



# Trivselsplan for elever og personale ved Sennels Skole

---

## Mål:

*Vi vil fremme og værne om god trivsel i klassen og på skolen*

*Vi vil forebygge dårlig trivsel blandt skolens elever og personale*

*Vi vil aktivt bekæmpe mobning, når den forekommer som vedvarende fysisk og/eller psykisk overgreb mod en elev eller en lærer*

## 1. Hvad gør vi for at sikre god trivsel og modvirke mobning blandt elever?

### På skoleplan:

Elevernes trivsel og sociale udvikling samt deres forståelse for fællesskabets værdi og nødvendighed er en hjertesag for skolen – og dermed et fælles og forpligtende anliggende for elever, lærere og forældre. Det bedste middel mod dårlig trivsel og mobning er forebyggelse, som bygger på:

- at alle på skolen drager omsorg for fællesskabet, det sociale miljø og den gode trivsel
- at forældre har en åben og direkte dialog med hinanden – og med klassens elever og lærere og pædagoger
- at lærerne afstemmer de sociale spilleregler til skolens værdisæt og normer
- at elever, forældre og medarbejdere udviser medleven som indlevelsesevne empati og rummelighed – og respekt for forskelligheder
- at voksne er gode rollemodeller

Skolens trivselspolitik skal således i første række udmønte sig i det daglige samvær og samarbejde mellem børn og voksne – i forhold til undervisning, frikvarterer og hverdagslivet i klasserne

### Særlige initiativer på skoleplan:

- Der gennemføres en trivselsundersøgelse blandt alle elever en gang om året.
- Der kan afholdes temadage om mobning/trivsel.
- Elevrådet bevidstgøres om at have fokus på kammeraters trivsel.
- Mobning skal være et fast punkt på alle møder i elevrådet.
- Gård- og gangvagter skal aktivt reagere på mulig mobning i frikvartererne.
- Skolens pædagogiske personale skal alle uddannes i Lions Quest programmet
- Ved voldsomme konflikter orienteres forældrene til de berørte elever straks
- Ved skoleårets planlægning tilstræbes, at matematiklæreren – som en del af klasseteamet – får afsat tid til deltagelse i skolehjemarrangementer.

### På forældreplan:

## SENNELS SKOLE

Sennelsvej 122 · 7700 Thisted · Telefon 99 17 34 10 · Fax 97 98 61 81 · E-mail [sennels.skole@thisted.dk](mailto:sennels.skole@thisted.dk)

R:\Fra skoleintra\Skolenbestyrelsens Principper\Trivselsplan på Sennels skole.doc

- Forældrerådet tager på forældremødet i august/september initiativ til drøftelse af sociale spilleregler i klassen (kontakt forældrene imellem ved oplevelse af problemer – hvordan skal fødselsdage forløbe – hvordan accepteres omgangstone eleverne imellem – hvordan accepteres chat/SMS - osv.)
- Forældrerådet sætter klassens sociale trivsel på alle forældremøder.

▪

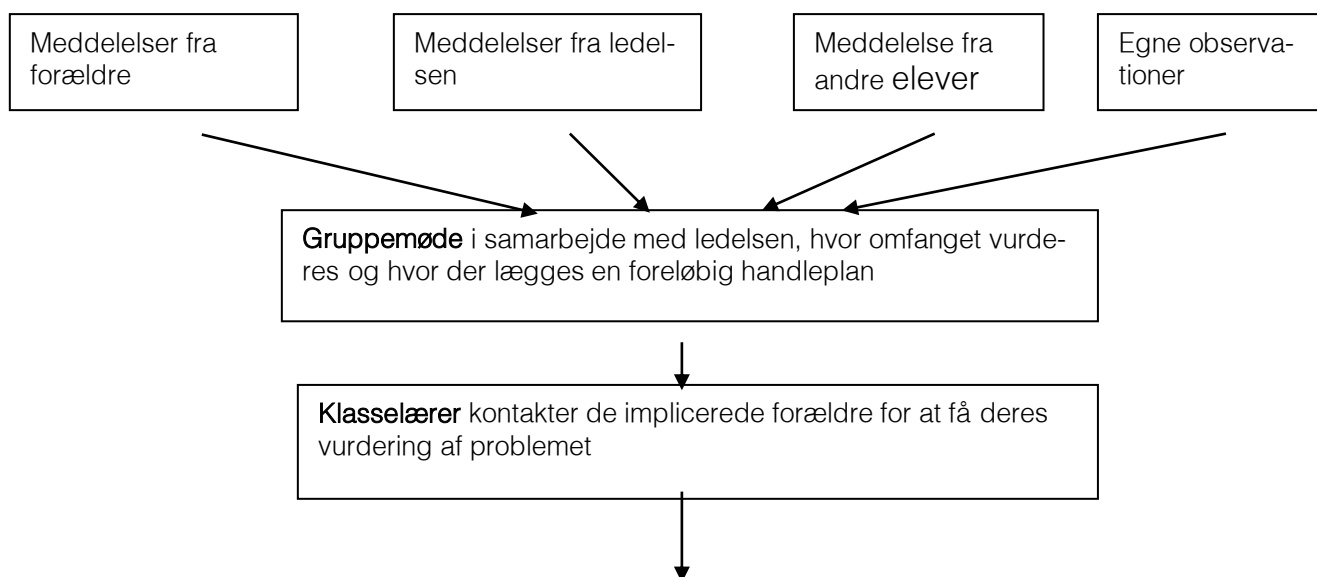
#### **På klasseplan:**

- Alle klasser udarbejder ved skoleårets start (i mundtlig og/eller skriftlig form) ”klassens regler”. Reglerne gennemarbejdes en gang om året og formidles til forældre .
- Klasserne afholder jævnligt klassemøder i klassens time, hvor trivsel og mobning diskuteres - sammen med evt. aftaler om sociale spilleregler.
- Klassens sociale årsplan skal indeholde relevante emner fra Lions Quest eller lignende programmer, og klasse teamet (i indskolingen sammen med SFO-kontaltpædagogen) skal have aftalt en plan for gennemførelse af emnerne.
- Klasse teamet drøfter løbende elevernes trivsel på deres møder.
- Klasse teamet er tovholder i at trivsel bliver sat på forældremødernes dagsorden
- Hvis der forekommer dårlig trivsel/mobning i klassen, er det i første omgang et anliggende for klasse teamet at tage stilling til og iværksætte en indsats.

#### **På individuelt plan:**

- Lærerne og pædagogerne medvirker til at elevens/elevens trivsel indgår som fast emne i elev evaluering, forældremøder og skole-hjem samtaler.
- Lærerne og pædagogerne skal aktivt understøtte, at børn henvender sig til de voksne, hvis de eller andre føler sig mobbet.
- Lærere, pædagoger og forældre skal have blik for de individuelle forskelligheder i børnegruppen og samtidig fastholde den enkelte elev i de fælles ’samværsregler’ i klassen og på skolen.
- Den enkelte elev har medansvar for gruppens trivsel – og for at respektere og tolerere social forskellighed.
- Elever har adgang til at henvende sig direkte til skolens sundhedsplejerske.

#### **Hvad gør vi, hvis mobning eller dårlig trivsel forekommer?**



**Ledelse, Gruppe om klassen og de implicerede forældre** lægger en fælles handleplan:

- Debat på klassen
- Hjælp fra større elever
- Drama
- Film
- Bøger
- Ekskursion
- PPR
- Sundhedsplejerske
- 

**Evaluering** og evt. videre arbejde

*Forslag til handleplan i forhold til ovennævnte skema.*

*Fase 1:*

Forældre, lærere, pædagoger, skolepsykolog, skolelæge mv. er forpligtede til at kontakte klasselæreren eller skolens ledelse, hvis de har kendskab til dårlig trivsel eller mobning blandt elever i skolen eller fritidsordningen. Den pågældende klassens lærergruppe/klasselærer informeres omgående, hvis der forekommer mobning. Klasseteamet træffer i samarbejde med skolen leder beslutning om, hvordan problemet skal behandles. Der kan være flere muligheder:

- Samtale mellem lærergruppe/klasselærer og de elever, der er berørt af mobningen.
- Klassemøde, hvor problemet afdækkes og mobberen konfronteres med sin skadelige adfærd.
- Kontakt til /møde med forældre til mobber og offer – og evt. andre berørte forældre
- Skolepsykolog og skolesundhedsplejerske informeres mhp. rådgivning eller involvering i forhold til elever, lærere og/eller forældre.
- Fritidsordningen inddrages, hvis de berørte elever går i 0.-3. kl.

Der udarbejdes efterfølgende en **handlingsplan**, som formidles til forældrene, lærerkredsen og skolens ledelse. Med planen aftales initiativer af støttende og indgribende karakter, opgavefordeling, arbejds mål, opfølgning mv.

Handlingsplanen iværksættes.

*Fase 2:*

Hvis mobbe-problemet ikke bliver løst med handlingsplanen, følges den op med tiltag som:

- Lærer- og pædagoggruppen mødes jævnligt for at følge udviklingen
- Skolen kan iværksætte særlige foranstaltninger til støtte for den mobbede elev og som indgriben i forhold til mobberen.
- Ledelsen og klasse teamet indkalder forældrene til den/de elever, der udviser mobbe-adfærd til en yderligere samtale. Formålet med denne samtale er at kortlægge og finde løsninger i samarbejde med forældrene – samt at påpege forældrenes medansvar for at mobningen omgående ophører.
- Klassemøderne kan fortsætte - understøttet af en tredjepart, som kan være en lærer, psykolog, sundhedsplejerske eller anden resursepersion. Tredjeparten er i samarbejde med lærergruppen aktiv i afhjælpningen af problemet i klassen/fritidsordningen.
- Efter aftale med forældrene kan skolepsykolog føre samtaler med mobber(-e) og mobbeoffer.
- Lærergruppen/klasselæreren holder ledelsen og forældrene orienteret om udviklingen i indsatsen.

### Fase 3:

Ved vedvarende mobning, hvor den gennemførte handleplan med opfølgende tiltag ikke har medført de ønskede og nødvendige resultater:

- Gennem møde og samtale med de involverede familier til mobber og mobbeoffer gøres det klart, at dette er sidste fase i den lokale handlingsplan – og at skoleskift for mobber derfor kan blive udgangen, hvis forældre ikke kan sikre at mobningen ophører.
- Skolens ledelse kan inddrage relevante myndigheder.
- Beslutning om bortvisning af elev kan tages af skoleleder.
- Beslutning om skoleskifte for en eller flere elever kan tages af skolelederen
- Skolebestyrelsen orienteres.

## **2. Hvad gør vi for at sikre god trivsel og modvirke mobning blandt personaler.**

### **1. Alle arbejder efter klart formulerede mål og værdier:**

Derfor har vi på Sennels skole vedtaget følgende målsætning

*På Sennels Skole skal børnene opnå størst mulig faglig viden og færdigheder i overensstemmelse med deres forudsætninger og muligheder, så lysten og evnen til at lære bevares.*

*Børnene skal opnå størst mulige sociale kompetencer, så de kan samarbejde, indgå i fællesskaber, være tolerante og ansvarlige.*

*Vi vil arbejde på at barnet videreudvikler en positiv opfattelse af sig selv, lærer at forstå og omgås andre mennesker, samt lærer at fungere i en kompleks verden.*

*Forudsætninger:*

- ✓ *Fleksibelt læringsmiljø*
- ✓ *Samarbejde skole-SFO-børnehave*
- ✓ *Forankring i lokalsamfundet*
- ✓ *Uddannelse af personale*
- ✓ *Skole-hjem samarbejde*
- ✓ *Kommunikation*
- ✓ *Stimulering af alle intelligenser*
- ✓ *En skole i udvikling*
- ✓ *Internationalt samarbejde*

### **2. Gensidig information og åben dialog er grundlag for tryghed**

Derfor har vi i MED vedtaget følgende procedure omkring kommunikation

**Informationsniveauet og informationsgangen** på Sennels Skole foregår på følgende måde.

- ✓ *Information med relevans for flere medarbejdere fremlægges i relevante fora: MED – personalemøder – PR – pædagogmøder – o.l.*
- ✓ *Information med relevans for den enkelte medarbejder går direkte til medarbejderen*
- ✓ *Ugeseddel bruges til interne informationer og udsendes over intra-nettet hver fredag.*
- ✓ *Alle medarbejdere er forpligtet til at kommunikationen er ”tovejs”.*

### **3. Der udvises opmærksomhed, respekt og omsorg i samarbejdet**

Derfor har vi i MED besluttet, at:

**Samarbejdet** på Sennels Skole skal foregå på følgende måde:

- ✓ *Den enkelte medarbejder er forpligtet til aktiv deltagelse i debatten på skolen, så beslutningerne bliver så nuanceret som mulig*
- ✓ *Alle medarbejdere skal tilrettelægge sin hverdag på skolen efter skolens værdigrundlag.*
- ✓ *Alle medarbejdere bakker loyalt op om de beslutninger, målsætninger, principper, retningslinier, handlingsplaner m.v. der vedtages.*
- ✓ *Såvel medarbejdere og ledelse arbejder på at samarbejde er en proces, hvor alle synspunkter respekteres.*
- ✓ *Al samarbejde foregår i en konstruktiv og god tone.*
- ✓ *Ledelse og medarbejdere formulerer i fællesskab arbejdsopgaver og forventninger til den enkeltes arbejdsindsats.*

**Styrkelse af det psykiske arbejdsmiljø** sker på Sennels Skole gennem:

- ✓ *At alle skolens medarbejdere tænker "vi" i stedet for "jeg".*
- ✓ *Afholdelse af medarbejdersamtale med alle ansatte hvert år.*
- ✓ *At lederen deltager i teammøder 3-4 gange årligt.*
- ✓ *At nyansattes trivsel understøttes af "modtagelse af nye medarbejdere" og det er alles ansvar, at en nyansat falder til på skolen.*
- ✓ *At alle medarbejdere opfordres til at komme til lederen med evt. problemer.*
- ✓ *At lederen er opmærksom på mistanke om dårlig trivsel eller dårlige samarbejdsrelationer og agerer i forhold til dette.*
- ✓ *Kolleger forventes at agere ved mistanke om dårlig trivsel.*

#### 4. Der udvises ansvarlighed, dygtighed og loyalitet i arbejdet

Derfor har vi på Sennels Skole besluttet, at værdierne fra skolens formål er udgangspunktet for vores adfærd i hverdagen. Det er vigtigt for os, at sikre at de ikke blot er ord, som alle siger ja til. Gennem dialog vil vi arbejde med værdierne og sætte ord på de handlinger, vi overordnet forbinder med dem. Vi ved, at vi skal arbejde videre med værdierne, for at sikre at alle tager ejerskab for dem, også når det bliver hverdag. Vi forpligter os til at synliggøre dem, og tager dem med os i dialogen.

Arbejdet med værdierne kræver samtidig løbende justeringer. Derfor er det væsentligt for os, at vi løbende har den åbne dialog og overordnede refleksion. Og ligeså væsentligt: At vi på Sennels skole arbejder med kvalitetssikring både på det faglige og menneskelige niveau. Først og fremmest i forhold til eleverne, men også til nytilkomne og til samfundet omkring os.

Vi har i forhold til rollen som medarbejder ved Sennels Skole sat speciel fokus på enkelte elementer fra målsætningen:

##### **Fælles ansvarlighed**

Skole og fritid er et fælles projekt. Det fælles engagement er vigtigt for os, fordi vi sætter fællesskab og sammenhold højt.

Alle - elever og voksne - har medindflydelse på samværet, på udviklingen, på dialogen. Dermed har vi også fælles ansvar for at skole og fritid på Sennels Skole er værd at komme efter. Og at den bliver ved at være det, fordi vi hver især tager ansvar for hinandens trivsel og udvikling og de ting, vi omgiver os med.

##### **Selvværd**

Sennels Skole skal være et sted, som er fyldt af varme, grin og glade medarbejdere - medarbejdere der er "nogen". Selvværd er grundlæggende, hvis vi gerne vil blive til "nogen" frem til for "noget". Med et selvværd skabt i trygge og ligeværdige rammer fremmer vi evnen til at skabe venskaber og udvikle sociale kompetencer. Vi skaber også forudsætningen for at kunne respektere hinanden, som dem vi er.

##### **Tryghed**

Traditioner og værdier er en del af det, at skabe et trygt og helt menneske. Når vi er trygge, får vi friheden til at bruge fantasien, tage udfordringer op og til at forholde sig og foretage valg. Og vi får ballasten til at turde tage chancer, gribe nuet, blive selvhjulpne og opleve succeser. Den tryghed skaber vi i fællesskab ved at vise omsorg og være nærværende for hinanden.

##### **Ligeværdighed**

På Sennels skole vil vi noget med hinanden som mennesker, og den ligeværdige dialog mellem elever og voksne er vigtig for os. Vi vil gerne bevare den gode kultur, hvor vi er åbne, lytter og taler pænt til hinanden. Vi værdsætter retten til at være forskellig på alle måder, og viser det i vores gensidige respekt.

#### 5. Faglighed går hånd i hånd med personlig udvikling

Derfor har vi på Sennels Skole besluttet, at organisering sammen med de fysiske rammer er nøglen til at praktisere en pædagogik med udgangspunkt i det enkelte barn. Organiseringen på Sennels Skole skal være fleksibel og kunne rumme den mangfoldighed af intelligenser, læring, viden og kompetencer, som findes her. Faste skemaer og faste klokketimer skal ikke længere forstyrre, når vi er i gang med et spændende forløb.

Værdierne skal realiseres i den pædagogiske arbejdsform på Sennels Skole. Målet er at skabe en høj grad af faglighed på alle niveauer og give eleverne de bedste kompetencer nu og i fremtiden. Det vil vi som medarbejdere gøre i et mangfoldigt læringsmiljø, der tager hensyn til såvel individet som gruppen. Samarbejdet mellem pædagoger og lærere bliver et væsentligt omdrejningspunkt i pædagogikken. De pædagogiske tanker gælder begge grupper af medarbejdere, men derudover arbejder vi mod en form, hvor vi som lærere og pædagoger:

- Tager udgangspunkt i elevernes hele liv og sammen definerer, hvordan vi bedst imødekommer deres behov.
- Etablerer et fælles sprog, som grundlag for arbejdet med læring og de mange intelligenser.
- Tager fælles ansvar for de mål, vi opstiller for det enkelte barn.
- Er bevidste om og udnytter hinandens kompetencer.
- Er fleksible og indstillet på samarbejde.
- Afsætter tid til samarbejde og god kommunikation.
- Når vi som medarbejdere realiserer værdierne i hverdagen, betyder det at:  
Vi fungerer som vejleder/underviser for eleverne, og lader dem arbejde selvstændigt. Fordi den, der arbejder, lærer.
- Vi viser omsorg og støtter det sociale samvær mellem eleverne.
- Vi stiller krav til eleverne fagligt og socialt.
- Vi inspirerer eleverne til at bruge den nysgerrighed, der kan udvikle deres kompetencer.
- Vi inspirerer til mangfoldige aktiviteter i løbet af dagen, fysiske og mentale.
- Vi benytter inde-, men i høj grad også udearealet, og gør brug af faciliteter på Sennels Skole og ude i lokalområdet.

## **6. Det fysiske arbejdsmiljø skal være inspirerende**

Derfor har vi på Sennels Skole med udgangspunkt i de mange intelligensers pædagogik sat fokus på det fysiske læringsmiljø.

Som inspiration til de fysiske rammer, beskriver vi her hvilke læringsmiljøer, vi ønsker at arbejde med:

- Sprogligt – her har børnene mulighed for gensidig læring, og mulighed for at læse og skrive.
- Logisk – her har børnene (især pigerne) mulighed for at eksperimentere, og arbejde med nye måder at optage logiske fag.
- Visuelt – her har børnene mulighed for at lege og eksperimentere i et kreativt miljø, og se på kort og billeder.
- Kropsligt – her har børnene mulighed for kropslige udfordringer i det daglige og mulighed for bevægelse i alle fag.
- Musikalsk – her har børnene let adgang til at lytte til musik, også i andre fag end musik, og opbygge en respekt for instrumenterne.
- Socialt – her har børnene mulighed for at forme egne rammer og tage et medansvar. I fysiske rum, der giver mulighed for socialt samvær for såvel børn som lærere og pædagoger.
- Personligt – her har børnene mulighed for at arbejde i miljøer, der tilgodeser både individet og fællesskabet. Med mulighed for at lære om egne og andres følelser.
- Naturalistisk – her kan børnene komme ud og lege og eksperimentere, og de har mulighed for at kunne se, lytte, høre, gøre, læse om naturen. Dels på skolen og dels udenfor skolen.

**7. Alle medarbejdere har krav på et ledelsesgrundlag, hvor nedenstående værdier er indeholdt i dagligdagen:**

- ***Anerkendelse***
  - Det betyder at vi:
  - respekterer og sætter pris på forskellighed
  - prioriterer opbakning højt
  - accepterer fejl, men vi forventer, at der tages ved lære heraf
  - roser, når det går godt
  
- ***Loyalitet***
  - Det betyder at vi:
  - respekterer og efterlever de beslutninger der træffes på såvel politisk som administrativt niveau
  - overholder aftaler både i ord og handling
  - taler positivt om hinanden
  - er ærlige overfor hinanden
  
- ***Troværdighed***
  - Det betyder at vi:
  - overholder, hvad vi lover
  - det, vi giver tilsagn om, gennemfører vi også
  - er ansvarlige i relation til opgaveløsninger
  
- ***Åbenhed***
  - Det betyder at vi:
  - informerer på et højt niveau
  - informerer så tidligt som muligt
  - sikrer gensidig dialog
  - har pligt til selv at søge relevant information
  
- ***Tillid***
  - Det betyder at vi:
  - er trygge i omgangen med hinanden
  - stoler på hinanden både ved opgaveløsninger og budskaber
  - stiller krav til hinanden