



GRUNDSKOLER

Antimobbestrategi for Skolen på Herredsåsen

Gældende fra den 20.10.2012/revideret 11.10.2016

FORMÅL

Hvad vil vi med vores antimobbestrategi?

Vores opgave er at skabe vilkår for et læringsmiljø, hvor alle elever får tilpas faglige, sociale og personlige udfordringer. Vi vil derfor skabe et socialt trykt skolemiljø, og vi vil forebygge og håndtere mobning på en hensigtsmæssig måde.

BEGREBER

Hvad forstår vi ved trivsel?

Trivsel er:

At have det godt med lærere og pædagoger.

At opleve at man slår til.

At have kammerater.

At have opbakning hjemmefra.

Hvad forstår vi ved mobning?

"En person er mobbet eller plaget, når han eller hun gentagne gange og over en vis tid bliver udsat for negative handlinger fra én eller flere personer" Dan Olweus.

Hvad forstår vi ved konflikter?

Konflikter - og herunder regner vi drillerier - er uoverensstemmelser, der giver spændinger i og imellem mennesker. Det betyder, at konflikter er livsvilkår, som vi skal lære at håndtere, således at det giver mulighed for udvikling.

STATUS

Kender vi omfanget af mobning på vores skole?

Status baseres på Trivselsmålingen for foråret 2016. I den nationale trivselsmåling svarer eleverne på mellemtrinnet og i udskolingene på spørgsmålet; Er du blevet mobbet i dette skoleår?

Hvis ja: Hvad er status?

72 % svarer, at de aldrig er blevet mobbet
15 % svarer, at de sjældent er blevet mobbet.
8 % svarer, at de en gang imellem er blevet mobbet
4 % svarer, at de tit er blevet mobbet
1 % svarer, at de meget tit er blevet mobbet

Hvis nej: Hvordan og hvornår vil vi undersøge omfanget af mobning på vores skole?

FOREBYGGELSE

Hvad gør vi for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?

Vi fokuserer på de 3 V'er

Vision; alle skal lære mere. Vores mål er at skabe en inkluderende skole, hvor den enkelte elevs styrkesider, faglige og personlige udvikling er i fokus.

Viden; Vi er bevidste om, at mobning kan forekomme, og vi anvender tilgængelige data - National trivselsmåling indeholdt undervisningsmiljøvurdering for at opspore og vurdere læringsmiljøet og samværs-kulturen.

Vilje; Det er en permanent opgave for alle ansatte at skabe og sikre et godt undervisningsmiljø, og alle har ansvaret for at arbejde med det sociale liv på skolen.

Derfor

- griber vi ind med elevmægling ved mindre problemer og konflikter.
- går vi aldrig forbi en elev, der er ked af det.
- er gårdvakter aktive, synlige og intervenserer ved behov.
- tager vi problemet op allerede ved mistanke om mobning.
- reagerer alle voksne, hvis de bliver vidende om at en elev udsættes for groft sprogbrug, trusler, fysiske overgreb eller anden nedværdigende behandling.
- arbejder vi med koordinerende indsatser, hvor klasselærere og skolens ledelse er nøglepersoner.

Hvad er elevernes rolle? – Evt. fordelt på årgange eller trin

Eleverne bevidstgøres om, at det at være tilskuer til mobning også er et bidrag til mobningen.

Eleverne skal forhindre mobning ved at inddrage voksne, hvis de oplever at en kammerat udsættes for psykiske eller fysiske overgreb.

Klassemøde (-r); Klassen samles til dialog, evt. i en dialogrundkreds. Klasselærer - og evt. andre teammedlemmer og evt. afdelingsleder - deltager. Fokus er fremadrettet. De voksne er lyttende, og der skrives referat. Alle elever kommer til orde med deres individuelle fortællinger, om hvordan de kan hjælpe med at (gen-)skabe et godt klassemiljø. Fokus på positive fortællinger og omtaler, og det anskueliggøres, hvordan lærere, pædagoger og ledelse vil gå langt for at hjælpe såvel hele klassen som den enkelte elev. Udtalelser og endelige aftaler noteres og anskueliggøres via Elev- og Forældreintra.

Det sociale klima i klassen kan bl.a. forbedres via pædagogiske dage, fællesoplevelser, positivt samvær om gode oplevelser, spil, lege, faglige aktiviteter på tværs af klasser og trin.

Hvad er forældrenes rolle? – Evt. fordelt på årgange eller trin

På forældremøder og under skole-/hjem samtaler drøfter skolens ansatte og forældrene vigtigheden af et positivt samvær i det daglige arbejde og vigtigheden af positive relationer mellem børnene. På møderne aftales, hvordan forældrene kan støtte op i hjemmet, hvad teamet omkring klasserne kan gøre og hvordan ledelsen kan støtte op om konstruktive processer.

Skolens ansatte og forældregruppen er enige om at anerkende og rose den enkelte elev og klassen ved ønsket adfærd og positivt samvær.

Tilgangen er et anerkendende relationsarbejde, hvor vi har fokus på det, der lykkes.

Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle ressourcepersoner (AKT-lærere, trivselslærere, konsulenter mv.) i det forebyggende arbejde?

Til hver afdeling er tilknyttet en ressourcepædagog, som eleverne kender. Pædagogen indgår i forebyggende, foregribende og indgribende foranstaltninger vedr. klasstrivsel og omkring elever i vanskeligheder.

Hvordan opdager vi eventuel mistrivsel hos én eller flere elever?

Opmærksomhed på klassesamspil, lege- og kammeratskabsrelationer, elevernes faglige samarbejdskultur - er der nogle, som står udenfor dette, som aldrig vælges til?

Vi benytter os LP i afdækningen af problemstillinger.

Hvordan opdager vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere/pædagoger og elever?

I det tætte teamsamarbejde og i anvendelsen af LP-modellen øges muligheden for at få viden om relationen mellem elevgruppen, enkelte elever og lærere/pædagoger.

Endvidere fortæller trivselsmålingen også om relationen mellem klasserne og deres lærere.

Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mistroivsel hos én eller flere elever?

Vi handler hurtigst muligt!

Alle situationer kan ikke løses på samme måde, og lærere og pædagoger vil derfor have forskellige tilgange til, hvordan en given situation skal løses. Klasselæreren/primærpædagogen er tovholder i processen. For alle sager gælder, at det er vigtigt at få afdækket problemets omfang, hvilket kan ske efter nedenstående proces:

- Samtale med de involverede elever.
- Evt. inddragelse af afdelingens ressourcepædagog.
- Samtale med de involverede elevers forældre.
- Orientering af til klassen og forældregruppen.
- Forældremøde for hele eller dele af klassen.
- Klassemøde med alle klassens elever.
- Evt. gruppesamtaler.
- Evt. inddragelse af afdelingsleder.
- Evt. inddragelse af eksterne samarbejdsparter; Inklusionscentret, PPR-psykolog, sundhedsplejerske mv.

Hvad gør vi helt konkret, når mobning er konstateret?

Vi handler hurtigst muligt!

- Klasselærer/kontaktpædagog eller ressourcepædagog samtaler med pågældende elev, hvor det vigtigste er at lytte til elevens oplevelser. Eleven orienteres om, at forældre og relevante lærere/pædagoger involveres.
- Forældrene orienteres samme dag telefonisk - alternativt med en besked via Intra om kontakt dagen efter. Der tages kontakt til navngivne elevers forældre. Forældrene orienteres om handleplanen for forløbet.
- Der iværksættes samtaler efter konfliktmæglingmetoden mellem de involverede elever.
- Der indgås aftaler - skriftligt.
- Forældrene kontaktes igen med besked om samtals forløb, og hvordan der følges op på sagen.
- I handleplanen vurderes, hvorvidt der er behov for særlig støtte og bearbejdning til eleverne.
- Det vurderes ligeledes i samarbejde med de involverede forældre, hvordan klassens andre elever og forældre informeres og evt. involveres aktivt. Dette kan ske ved hjælp af nedenstående tiltag:
- Orientering til klassen og forældregruppen.
- Forældremøde for hele eller dele af klassen.
- Klassemøde med alle klassens elever.
- Evt. gruppesamtaler.
- Evt. inddragelse af afdelingsleder.
- Evt. inddragelse af eksterne samarbejdsparter; Inklusionscentret, PPR-psykolog, sundhedsplejerske mv.

For de direkte involverede?

Se ovenstående.

For hele klassen eller årgangen?

Der skal tales om alles ansvar for klassetrivsel, klassens samværserklæring, klassens trivselsmål i forhold til de udvalgte mål for det gældende skoleår med afsæt i klassens trivselsmåling.

Der skal tales om mobningens betydning for både den mobbede og de der mobber.

For forældrene?

Forældrene til de involverede elever tilbydes vejledningssamtaler if. t. håndtering af situationen over for eget barn.

For lærerteamet omkring klassen/årgangen?

Lærerteamet forpligtes med klasselærer/ressourcepædagog som tovholder på at følge og være opsøgende over for de involverede elevers trivsel og aftaler.

Hvordan sikrer vi, at mobning ikke gentager sig?

Handleplanen skal indeholde opfølgende møder med hyppig frekvens i begyndelsen. Mødefrekvensen aftager først, når der spores en markant bedring for den mobbede elev.

Der foretages hyppige samtaler og evt. ekstra trivselsmålinger.

Hvordan håndterer vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere og elever?

Afdelingsleder er en væsentlige part i sådanne problemstillinger, og alt efter sagens karakter, tages der stilling til, hvordan det skal håndteres.

Hvem kan elever, ansatte og forældre henvende sig til med spørgsmål vedrørende elevernes sociale trivsel?

Klasselæreren er primær kontaktperson og elever og forældre kan altid kontakte klasselærer med spørgsmål vedr. klassens eller eget barns trivsel.

Er klasselæreren en del af en problematikken ift. problemer i relationen kontaktes afdelingslederen.

LEDELSENS ROLLE

Hvad gør skolens ledelse for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?

Alle klasselærere skal efter en fast model anvende årets trivselsmåling til, i samarbejde med klassens elever, at udpege tre trivselsmål, som klassen ønsker bedring på frem til næste trivselsmåling. Eleverne skal selv formulere en målbar målsætning med tilhørende aktiviteter.

Forældrene orienteres og involveres ved førstkommende forældremøde.

Klasselærer orienterer elever, forældre og afdelingsleder I hvor stor udstrækning klassen er lykkedes med deres målsætning.

Hvornår går ledelsen ind i konkrete problemstillinger?

Det afhænger af sagens kompleksitet og hvorvidt lærerteamet er i stand til selv at håndtere situationen. Afdelingslederen står altid til rådighed for sparring for klasselærere.

Hvad gør skolens ledelse for at udvikle de ansattes kompetencer i forhold til at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?

Alle medarbejdere har kursus i LP-modellen.
Alle medarbejdere har kursus i relationskompetencer.
Ressourcepædagogerne kompetenceudvikles løbende.

Hvordan sikrer ledelsen optimalt samarbejde mellem skole, sfo og fritidshjem/klub omkring elevernes sociale trivsel?

Dette gøres ved at pædagogerne deltager i teammøderne.
Der holdes månedlige afdelingsmøder, hvor den generelle elevtrivsel i afdelingen kan drøftes.
Klasseloggen og skriftlig information er et vigtigt redskab for at alle medarbejdere omkring en klasse, for at sikre, at alle er orienteret.

Hvilken rolle har skolebestyrelsen i arbejdet for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?

Skolebestyrelsen orienteres om den obligatoriske trivselsmålings overordnede resultater samt om klasserens individuelle trivselsmål.
Skolebestyrelsen sørger for at udbrede antimobbestrategien blandt skolens forældre med henblik på at ansvarliggøre forældrene for at støtte op om klassens trivsel.

Hvordan sikrer vi, at vores antimobbestrategi er kendt af alle og bliver brugt efter formålet?

Nye medarbejdere orienteres ved jobstart.
I forbindelse med at strategien revideres tages den op på personalemøder, klasse-møder og forældremøder.
Klasselærere, afdelingsleder og skoleleder sikrer at der altid handles ansvarligt og med udgangspunkt i antimobbestrategien.

OPFØLGNING

Hvor tit vil vi undersøge, om der er mobning på skolen?

I forbindelse med den årlige nationale trivselsmåling.

Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores antimobbestrategi?

Anti-mobbestrategien drøftes og revideres hvert andet år i skolebestyrelsen - i lige år; næste evaluering vil således finde sted I efteråret 2018.