

Paderup d. 30. marts 2012.

Indkaldelse til 29. møde i

Bestyrelsen for Paderup Gymnasium.

Onsdag d. 8. februar 2012 kl. 17.00 – 19.00.

Mødet foregår på rektors kontor.

Der vil være let spisning undervejs i mødet.

Dagsorden

1. Godkendelse af referat og dagsorden.
2. Afskedigelse af Jan.
3. Ansættelse af en ny rektor.
4. Ny bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt.
5. Budgetopfølgning.
6. Orienteringer
7. Eventuelt

Med venlig hilsen

Karsten Pedersen
Bestyrelsesformand

Peter Winther
Konst. Rektor

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 1

Sagsbehandler: PW

Godkendelse af dagsorden og referat

Vedlagte bilag:

Bilag 1.1 Referat fra bestyrelsesmødet d. 14. december 2011

Referatet fra mødet d. 14. december 2011 blev udsendt på mail til kommentarer.
Der var ingen kommentar og referatet er vedlagt til endelig godkendelse og underskrift.

Referat af 28. møde i
Bestyrelsen for Paderup Gymnasium.
Onsdag d. 14. december 2010 kl. 17.00 – 19.00.

Fraværende: Kasper Fuhr Christensen og Benjamin Quaade Zederkof

1. Godkendelse af referat og dagsorden.

Referatet fra mødet d. 2. november 2011 blev underskrevet på mødet. Dagsordenen blev godkendt.

2. Budget 2012.

En budgetopfølgning pr. 14/12-11 blev uddelt og drøftet på mødet.

Et budget for 2012, som udviser et forventet overskud på 502.000 kr., blev fremlagt på mødet.

Bestyrelsen vedtog det fremlagte budget for 2012. Det blev samtidig fastslået, at vi fremadrettet skal tænke på investeringer, som kan nedsætte elforbruget og varmemeforbruget.

3. Notat om "Gymnasiernes økonomiske vilkår".

Bestyrelsen drøftede notatet (Bilag 3.1), som er Peters bud på et svar på de udfordringer, som revisorerne har påpeget i deres notat, der blev udleveret på forrige møde.

4. Finanslovsforslag fra den nye regering.

Bestyrelsen tog orienteringen om det nye finanslovsforslag til efterretning.

5. Situationen omkring Jan.

Bestyrelsen drøftede situationen.

Formanden fik bemyndigelse til at indkalde til et ekstraordinært møde i bestyrelsen, hvis det skriftlige svar fra Helbreds-nævnet giver anledning til, at bestyrelsen kan reagere.

6. Orienteringer.

Bestyrelsen tog orienteringerne til efterretning.

Underskrevet på bestyrelsesmødet d. 8. feb. 2012

Karsten Pedersen, formand

René Skjøde Andersen

Roger Buch

Marianne Carøe

Kasper Fuhr Christensen

Per Henriksen

Hanne Ernstsen

Benjamin Quaade Zederkof

Tue Krogh

Jan Becher Sørensen, rektor

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 2

Sagsbehandler: JB

Afskedigelse af Jan.

Vedlagte bilag:

Bilag 2.1 Svar fra Helbredsnet i Moderniseringsstyrelsen.

Bilag 2.2 Varsel om afsked af Jan.

Bilag 2.3 Brev til Jan om afskedigelse.

Karsten vurderede, at konklusionen i svaret fra Helbredsnet (bilag 2.1) var så klar, at der den 14. jan. blev sendt et varsel om afskedigelse til Jan (bilag 2.2). Brevet indeholdt en høringsfrist frem til den 30. jan. 2012, og efter denne frist blev der afsendt et brev med den endelige afskedigelse.

Svaret fra Helbredsnet indeholdt yderligere et pålæg til skolen om, at vi skal sørge for, at der omkring 1. juni 2012 indsendes en ny supplerende speciallægeerklæring fra en neurolog, som først og fremmest skal vurdere Jans generelle erhvervsevne.

Hvis helbredsnet på baggrund af denne supplerende speciallægeerklæring vurderer Jans generelle erhvervsevne til under 2/3, vil Jan blive tildelt kvalificeret svagelighedspension, og dette sker altså selv om Jan har optjent under 10 års tjenestemandspensionsalder. Denne svagelighedspension udgør ca. 50% af Jans nuværende grundløn.

Rektor indstiller:

- At bestyrelsen tager afskedigelsen til efterretning.

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 3

Sagsbehandler: PW

Ansættelse af ny rektor.

Vedlagte bilag:

Bilag 3.1 Forslag til en datoplan for en ansættelsesproces.

Bestyrelsen skal have iværksat en proces med ansættelse af en ny rektor.

Man kan i annoncer for rektorstillinger på andre skoler se, at nogle skoler i forbindelse med rektoransættelser benytter sig af firmaer med speciale i ansættelser såsom f.eks. Muusmann.

Bestyrelsen skal derfor i første omgang drøfte, om man ønsker at benytte sig af et sådant ansættelsesfirma, eller bestyrelsen selv vil stå for ansættelsesprocessen.

Min holdning er, at det under alle omstændigheder vil være fornuftigt at inddrage personalet i tegningen af en rektorprofil i forbindelse med udformning af et stillingsopslag. Dette kunne eventuelt ske på et personalemøde torsdag den 23/2, så bestyrelsen efterfølgende kan udforme det endelige stillingsopslag.

Hvis bestyrelsen selv vil stå for processen skal følgende overvejes:

1. Ønsket tiltrædelsesdato for den nye rektor.
2. Hvilke medier skal der annonceres i?
I amtets tid blev ledige rektorstillinger annonceret i både "Gymnasieskolen" og i "Jyllands Posten". I dag annonceres lærerstillinger udelukkende på websitet "Gymnasiejob.dk", hvor man også kan annoncere rektorstillinger, hvilket er gratis
3. Hvornår skal stillingen opslås og en dato for opslagets udløb?
4. Skal ansøgere, der ønskes til samtale, testes hos et privat firma?
5. Et forventet tidspunkt for afholdelse af samtaler.
6. Sammensætning af et eventuelt ansættelsesudvalg.

Rektor indstiller:

- At bestyrelsen vedtager en ansættelsesprocedure og tager stilling til de nævnte spørgsmål eller giver en arbejdsgruppe mandat til at forestå processen.

Forslag til en datoplan for en ansættelsesproces af en ny rektor.

Denne datoplan er tilpasset en annoncering i "Gymnasieskolen", da der er taget hensyn til dette blads deadline.

Uge 8: Personalemøde med tegning af en rektorprofil, som inspiration til bestyrelsen.

Uge 9-10: Bestyrelsen udarbejder et stillingsopslag.

Uge 11: Mandag den 12. marts er deadline for annoncer til det nummer af "Gymnasieskolen", som udkommer torsdag den 22 marts.

En mulig ansøgningsfrist kunne så være fredag den 13. april. Ugerne 16-17 kunne være en periode til læsning af ansøgningerne og udvælgelse af ansøgere til samtale. Der kan derefter afholdes samtaler uge 18-19.

Hvis bestyrelsen beslutter sig for at engagere et firma til at teste ansøgere, der indkaldes til samtale, er det ikke sikkert, at det kan nås til uge 19.

Ovenstående datoplan indikerer, at den nye rektors tiltrædelse skal være pr. 1-8-12.

"Gymnasieskolen" udkommer også den 8. marts med deadline den 27. feb., hvilket vil fremskynde processen med 2 uger. Det vil dog stadig være svært at nå en ansættelse inden udgangen af april med henblik på ansættelse pr. 1-6-12.

Peter Winther

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 4

Sagsbehandler: PW

Ny bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt. (Orientering)

Vedlagte bilag:

Bilag 4.1 Brev fra ministeriet for børn og undervisning vedrørende bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakter.

Denne bemyndigelse kommer meget sent i forhold til skoleåret, og den allerede indgåede resultatlønskontrakt for det nuværende skoleår påvirkes derfor ikke af denne nye udmelding, idet den løber kontrakttiden ud. De nye retningslinjer skal altså først bruges for det nye skoleår.

Den nye bemyndigelse indeholder nogle ændringer i forhold til de tidligere retningslinjer:

1. Den økonomiske ramme er uændret, men den er nu opdelt i en basisramme og en ekstraramme. Bestyrelsen bestemmer selv hvilke indsatsområder, der skal indgå i basisrammen. Til ekstrarammen er der knyttet to krav, dels indsats mod frafald og dels ”markante resultater”, som fører til ”synlige ændringer” for institutionen.
2. Revisionen skal påse, at retningslinjerne overholdes.
3. På skolens hjemmeside skal der ske offentliggørelse af indsatsområder, bestyrelsens vurdering af målopfyldelse og den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten.
4. Det forgangne års resultatopfyldelse skal drøftes i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling.
5. Kontrakten skal ikke sendes til ministeriet, men den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent skal indberettes.

Rektor indstiller:

- At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.



Til bestyrelserne på

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse
Almene gymnasier
Private gymnasieskoler, studenterkurser m.v.
Voksenuddannelsescentre

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf. 3392 5000
Fax 3392 5567
E-mail ktst@ktst.dk
www.ktst.dk
CVR nr. 29634750

6. december 2011

Sags nr.:
195.09H.271

Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og øvrige ledere

Kvalitets og Tilsynsstyrelsen bemyndiger med dette brev bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder.

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen bemyndiger desuden bestyrelsen til at udbetale engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats.

Denne bemyndigelse ophæver tidligere givne bemyndigelser til at anvende resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats.

Bemyndigelsen fastlægger de nærmere retningslinjer, rammer og vilkår, inden for hvilke bestyrelsen uden forudgående godkendelse fra Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen kan indgå aftaler om resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats.

Retningslinjerne indebærer en høj grad af lokal dispositionsadgang for den enkelte bestyrelse. Den tidligere økonomiske ramme er opdelt i en basisramme og en ekstraramme. Det er bestyrelsen der beslutter, om den vil benytte både basis- og ekstrarammen eller kun basisrammen. Bestyrelsen kan også beslutte ikke at indgå resultatlønskontrakt med øverste leder.

Bestyrelsen bemyndiges ligeledes til at indgå resultatlønskontakt og udbetale engangsvederlag for merarbejde/ særlig indsats med institutionens øvrige ledere. Bestyrelsen beslutter, hvilken model for resultatløns for øvrige ledere der er mest hensigtsmæssig for institutionen. Bestyrelsen kan således beslutte sig for samme model til øvrige ledere, som benyttes for øverste leder. Dette er dog ikke obligatorisk.

Ledere af grundskoleafdelinger er ikke omfattet af denne bemyndigelse.

1. Formål med resultatlønskontrakten

Resultatlønskontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Den skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

2. Basisramme og ekstraramme

Der er mulighed for at indgå resultatlønskontrakt indenfor to økonomiske rammer: En basisramme og en ekstraramme.

Tilsammen svarer basis- og ekstrarammen til den hidtidige maksimale økonomiske ramme

Det er et generelt krav, at målene i resultatlønskontrakten forudsætter en ekstra indsats af den pågældende leder. Ligeledes er det et krav, at resultatlønskontraktens indsatsområder vedrører institutionens væsentlige og aktuelle udfordringer.

For de aftalte indsatsområder skal kontrakten indeholde konkrete mål for lederens indsats. Målene skal være formuleret præcist og gennemsækeligt, så det er tydeligt og forståeligt, også for tredjemand, hvorledes målopfyldelse af kontrakten evalueres.

Der er knyttet følgende retningslinjer og krav til brugen af de to økonomiske rammer.

2.1 Basisrammen:

Bestyrelsen bestemmer, hvilke indsatsområder der skal indgå i basisrammen. Indsatsområderne skal afspejle institutionens udfordringer, kortsigtede som langsigtede, jf. ovenfor.

2.2 Ekstrarammen:

Til ekstrarammen er der knyttet to krav:

- Indsatsområderne skal indeholde krav om markante resultater, som fører til synlige ændringer for institutionen.
- Blandt indsatsområderne i ekstrarammen skal indgå en målsætning om en indsats mod frafald.

Indsatsen mod frafald er en prioriteret opgave, som gælder for alle ministeriets institutioner.

Bestyrelsen bestemmer indsatsområderne efter dialog og aftale med lederen. Det er bestyrelsens ansvar at vurdere, hvilke opgaver som egner sig til ekstrarammen.

3. Økonomiske rammer

Bestyrelsen kan indgå resultatlønskontrakt indenfor nedenstående økonomiske rammer. Beløbene er alle i aktuelt niveau og skal ikke fremskrives.

Antal årselever ¹	Basisramme	Ekstraramme
1-499	70.000	30.000
500-999	80.000	40.000
1000-1999	90.000	50.000
2000-4999	100.000	60.000
5000 <	110.000	70.000

Den maksimale udbetaling af resultatløn må ikke overstige 25 pct. af lederens samlede faste løn (grundløn + varige tillæg).

Institutionen skal afholde udgifterne til resultatløn inden for institutionens normale budget. Der følger således ikke yderligere tilskud med beordningen til at anvende resultatløn.

3.1 Specielt for institutioner, som udbyder AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning.

For at tage højde for den større administrative ledelsesopgave, der er forbundet med håndtering af årselever, der består af flere cpr-numre, kan institutioner med aktive udbud af AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning vægte årselever fra disse uddannelser, jf. nedenstående skema. Øvrige elever vægter med 1.

Udbud	Vægtning
AMU	4
Hf-enkeltfag	1,5
FVU	3

¹ Som indberettet ved seneste årsregnskab

AVU	1,5
Ordblindeundervisning	3

3.2 Pension

Der er mulighed for at aftale lokalt, at resultatlønnen og/eller engangsvederlaget for merarbejde/ særlig indsats skal være pensionsgivende. I så fald reduceres beløbet til udmøntning af resultatlønskontraktens ramme og engangsvederlaget for merarbejde/særlig indsats med pensionsprocenten. Nedenstående eksempel illustrerer forholdet udmøntning og pensionsprocent.

Udmøntning	Pensionspct.	Resultatløn ex. pension	Pensionsbidrag
100.000	17,1	85.397	14.603

4. Øvrige rammer, vilkår og anbefalinger

4.1 Revisors opgaver

Institutionens revisor skal påse, at nærværende retningslinjer overholdes. Dette gælder både udbetalinger og øvrige regler. Eksempelvis skal revisor påse, at kravene til indgåelse af resultatlønskontrakt indenfor ekstrarammen, opfyldes.

Revisors opgaver i relation til resultatlønskontrakten vil blive indføjet på ministeriets revisor-tjeckliste.

4.2 Offentliggørelseskrav

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen ønsker mest mulig inddragelse af medarbejdere og offentlighed omkring arbejdet med resultatlønskontrakter.

Følgende elementer af resultatlønskontrakter skal derfor offentliggøres på institutionens hjemmeside:

- Kontraktens indsatsområder, herunder mål
- Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen
- Den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten

4.3 Bestyrelsens opgaver i forbindelse med kontrakten

Det er bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med den øverste leder og til at indgå aftaler med institutionens øvrige ledere.

Det forventes dog, at bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere videredelegeres til institutionens øverste leder, med mindre særlige lokale forhold taler væsentligt herimod.

Ved kontraktindgåelse med den øverste leder fastlægger bestyrelsen efter aftale med lederen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Eksempel:

En bestyrelse ved en institution med 980 elever kan beslutte at indgå en aftale med en udbetaling på maksimalt 100.000 kr. Derved skal målene i resultatlønskontrakten være opfyldt med 100 pct. for, at der kan ske en udbetaling på 100.000 kr. Hvis det vurderes, at de aftalte mål i resultatlønskontrakten er opfyldt med 80 pct, vil lederen, i dette eksempel, skulle modtage 80.000 kr.

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen herom er alene bestyrelsens.

Det forudsættes, at bestyrelsen selvstændigt skal vurdere og begrunde graden af målopfyldelse, og at en tilfredsstillende præstation ikke nødvendigvis skal medføre en maksimal udbetalingsgrad. En udbetalingsgrad på 100 pct. forventes således kun i ganske særlige tilfælde. For skoler med høje udbetalingsprocenter forventer Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, at der er progression i det følgende års målfastsættelse, således at ambitionsniveauet hæves.

5. Varighed og tidsfrister

5.1 Kontraktens varighed

En resultatlønskontrakt løber almindeligvis i 12 måneder. For at institutionerne kan tilpasse kontraktperioden til de lokale forhold, kan resultatlønskontrakten ekstraordinært også indgås med en varighed på enten 7 måneder eller 19 måneder.

En resultatlønskontrakt med en varighed på 7 måneder kan udelukkende indgås fra januar 2012 til juli 2012. Tilsvarende kan en resultatlønskontrakt med en varighed på 19 måneder udelukkende indgås fra januar 2012 til juli 2013.

Såfremt bestyrelsen beslutter sig for at indgå en resultatlønskontrakt med en varighed på 19 måneder, skal kontrakten indeholde midtvejsmål med tilhørende udbetaling.

5.2 Tidsfrister

Resultatlønskontraktens indgåelse:

- Senest 1. marts for institutioner, som indgår en kontrakt på 7 måneder

- Senest 1. marts for institutioner, hvor kontrakten følger kalenderåret
- Senest 1. oktober for institutioner, hvor kontrakten følger skoleåret

Indberetning til styrelsen af aftalens økonomiske ramme og udbetalingsprocent efter endt kontraktperiode:

- Senest 1. september for institutioner med en kontrakt på 7 måneder
- Senest 1. september for institutioner, hvor kontrakten følger skoleåret
- Senest 1. februar for institutioner, hvor kontrakten følger kalenderåret

6. Indberetning til Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Det er alene den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent for resultatlønskontrakten for øverste leder, som skal indberettes til styrelsen.

Eksempel på indberetning:

Bestyrelsen ved institutionen med 980 årselever indberetter, at der er indgået en aftale med en maksimal udbetaling på 100.000 kr., og på baggrund af bestyrelsens vurdering udbetales efter kontraktperiodens udløb 80 % af dette beløb, i alt 80.000 kr.

Indberetningen sendes til resultatloen@ktst.dk Anfør ”Resultatlønsindberetning+[institutionens navn]” i emnefeltet.

Frister for indberetning:

1. september for institutioner, hvor resultatlønskontrakten følger skoleåret
1. februar for institutioner, hvor resultatlønskontrakten følger kalenderåret

Institutioner, der pr. 1. januar 2011 har planlagt at overgå til finansår, bedes oplyse dette i indberetningen.

7.0 Tilsyn

Som led i det almindelige tilsyn og med henblik på fortsat forbedring af resultatlønskontrakterne, vil Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen bede et antal institutioner om deres resultatlønskontrakter samt anden dokumentation for deres anvendelse af resultatløn efter kontraktperioden.

På den baggrund vurderes det, hvorvidt resultatlønskontrakten anvendes efter sit formål og i øvrigt overholder retningslinjerne.

Ved konstatering af grov og gentagen mangelfuld eller uhensigtsmæssig anvendelse af resultatløskonceptet vil konsekvensen være, at styrelsen tilbagekalder institutionens bemyndigelse til at indgå resultatløskontrakter.

8. Engangsvederlag for merarbejde/ særlig indsats

Bestyrelsen kan udbetale engangsvederlag for eventuelt merarbejde/ en særlig indsats. Det er bestyrelsen, som tager stilling til omfanget og honorering af eventuelt merarbejde og den særlige indsats.

Bestyrelsen kan udbetale følgende beløb til ledere for merarbejde/ særlig indsats (aktuelt niveau).

	Lønramme 32-38
Merarbejde/ særlig indsats	35.000

Der er tale om et værktøj, som kan bruges til at belønne varetagelsen af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Denne bemyndigelse kan således ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde. Ligeledes kan bemyndigelsen ikke bruges til at udligne lønmæssige forskelle internt i organisationen.

Det forudsættes, at det normalt er institutionens øverste leder, som tager stilling til eventuel honorering af merarbejde eller en særlig indsats for institutionens øvrige ledere.

9. Resultatløskontrakter for øvrige ledere

Det anbefales generelt at anvende resultatløskontrakter for hele institutionen for yderligere at understøtte formålene. Resultatlønsordningen begrænser ikke mulighederne for at anvende resultatbaseret løn i hele organisationen, såfremt det ønskes.

Der er ikke fastsat økonomiske rammer for øvrige lederes resultatløns, men niveauet skal dog afspejle institutionens hierarki og målenes karakter. Det gælder i denne forbindelse, at udbetaling af resultatløns ikke må overstige 25 pct. af pågældende leders faste løn (grundløns plus faste tillæg).

10. YDERLIGERE INFORMATION OG KONTAKTOPLYSNINGER

Yderligere oplysninger og eventuelle aktuelle oplysninger vil fremgå af ministeriets hjemmeside: <http://www.uvm.dk/Administration/Loen-og-ansættelse/Loen/Resultatloen>

Generelt kan henvises til Finansministeriets vejledning om resultatløn i publikationen ”Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution”, februar 2010.

Med venlig hilsen

Michael Rosenørn de la Motte
Specialkonsulent
Direkte tlf. 3392 5573
Michael.Rosenoern.de.la.Motte@ktst.dk

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 5

Sagsbehandler: PW

Budgetopfølgning 2012.

Vedlagte bilag:

Bilag 5.1 En budgetopfølgning pr. 31/1-12 udleveres på mødet.

Rektor indstiller:

- At bestyrelsen tager budgetopfølgningen til efterretning.

Paderup Gymnasium
Bestyrelsesmøde nr. 29
Onsdag d. 8. feb. 2012

Sagsfremstilling
Punkt 6

Sagsbehandler: PW

Orienteringer.

Eva-rapport om ”Gymnasieforløb for elever med Aspergers syndrom”.

I løbet af efteråret deltog både ledelse og lærere i en evaluering af den første årgang af vores aspergerklasser. Evalueringen er fælles for vores første årgang samt de to først årgange på Høje Taastrup Gymnasium.

I januar i år modtog vi en fortrolig høringsudgave af denne slutevaluering.

Vi er meget tilfredse med denne evaluering, og jeg kan citere fra Resume:

”Overordnet viser evalueringen af det særligt tilrettelagte forløb for Asperger elever er en succes. Der er en høj gennemførelse på de tre forsøgsuddannelser og en meget stor andel af eleverne med Asperger påbegynder en videregående uddannelse. Dette skyldes i høj grad engagerede lærere, der brænder for opgaven, et vellykket samarbejde mellem forældre og lærere og en ledelse på de to skoler, der bakker op omkring forsøgsuddannelserne.”

Rektor indstiller:

- At bestyrelsen tager orienteringerne til efterretning.