akustik og klassens størrelse, at det helt overskyggede tolærerordningen. Denne storklasse er derfor netop blev opsplittet i to klasser, men denne erfaring har også givet os værdifuld viden.</p> <p>Reduktion af lærernes administrative opgaver: En større omlægning af net-undervisningen har flyttet en række administrative opgaver fra lærerne til administrationen. De foreløbige evalueringer viser stor tilfredshed hos begge parter, og samtidig er antallet af henvendelser</p>
--	--	---

		<p>fra utilfredse elever ifm. administration af net-undervisningen faldet markant.</p> <p>Samtidig har en omlægning af afleveringer fra Fronter til LudusWeb fjernet den dobbeltadministration, som der tidligere var. Og ifølge lærerne er det sket uden tab af kvalitet ift. det faglige og elevernes læring.</p> <p>En udløber af storklassen og dennes opsplnitning er i øvrigt, at vi har fået nye ideer til reduktion af forberedelsestiden ved sammentænke parallelhold og skemalægning. Dette vil blive implementeret i 2019-20.</p>
--	--	--

Rektors kontrakt er et billede på den samlede ledelses indsats. Der er opnået mange gode resultater, selvom ikke alle punkterne er fuldt opfyldt. Formandens indstilling er, at kontraktens udmøntning derfor skal lande på 90 %.

Flere steder i kontrakten bruges formuleringen: "der arbejdes på, vi er på vej imod" osv. – så indstillingen på de 90 % giver god mening.

Den aktuelle politiske virkelighed gør, at man ofte vil opleve at være "på vej". Samtidig fylder MgO-pladesagen og hele situationen omkring FGU en del ved siden af den daglige drift.

Ofte ses resultatkontrakter, hvor der er forskellige vægtninger. Der er en række delmål i kontrakten, hvorfor man kunne overveje at opdele tingene.

Der spørges ind til, om ikke ekstrarammen er opfyldt bedre?

Ekstrarammen omkring frafald / gennemførelse af uddannelse er klaret rigtig godt. Det kan bl.a. ses af tallene bag skolens økonomi, at mange kursister er fastholdt i uddannelse. Og det er uden tvivl skolens vigtigste opgave. Formanden foreslår derfor, at hæve ekstrarammen til 95%, hvilket vedtages uden yderligere kommentarer.

Formanden opsamler drøftelsen i bestyrelsen med en konklusion om, at basisrammen er opfyldt 90 % og ekstrarammen er opfyldt 95%.