



Skolens handlingsplan mot mobbing

Introduksjon og mal. Senter for atferdsforskning, Høgskolen i Stavanger

1. utgave, 1. opplag
© Senter for atferdsforskning 2003
Unni Vere Midthassel
ISBN 82-7578-018-7
Grafisk formgivning – Apropos Communication
Fotograf – Sigbjørn Sigbjørnsen
Trykk – Bryne Offset

Introduksjon

Arbeidet mot mobbing har fått sin forankring i lovverket. Med endringer gjeldende fra 1. april 2003, er det tatt inn et kapittel 9a om elevenes skolemiljø. Her nevnes mobbing under paragrafen som omhandler det psykososiale miljøet. Skolens rolle for å iverksette tiltak mot mobbing og å følge opp henvendelser om blant annet mobbing, knyttes til forvaltningsloven. Det blir viktig for skolen å ha gode prosedyrer for å avdekke mobbing, samt å løse mobbesaker som avdekkes eller meldes. Det forebyggende arbeidet mot mobbing blir både knyttet til det psykososiale miljøet og paragrafen om systematisk arbeid for å fremme helse, miljø og sikkerhet hos elevene. Kapitlet legger vekt på elevenes medvirkning i arbeidet og foreldrerådets plass i planlegging og gjennomføring av tiltak. Disse punktene gjelder også skolefritidsordningen. Lovendringen følger opp intensjonene i Manifestet mot mobbing som høsten 2002 ble undertegnet av Statsråd, Barneombud, Kommunenes sentralforbund, Foreldreutvalget for grunnskolen og Utdanningsforbundet. Nulltoleranse mot mobbing er målet. Et aktivt arbeid mot mobbing krever kontinuerlig innsats rettet mot ulike områder. Uten tiltak rettet mot elever, kommer en neppe langt. Elevrådsmaterialet er en hjelp i dette arbeidet. Foruten informasjon om mobbing, inneholder det forslag til mange ulike aktiviteter i klasserommene. De bidrar også til at elevrådet og de tillitsvalgte trekkes inn i arbeidet.

Det er nødvendig med informasjon til foreldre. Foreldremøter av ulike slag er gode arenaer for skolen til å drøfte hvordan en kan samarbeide for å motvirke mobbing.

Lærerne trenger kunnskap om mobbing. Lærerveiledningen Zero, SAFs program mot mobbing, gir nyttig informasjon som lærere kan lese enkeltvis eller kollegiet kan arbeide mer aktivt med.

Jevnlige spørreundersøkelser forteller skolen om omfanget av mobbing. I tillegg kan slike undersøkelser gi informasjon om hvor på skolen mobbing foregår. Når undersøkelser tas flere ganger vil en kunne se om tiltak som settes i verk mot mobbing, virker.

Handlingsplanen mot mobbing skal vise skolens beredskap i å avdekke, problem-løse og forebygge mobbing. Den ferdige planen inneholder prosedyrer, tiltak og faglige prinsipp som skal følges av de ansatte ved skolen. Planen blir til gjennom en prosess, som involverer det pedagogiske personalet gjennom arbeid i kollega-grupper og foresatte, samt elever ved at de er med i ressursgruppa.

Dette dokumentet inneholder en instruksjon knyttet til prosessen med å lage en handlingsplan mot mobbing og en mal for handlingsplanen. Planen foreligger også i Word format på diskett. Fordelen med en slik mal, er at den enkelte skole lett kan legge til tilleggspunkter og at revisjon av planen enkelt lar seg gjøre.

I tillegg til utfylling av prosedyrer, tiltak og forståelse inneholder delen om forebygging lister over relevant faglitteratur. Den må ikke ses på som endelig, men et forslag der den enkelte skole kan fylle på med litteratur en mener er relevant.

Introduksjonsdelen av dette dokumentet beskriver hvordan en organiserer og arbeider med malen til handlingsplanen, slik at den kan bli et nyttig redskap mange har et eierforhold til. Vi tror denne introduksjonen vil være en hjelp for skoleledelse og andre som skal ha et særlig ansvar for arbeidet med å utvikle handlingsplanen.

Selve malen for handlingsplanen starter på side 13. Punkt for punkt arbeider kollegagruppene seg gjennom den, og resultatet av dette arbeidet blir den skrevne planen. Når planen er ferdig, vil den være en plan som alle ansatte har tilgjengelig og som foreldre og elever kjenner til.

Lykke til med arbeidet.

Senter for atferdsforskning Stavanger, mars 2003

Unni Vere Midthassel



Handlingsplan

En handlingsplan mot mobbing er en framstilling av skolens beredskap mot mobbing. Avdekking, problemløsning, forebygging og kontinuitet er de fire bærende prinsippene i arbeidet mot mobbing. Handlingsplanen skal vise skolens holdning og tiltak innen disse fire prinsippene. Rutiner og vedtatte tiltak er sentrale i en handlingsplan. Imidlertid er iverksetting av rutiner og tiltak også avhengig av den enkeltes forståelse. Derfor er arbeidet med forståelse og holdninger en sentral del av utarbeiding av handlingsplanen.

Hensikten med å utarbeide en handlingsplan er å utvikle et levende redskap i skolens arbeid mot mobbing. En måte å sikre det på, er å involvere alle ansatte i arbeidet. Gjennom involvering utvikles eierforhold og dermed en større grad av forpliktelse til å følge opp planen. En kan se dette som et utviklingsarbeid der innarbeiding av prosedyrer og holdningsskapende arbeid går hånd i hånd.

Skal en handlingsplan være et levende redskap i organisasjonen, kreves et kontinuerlig arbeid med forbedring av planen. Et slikt forbedringsarbeid er avhengig av at planen hvert år gjennomgås med tanke på revisjon. En god plan er ikke bare avhengig av at det skriftlige dokumentet er oppdatert. Det er like nødvendig å holde temaet aktuelt i personalet. De ansatte må hvert år se om det arbeidet de gjør overfor elevene er forenlig med den skrevne handlingsplanen.

Å lage en handlingsplan

ORGANISERING AV ARBEIDET

Skolen har opprettet en ressursgruppe i Zero, der skoleledelsen er sentral. Dette kan være en eksisterende gruppe, som for eksempel ressursteam/spespedteam, plangruppe eller lignende supplert med representanter fra elevråd og FAU. Dersom skolen ikke har noen eksisterende gruppe å bygge ut fra, kan det være en gruppe satt ned for dette arbeidet. Ressursgruppa har ansvaret for framdriften når handlingsplanen skal lages. Det innebærer: å ta nødvendige initiativ, sørge for

hensiktsmessig organisering, ta nødvendige beslutninger og ha ansvar for å sende planen på høring til aktuelle instanser. Både foreldrenes arbeidsutvalg og elevråd bør være høringsinstanser for planen. To personer i ressursgruppa får roller som redaktører i arbeidet med å lage den skriftlige handlingsplanen.

Å lage en handlingsplan mot mobbing kan ses som et utviklingsarbeid, der den skriftlige planen kommer etter interne drøftingsprosesser i ulike fora. Når en skole går i gang med et slikt arbeid, må det prioriteres tid til dette, slik at arbeidet blir grundig og dermed gir muligheter for økt forståelse og endring av rutiner. Denne malen gir en beskrivelse av arbeidet med å utvikle handlingsplanen og arbeidsorganiseringen gjennom denne prosessen. Det kan synes som et omstendelig arbeid, men det er et arbeid som har i seg nødvendige drøftinger for å skape en felles forståelse i kollegiet og det ligger mye læring i disse prosessene. Når planen etter en slik utviklingsprosess er laget, har alle de involverte et eierforhold til den.

Dersom handlingsplanen skal bli et levende dokument som gir uttrykk for skolens beredskap er det viktig at det som nedfelles i planen settes i verk samtidig. Noen ganger vil det være snakk om å vedta prosedyrer som skal følges og andre ganger vil det si at den enkelte lærer jobber med sin egen rolle som lærer. Denne virkeliggjøringen av planen må ikke stoppe opp, men fortsette slik at den blir en del av skolens hverdag. Først når det skjer, er planen blitt implementert. En slik tanke innebærer at handlingsplanen virkeliggjøres samtidig som den lages.

Dette skal være alles plan. Derfor må alle involveres i arbeidet. Alle skolens ansatte deles inn i **kollegagrupper**. Vi anbefaler 5-8 personer i hver gruppe. Kollegagruppene skal aktivt være med i utarbeiding av handlingsplanen på basis av det grunnlaget som ligger i malen og med de tilføyelser ressursgruppa har lagt inn for å tilpasse planen til lokale forhold. Kollegagruppene kan være eksisterende grupper eller de kan opprettes for dette arbeidet. Det kan være hensiktsmessig å opprette grupper på tvers av vanlige samarbeidsmønstre for å få åpnere diskusjoner som ikke preges av fastlagte rollemønstre og forestillinger i ulike kollega grupperinger.

MAL FOR HANDLINGSPLANEN

Malen består av fire deler: Avdekking, problemløsning, forebygging og kontinuitet. Den faglige substansen malen bygger på, finnes i boka Zero, SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning. Boka finnes elektronisk på nettstedene: <http://lom.ls.no>, www.statped.no, www.his.no/saf og www.spedtorget.no.

FORSLAG TIL ARBEIDSGANG FOR Å UTVIKLE HANDLINGSPLANEN FOR MOBBING

AVDEKKING AV MOBBING

Skolens beredskap mot mobbing må inneholde prosedyrer som sikrer at mobbing jevnlig undersøkes. Forslag til hvordan ressursgruppa og kollegagruppene arbeider med området avdekking i handlingsplanen:

1. **Ressursgruppa** foreslår prosedyrer for den årlige mobbeundersøkelsen ved skolen ut fra et forslag fra skoleledelsen.
2. Malen inneholder noen sjekkpunkter når det gjelder vakt/tilsyn, kommunikasjon med elever og foresatte for å avdekke mobbing, samt prosedyrer ved mistanke om mobbing. Disse gjennomgås av **ressursgruppa**. Dersom **ressursgruppa** mener det er behov for ytterligere sjekkpunkt eller prosedyrer, tilføyes disse.
3. De samlede prosedyrene trenger ytterligere konkretisering. Det gjøres gjennom drøftinger i **kollegagruppene**.
4. **Kollegagruppene** leverer sine bidrag til **redaktørene i ressursgruppa** som bearbeider innkommet materiale og forbereder møte i **ressursgruppa**.
5. På bakgrunn av disse innspillene bestemmer **ressursgruppa** noen konkretiseringer av sjekkpunktene og hvem som skal være ansvarlig for de ulike tiltakene.
6. Konkretiseringene presenteres og vedtas i plenum.

Veiledende tidsbruk: ett to-timersmøte i kollegagrupper. To møter i ressursgruppa. I tillegg vil redaktørene trenge noe tid til gjennomgang og bearbeiding av innspillene fra kollegagruppene.

PROBLEMLØSNING NÅR MOBBING FOREGÅR

Skolens beredskap mot mobbing må inneholde gode prosedyrer for **problemløsning** i forhold til mobbing. Dette skal være prosedyrer som alle i organisasjonen kjenner og er forpliktet til å følge. Selv om de skrevne prosedyrene er viktige, er hvordan de etterleves enda viktigere. Den første mobbesaken som behandles gir signaler om skolens holdninger, kunnskap og vilje ved seinere saker. Derfor er behandlingen av den første mobbesaken etter at skolens innsats mot mobbing er startet, svært viktig.

Forslag til hvordan ressursgruppa og kollegagruppene arbeider med området **problemløsning** i handlingsplanen:

7. Malen for handlingsplanen inneholder noen prosedyrer. Disse gjennomgås av **ressursgruppa** som også diskuterer om de skal supplere med noen ekstra prosedyrer som er skreddersydd den aktuelle skolen.
8. Prosedyrene trenger ytterligere konkretisering. Det foregår i **kollegagruppene** gjennom drøftinger.
9. **Kollegagruppene** leverer sine bidrag til **redaktørene i ressursgruppa** som samordner innspillene og forbereder møte i **ressursgruppa**.
10. På bakgrunn av disse innspillene bestemmer **ressursgruppa** de konkretiseringer som skal gjelde for prosedyrene og hvem som skal være ansvarlig for de ulike tiltakene.
11. Prosedyrer og ansvar presenteres og vedtas i plenum. Etter dette vedtaket blir det viktig at prosedyrene følges når mobbesaker skal løses.

Veiledende tidsbruk: ett to-timersmøte i kollegagrupper. To møter i ressursgruppa. I tillegg vil redaktørene trenge noe tid til gjennomgang og bearbeiding av innspillene fra kollegagruppene.

Har arbeidet avdekket behov for mer kompetanse på dette området? Det er viktig at skolens ledelse får signaler om slike behov og at det settes i verk aktuelle tiltak.

FOREBYGGING

Skolens beredskap mot mobbing, må også inneholde forebyggende tiltak. Dette er tiltak som fremmer gode læringsmiljø der relasjonene mellom personer beskytter

mot mobbing. Arbeidet for å oppnå slike miljø, krever en kontinuerlig innsats blant elever og voksne. Det innbefatter rutiner, arbeidsmåter, kunnskaper og holdninger. Selv om også elevene må trekkes med i dette arbeidet, er det de voksnes ansvar å utvikle slike miljø. For å kunne gjøre det, må det være noen felles forståelser i skolen og noen tiltak som skal omfatte hele skolen må gjennomføres.

Malen for handlingsplanen tar for seg ni innsatsområder for å bygge slike miljøer som gir gode lærings- og vekstvilkår for elevene. Denne delen av planen vil særlig ta for seg den enkelte voksnes arbeid og berører forståelse og utforming av lærerrollen. For å kunne utvikle en felles forståelse er det viktig at lærerne, men også assistenter i skole og SFO drøfter sin forståelse og sin erfaring i kollegagrupper. Følgende arbeidsmåte for slike drøftinger anbefales:

1. **Ressursgruppa** går gjennom de foreslåtte utsagnene i malen under hvert av de ni innsatsområdene. Det er selvfølgelig mulig å legge til andre, men vi vil advare mot å innføre for mange. Disse utsagnene blir grunnlaget for analyse og refleksjon i kollegagrupper.
2. **Kollegagruppene** behandler ett og ett utsagn etter følgende arbeidsprosedyre:
 - a) Tenk over utsagnet individuelt og noter ned din forståelse. Tenk: Hva betyr dette utsagnet for meg i min jobbutførelse? Bruk stikkord. Foreslå deretter ett tiltak som skal gjelde hele skolen for å sikre det aktuelle området.
 - b) Del med de andre i gruppa (det er ikke lov å kommentere hverandres forståelse).
 - c) Diskuter i gruppa for å bli enige om en felles forståelse. Denne skrives ned og leveres **redaktørene i ressursgruppa**. Dette skal fortrinnsvis kunne formuleres i en setning. Bli deretter enige om ett forslag til tiltak som også formuleres skriftlig og leveres **redaktørene i ressursgruppa**.
3. **Redaktørene** samler inn formuleringene fra kollegagruppene og formulerer ut fra disse innspillene en felles forståelse og ett til tre forslag til tiltak.
4. Dette legges fram for **Ressursgruppa** som kan komme med kommentarer evt. gi en godkjenning. Deretter blir materialet sendt ut til kollegagrup-

pene for endelig godkjenning. Den godtatte forståelsen og de konkrete tiltakene skrives deretter inn i planen.

Veiledende tidsbruk: fire møter à to timer i kollegagruppene (første møte behandler område 1 og 2, andre møte behandler område 3 og 4, tredje møte behandler område 5 og 6, og fjerde møte behandler område 7-9). To møter i ressursgruppa. I tillegg vil redaktørene trenge noe tid til gjennomgang og bearbeiding av innspillene fra kollegagruppene.

Har arbeidet avdekket behov for mer kompetanse på dette området? Det er viktig at skolens ledelse får signaler om slike behov og at det settes i verk aktuelle tiltak.

KONTINUITET

Skal skolens arbeid mot mobbing bli troverdig, er det nødvendig å sikre at dette blir et **kontinuerlig** arbeid. Derfor anses det som nødvendig å nedfelle en ansvarskjedet og ansvarlige for gjennomgang og om nødvendig, revisjon av planen.

Følgende arbeidsmåte anbefales for dette området:

1. **Ressursgruppa** setter opp forslag til ansvarskjede og tidspunkt – ansvarlig for at planen gjennomgås.
2. Deretter orienteres kollegiet om dette.

Når planen nå er skrevet, skriver rektor et forord. Planen sendes deretter på høring til FAU, Elevrådet og fagorganisasjonene ved skolen. Innspill fra høringsrunden behandles i **ressursgruppa**. Deretter vedtas planen i skolens høyeste organ som kan være driftsstyre eller samarbeidsutvalg.

Planen deles ut til alle ansatte, og den sendes til FAU og Elevrådet. Alle foreldrene ved skolen blir informert om planen. Det vil være nødvendig at planen gjennomgås på team/trinnmøter for å kunne drøfte hvordan de ulike tiltak skal legges inn i hverdagen. Skal den skrevne planen bli en levende plan, krever det at den er høyt oppe i bevisstheten hos alle ansatte.

Dersom et godt læringsmiljø for alle elever skal bli en realitet, er det ikke bare tilstrekkelig at de ansatte involveres i planen. Elevene må trekkes med både når det gjelder forebygging og avdekking. Ut fra de områdene som er skissert i planen kan



elevene diskutere hvordan de kan bidra til å skape et godt læringsmiljø under de ulike punktene. Her kan det være nyttig også å bruke materialet som er utarbeidet for elevrådet og som finnes i Elevrådets idéhefter mot mobbing. De finnes i papirutgave og elektronisk på nettstedene <http://lom.ls.no>, www.statped.no, www.his.no/saf og www.spespedtorget.no.

MAL FOR HANDLINGSPLANEN

Vi har laget en mal for skolenes handlingsplan mot mobbing. Den er ment å være en hjelp i skolens arbeid. I første del av dette dokumentet har vi gått gjennom arbeidsmåten for arbeidet med malen. I det etterfølgende følger selve malen. Ressursgruppene og kollegagruppene jobber ut fra malen. Etter hvert som arbeidet skrider fram, fyller skolen inn prosedyrer, tiltak og forståelser slik at den skriftlige planen blir til gjennom prosessen. Som en hjelp i arbeidet er det skrevet en del forklaringer i liten skråskrift. Det fjernes etter hvert som skolen skriver inn innholdet. Malen kan lastes ned fra Internett, der den ligger i Word og PDF fil.

HANDLINGSPLAN

MOT

MOBBING

(SKOLENS NAVN)

Forord av rektor

Innhold

SKOLENS ARBEID MOT MOBBING

- 15** 1. Avdekking mot mobbing
- 15** 1.1 Årlig undersøkelse av omfanget av mobbing ved skolen
- 15** 1.2 Vakt og tilsynsordninger
- 16** 1.3 Kommunikasjon lærer – elev – foresatte
- 16** 1.4 Ved mistanke om mobbing

- 18** 2. Problemløsning av mobbesaker
- 18** 2.1 Skolens prosedyre når mobbing er meldt eller avdekket
- 19** 2.2 Samarbeid med andre instanser ved mobbing
- 20** 2.3 Arbeid i etterkant av en mobbesak – elevarbeid
- 20** 2.4 Arbeid i etterkant av en mobbesak – organisasjonsarbeid

- 22** 3. Forebygging
- 22** 3.1 Relasjon lærer – elev

- 22** 3.2 Relasjon lærer - klasse/gruppe
- 24** 3.3 Relasjon elev – elev
- 25** 3.4 Relasjon lærer – foresatte
- 25** 3.5 Skolens samarbeid med hjemmene
- 27** 3.6 Skolestart
- 27** 3.7 Klasse/gruppestart
- 28** 3.8 Overganger mellom barnehage-skole og mellom skoleslag
- 29** 3.9 Sikring av arenaer som skolegård, toaletter, gymnastikkfløy, SFO og skolevei

- 31** 4. Kontinuitet
- 31** 4.1 Ansvarskjede
- 31** 4.2 Faste tiltak i et årshjul
- 31** 4.3 Årlig for gjennomgang og revisjon av planen

Skolens arbeid mot mobbing

Mål: Alle elever skal oppleve et trygt og godt arbeidsmiljø fritt for mobbing på skolen

"Med mobbing eller plaging forstår vi psykisk og/eller fysisk vold rettet mot et offer, utført av enkeltpersoner eller grupper. Mobbing forutsetter et ujevnt styrkeforhold mellom offer og plager, og episodene gjentas over tid."

(Roland og Sørensen Vaaland, i "Zero, SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning 2003).

Skolens arbeid mot mobbing beskrives i skolens handlingsplan.

Planen bygger på fire prinsipper:

- Avdekking av mobbing
- Problemløsning av mobbesaker
- Forebygging
- Kontinuitet i arbeidet



1. Avdekking av mobbing

Mål: Mobbing som foregår i og ved skolen blir avdekket

Skolens prosedyrer for jevnlig å ha tiltak for å avdekke eventuell mobbing av og blant elever.

I tillegg til prosedyrene setter de også opp hvilket ansvar ulike aktører har i denne sammenhengen. Aktuelle aktører kan være: ledelse, lærere, assistenter, andre ansatte, elever og foreldre.

1.1 ÅRLIG UNDERSØKELSE AV OMFANGET AV MOBBING VED SKOLEN

Prosedyre ved den årlige undersøkelsen: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

Ansvar i forbindelse med gjennomføring og oppfølging av den årlige undersøkelsen: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn ansvarshavende i planen)*

1.2 VAKT OG TILSYNSORDNINGER

Sjekkpunkt for vakt og tilsynsordninger: (I tillegg til de to foreslåtte punktene, kan ressursgruppa foreslå andre. De behandles deretter i kollegagrupper og konkretiseres etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)

1. Alle som har vakt bærer vester som gjør dem synlige i skolegård/uteområde.
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
2. Skolen har et område som er "sikkert". Her er det alltid en voksen til stede.
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:

Den enkeltes ansvar ved vakt og tilsynsordninger: (foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn konkretisert ansvar i planen)

1.3 KOMMUNIKASJON LÆRER – ELEV – FORESATTE

Sjekkpunkt: Den enkelte elevs arbeidsmiljø som utgangspunkt for å avdekke evt. mobbing: *(I tillegg til de fire foreslåtte punktene, kan ressursgruppa foreslå andre. De behandles deretter i kollegagrupper og konkretiseres etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

1. Mobbing tas opp i alle faste konferansetimer med elever og foresatte.
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
2. Mobbing tas opp i faste elevsamtaler
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
3. Mobbing er tema på klasseforeldremøter
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
4. Mobbing som tema tas opp overfor alle foreldrene ved skolen
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:

1.4 VED MISTANKE OM MOBBING

Prosedyre når mistanke om mobbing er tilstede: *(I tillegg til de to foreslåtte punktene, kan ressursgruppa foreslå andre. De behandles deretter i kollegagrupper og konkretiseres etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

1. Informasjonsinnhenting gjennom observasjon
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
2. Informasjonsinnhenting gjennom samtale med antatt offer
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:



2. Problemløsning av mobbesaker

Mål: Skolen tar ansvar og initiativ for å stoppe mobbing. Dette gjøres på måter som i neste omgang forebygger mobbing ved skolen

Skolens fellesstrategi skal sikre at lærere eller foresatte som tar opp en mobbesak vet at den blir seriøst behandlet etter retningslinjer man er blitt enige om.

2.1. SKOLENS PROSEDYRER NÅR MOBBING ER MELDT ELLER AVDEKKET

Skolens prosedyrer ved en mobbesak er : *(dette er forslag som behandles i ressurs-gruppa og deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre)*

1. Undersøkelser for å sikre faktainformasjon

- Konkretisering:
- Ansvarlig:

2. Første samtale med offer etter prosedyre beskrevet i "Zero, SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning".

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

3. Første samtale med plager etter prosedyre beskrevet i "Zero, SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning".

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

4. Oppfølgingssamtaler med offer

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

5. Oppfølgingssamtaler med plager

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

6. Samtaler med foreldrene til offer

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

7. Samtaler med foreldrene til plager

- Ytterligere konkretisering:
- Ansvarlig:

2.2 SAMARBEID MED ANDRE INSTANSER VED MOBBING

Aktuelle samarbeidsparter utenfor skolen er: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

Prosedyrer for samarbeid med parter utenfor skolen: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

Ansvar for å følge opp prosedyrene: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn ansvarshavende i planen)*

2.3 ARBEID I ETTERKANT AV EN MOBBESAK - ELEVARBEID

Etter at en mobbesak er løst eller at det er tatt affære for å endre situasjonen, vil det være nødvendig å jobbe strategisk i forhold til de ulike partene: mobbeofferet, mobberne og tilskuerne. Målet med dette arbeidet må være å forebygge at de kommer i noen av disse rollene seinere.

Prosedyrer for jobbing i etterkant med enkeltelever og klasse/gruppe: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

Ansvar for arbeidet: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn ansvarshavende i planen)*

2.4 ARBEID I ETTERKANT AV EN MOBBESAK - ORGANISASJONSARBEID

Problemløsning på individnivå og etterarbeid etter en mobbesak kan avdekke svakheter i systemet, som bør endres for å virke forebyggende. Det er derfor viktig at hver mobbesak avsluttes med en evaluering der ledelse sammen med aktuelle parter drøfter hva en i organisasjonen kan lære av denne saken med tanke på å forebygge mobbing.

Prosedyrer for jobbing i etterkant – med fokus på organisasjonen: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

1. Gjennomgang av saken med tanke på hva den viser av organisering og rutiner som ikke fungerer godt nok.
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:
2. Informasjon til andre ansatte basert på det som kommer fram i prosedyrens punkt.1
 - Ytterligere konkretisering:
 - Ansvarlig:



3. Forebygging

Mål: Alle elever skal oppleve et godt arbeidsmiljø

3.1 RELASJON LÆRER - ELEV

Lærer er en tydelig voksen som eleven kan ha tillit til

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å bidra til at lærers relasjonsbygging til enkeltelever pågår kontinuerlig og har høy kvalitet: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

3.2 RELASJON LÆRER - KLASSE/GRUPPE

Lærer utøver tydelig ledelse på en slik måte at klassen/gruppen oppleves som et trygt sted for alle elevene

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å bidra til at lærers relasjonsbygging til klassen/gruppen har høy kvalitet: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

Litteratur som tar for seg betydningen av relasjon lærer – elev og lærer –klasse/gruppe:

Berger, A-H. (2000). *Som elevene ser det: hva får elevene til å bråke eller lære?* Oslo: Cappelen Akademisk.

Fuglestad, O. L. (1993). *Samspel og motspell*. Oslo: Samlaget.

Gordon, T. (1979). *Snakk med oss lærer*. Oslo: Dreyer.

Juul, J. & Jensen, H. (2003). *Fra lydighet til ansvarlighet: pedagogisk relasjonskompetanse*. Oslo: Pedagogisk forum.

Molnar, A. (1993). *Skolen og problemelevne*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nordahl, T. (2002). *Eleven som aktør*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nordahl, T. & Sørli, M-A. (1997) *Elever som viser problematferd i skolen – pedagogiske utfordringer*. I I.M. Helgeland (red.). *Utfordrende ungdom i skolen*. Revidert utgave. Oslo: Kommuneforlaget.

Ogden T. (2001). *Sosial kompetanse og problematferd i skolen: kompetanseutviklende og problemløsende arbeid i skolen*. Oslo: Gyldendal, akademisk.

Ogden, T. (2002). *Klasse- og undervisningsledelse*. Bedre skole småskriftserie nr. 6. Oslo: Bedre Skole.

Roland E. (1998). *Elevkollektivet*. Stavanger: Rebell forlag.

Roland, E. & Vaaland, G.S. (1996). *Mobbing i skolen*. Oslo: Norsk Læremiddelsenter. (2003) *Zero SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning*. Stavanger. Senter for atferdsforskning.

Schmuck, R. & Schmuck, P. (1992). *Livet i klasserommet*. ny utg. Oslo: Cappelen forlag.

Slåttøy, A. (2002). *Problematferd i klasserommet*. Oslo: Cappelen Akademiske forlag.

Solli, K. A. (1993). *Elever i konflikt: Samspillbrudd og atferdsproblemer i skolen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Westblad-Dicks, M. (2002). *Å håndtere livet i skolen. Det gode møtet mellom lærere, elever og foreldre*. Oslo: Kommuneforlaget.

3.3 RELASJON ELEV - ELEV

Elevene i klassen/gruppen tar vare på hverandre og er opptatt av at alle har det trygt

Det betyr: (formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)

Tiltak skolen iverksetter for å bidra til at de voksnes stimulering av positive relasjoner mellom elevene pågår kontinuerlig og har høy kvalitet: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

Litteratur som tar for seg betydning av gode relasjoner mellom elever:

Brunland, O. A. & Eikbu, K. T.(1992). *Tren opp motet*. Oslo: Universitetsforlaget

Endrerud, T. (1990). *Ansvarslæring*. Oslo: Universitetsforlaget

Foros, P. B.(1989). *Læring av ansvar: Fra handling til holdning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Fuglestad, O. L. (1993). *Samspel og motspell*. Oslo: Samlaget.

Munthe, E., Auestad, K., Midthassel, S., Roland, K., Midthassel, U.V. & Hetland, I. (1996). *Mobbing, Elevrådets idéperm*. Oslo: Norsk Læremiddelsenter (2003) Elevrådets idéhefte mot mobbing. Stavanger. Senter for atferdsforskning.

Roland, E. (1998). *Elevkollektivet*. Stavanger: Rebell forlag.

Schmuck, R. & Schmuck, P. (1992). *Livet i klasserommet*, ny utg. Oslo: Cappelen forlag.

Westblad-Dicks, M. (2002). *Å håndtere livet i skolen. Det gode møtet mellom lærere, elever og foreldre*. Oslo: Kommuneforlaget.

3.4 RELASJON LÆRER - FORESATTE

Relasjonen mellom lærer og den enkelte elevs foresatte er preget av respekt, tillit og samarbeidsvilje

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å bidra til at lærernes arbeid med å bygge gode relasjoner til foresatte pågår kontinuerlig og har høy kvalitet: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

3.5 SKOLENS SAMARBEID MED HJEMMENE

Skolen har et åpent og aktivt samarbeid med de foresatte som gruppe

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å bidra til at skolens samarbeid med hjemmene har høy kvalitet og bidrar best mulig til utvikling av gode læringsmiljø for elevene: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*



Litteratur som tar for seg betydning av gode relasjoner mellom skole og hjem:

Andersen, J. (1995). *Foreldresamtaler: En innføring*. Oslo: Pedagogisk forum.

Andersen, J. (1996). *Mer foreldresamarbeid*. Oslo: Pedagogisk Forum.

Nordahl, T. (2000). *Samarbeid mellom hjem og skole*. Foreldre i skolen, 2:11–15

Nordahl, T. og M-A. Sørli (1996). *Samarbeid mellom hjem og skole. Erfaringer og utfordringer*.

I Sandbæk, M. og G. Tveiten (red.): *Sammen med familien. Arbeid i partnerskap med barn og familie*. Oslo: Kommuneforlaget

Roland, E. (1998). *Elevkollektivet*. Stavanger: Rebell forlag.

Roland, E. (1996). *Mobbing, håndbok til foreldre*. Stavanger: Rebell forlag.

Slåttøy, A. (2002). *Problematferd i klasserommet*. Oslo: Cappelen Akademiske forlag.

Westblad-Dicks, M. (2002). *Å håndtere livet i skolen. Det gode møtet mellom lærere, elever og foreldre*. Oslo: Kommuneforlaget.

I tillegg har FUG (foreldreutvalget for grunnskolen) utarbeidet et hefte som heter: *Mobbing angår alle*. Det kan bestilles fra Foreldreutvalget i grunnskolen, Postboks 8119 Dep. 0032 Oslo.

3.6 SKOLESTART

Skolestarten skal være forutsigbar, trygg og gi alle elever en positiv opplevelse

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å sikre en god skolestart for enkelteleven: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

3.7 KLASSE/GRUPPESTART

Lærer møter klassen/gruppen på en måte som signaliserer trygg ledelse, ivaretagelse som basis for gjensidig tillit

Det betyr: *(formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)*

Tiltak skolen iverksetter for å sikre en god årlig start for klasser/grupper: *(velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)*

3.8 OVERGANGER MELLOM BARNEHAGE-SKOLE OG MELLOM SKOLESLAG

Overganger mellom barnehage og skole og mellom skoleslag oppleves som forutsigbart og trygt for elevene

Det betyr: (formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)

Tiltak skolen iverksetter for å sikre en god overgang for enkelteleven: (velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)

Litteratur som tar for seg betydning av gode overganger og god skolestart:

Roland, E. (1998). *Elevkollektivet*. Stavanger: Rebell forlag.

3.9 SIKRING AV ARENAER SOM SKOLEGÅRD, TOALETTER, GYMNASTIKK-FLØY, SFO OG SKOLEVEI

Skolen har prosedyrer og sjekkpunkter som gjør at skolegård, toaletter, gymnastikkfløy, SFO og skolevei oppleves som trygge steder.

Det betyr: (formuleres først av kollegagruppene etter angitt prosedyre, sendes ressursgruppa som bearbeider innkommet materiale til en forståelse som er felles for kollegiet. Dette skrives inn i planen)

Tiltak skolen iverksetter for å oppnå trygg skolegård, trygge toaletter, trygg gymnastikkfløy og trygg skolevei for enkelteleven: (velges av ressursgruppa, etter forslag fra kollegagruppene)



C D E F G H J K L M N R S T U V W X Y Z a O A ä

Tokmund

han

John Robin

Velle

Steffen

Arabia
Jordan

Nora
Kunden

Kletil

PAPIR

4. Kontinuitet

Mål: Skolens arbeid med å forebygge, avdekke og stoppe mobbing foregår kontinuerlig

4.1 ANSVARSKJEDE

Prinsippet er at problemer løses på lavest mulige nivå, men at lærere vet når saker skal meldes videre og vet hvem de kan henvende seg til hvis problemene ikke kan løses på deres nivå. Det vil altså være som en trapp, der problemene søkes løst lavest mulig, men der en går lenger opp i trappen når nødvendig.

Det settes opp en oversikt over hvem som har ansvar for hva som gjøres når det gjelder mobbing: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

4.2 FASTE TILTAK I ET ÅRSJUL

For å sikre kontinuitet i tiltak for å forebygge og avdekke mobbing settes faste tiltak på skolen inn i en kalender over skoleåret.

Det settes opp en oversikt som følger skoleåret og hvem som er ansvarlig for gjennomføring av de ulike tiltakene: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

4.3 ÅRLIG GJENNOMGANG OG REVISJON AV PLANEN

For å gjøre planen til et aktivt verktøy i organisasjonen vil det være nødvendig med en årlig gjennomgang for å vurdere om planen fungerer tilfredsstillende eller om det er nødvendig med revisjon.

a) tidspunkt for årlig gjennomgang av planen: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn vedtatt prosedyre i planen)*

b) ansvarlig for at årlig gjennomgang av planen gjøres: *(foreslås av ressursgruppa, behandles deretter i kollegagrupper etter beskrevet prosedyre. Kollegagruppene melder tilbake til ressursgruppa som skriver inn ansvarshavende i planen)*



HØGSKOLEN
I STAVANGER
Senter for atferdsforskning