

Værdiregelsæt og Antimobbestrategi

Feldballe Friskole

Feldballe Friskole

Værdiregelsættet

Et værdiregelsæt sætter ord på skolens kerneværdier for god adfærd blandt ledelse, personale og elever. Kerneværdierne beskriver, hvordan skolen aktivt arbejder med at sikre et godt undervisningsmiljø, med fokus på elevernes trivsel og læring.

Antimobbestrategien

En antimobbestrategi giver fælles retningslinjer mod mobning ved at beskrive, hvordan skolen vil forebygge og håndtere mobning i praksis.

Værdiregelsæt

Vedtaget d. 28/8-17

Revideres d.30/10-17

Vedtaget Feb.18

Revideret Okt/nov. 18

Revideret dec. 18

Vision

Vores mål er at alle børn og voksne på Feldballe Friskole føler sig som en del af skolen og som en del af fællesskabet både med andre børn, personale og ledelse. Vi ønsker, at alle børn og voksne føler sig anerkendt i dagligdagen, oplever en personlig og faglig udvikling.

Vi ønsker at alle børn kan opnå en ro i at være sig selv. Vi ønsker en skole med nærvær, humor og positiv spejling fra både børn og voksne på vores skole. Vi ønsker at både personale og elever oplever fleksibilitet og dynamik i hverdagen, der fremmer deres læring og udvikling. Vi ønsker at alle på vores skole handler, hvis de oplever noget, de ikke bryder sig om.

Kerneverdier

Kerneverdier:

Første kerneværdi: Nærvær og positiv spejling

Anden kerneværdi: Humor

Tredje kerneværdi: Flexibilitet og dynamik

Fjerde kerneværdi: Handling

Femte kerneværdi: Trivsel: at alle oplever at være i positiv trivsel og udvikling

Det forstår vi ved kerneværdien:

Første kerneværdi: At alle elever og voksne føler sig set, talt med, forstået og får opmærksomhed fra andre. At føle at man bliver holdt af, bliver anerkendt - også uden ord. At andre vil være sammen med en. At man hviler i sig selv.

Anden kerneværdi: Hvis der er humor blandt personale og elever tror vi på, man lærer mere og at hverdagen fungerer meget bedre.

Tredje kerneværdi: At elever og personale oplever at der bliver taget hensyn til dem og at der er en dynamik omkring igangværende tiltag.

Fjerde kerneværdi: Åbenhed - en ansvarsfølelse der rækker ud over og på tværs af klasser og lærer/elev relationen. Den der oplever problemet først reagerer og iværksætter en afstemt indsats.

Femte kerneværdi: Anerkendelse - bevægelse - kontrol og forbundethed.

Kerneværdier i praksis - hvordan implementerer vi vores kerneværdier i praksis

<p>Første kerneværdi: Nærvær og positiv spejling: To - lærerordning, at læreren sørger for et positivt møde hver dag. At læreren bevidstgør eleven om elevernes kvaliteter og hjælper eleverne til at hvile i sig selv.</p>	<p>Hvem har ansvaret for hvad: Ledelse: Selv vise nærvær og positiv spejling. Give tid til to-lærerordning og tid til forberedelse, så personalet møder ind med overskud. Personale: At man som menneske kan vise nærvær. At man gør forskelligheder synlige og til noget positivt. At man møder hinanden med positivt sind hver dag. Elever: Møder skolens personale og kammeraterne med positivt sind. At man kan lytte. Forældre: Taler positivt om skolen og personale hjemme. Fortæller hvis der er "noget galt". Forældrene går til klasselæreren med deres bekymring.</p>
<p>Anden kerneværdi: Humor: Hvis der er styr på forberedelsen og der er overskud, er der mere plads til humor.</p>	<p>Ledelse: Give tid til forberedelse og plads til grin. L. kaber mulighed for socialt samvær i personalegruppen. Et samvær der gerne skulle munde ud i at personalet kender og forstår hinanden bedre. At have selvironi og vise sit personale at ingen er fejlfri. Personale: At man deltager i sociale arrangementer, at man møder forberedt op, så pauserne kan bruges med overskud og til grin på lærværelset. At man møder sine elever med overskud og giver plads til at fejle med et smil. Elever: At turde fejle og lærer at grine med og ikke af andre. Forældre: At møde skolens personale med et positivt, konstruktivt og åbent sind, samt tillid til at personalet vil børnene det bedste</p>
<p>Tredje kerneværdi: Fleksibilitet og dynamik</p>	<p>Ledelse: Skal udvise forståelse for og tillid til at personalet gør alt hvad de kan i de konkrete arbejdsopgaver. At personalet møder en fleksibel ledelse der lytter og tilpasser ,og samtidig stiller krav om en dynamisk faglig udvikling hos både skolens elever og skolens personale Personale: At man er klar til at yde en ekstra indsats i perioder og andre ikke. Elever: Møde forberedt op og klar til læring, vide at man også selv har et ansvar for læring. Forældre: Bakke op om personalets valg og handlinger. Deltage og vise interesse for undervisning og skolen. Acceptere at det er menneskeligt at fejle.</p>

Kerneværdier i praksis - hvordan implementerer vi vores kerneværdier i praksis

Fjerde kerneværdi:

Handling:

At alle elever i første omgang er alles ansvar og at vi reagerer på det vi ser og hører - herefter vigtigt at kommunikere både blandt elev - lærer - forældre - ledelse.

Hvem har ansvaret for hvad:

Ledelse: At vise vejen, at vise at vi handler. At bakke personalet op i svær situation og vise at der ikke er langt fra tanke til handling.

Personale: At reagere og følge sagen til dørs også selvom det kræver tid og kan være svært.

Elever: Turde fortælle hvis man oplever noget, man ikke mener er godt. Turde tage ansvar for hinanden og sige fra og til.

Forældre: Turde handle hvis man oplever noget, man mener man skal reagere på, handle både i forhold til skolen og andre forældre. Informere skolen hvis der sker noget i hjemmet som skolen skal vide for at kunne handle.

Femte kerneværdi:

Trivsel og supervisionens begreber:

Opererer ud fra systemisk tænkning og pædagogisk refleksion

Ledelse: Give tid til supervision, uddanne til supervision og systemisk tænkning. Uddanne til at arbejde med trivsel og gruppedynamikker i klasser.

Personale: Turde afprøve supervision og inddrage det i sin praksis, at ville arbejde med trivsel i sin klasse.

Elever: Ville indgå i fællesskaber, turde sig til og fra og turde prøve/deltage i forskellige måder at arbejde med trivsel på.

Forældre: Bakke op om og deltage i skolens tiltag og måde at arbejde med trivsel på.

Værdiregelsæt: overholdelse og forankring

<p>Hvordan sikrer I, at værdiregelsættet er synligt og kendt af alle på skolen?</p>	<ul style="list-style-type: none">-Personalet lavede på pædagogisk råd i august 2017 vores fem kerneværdier.-Vi afholder i skoleåret 2017/18 en pædagogisk aften omkring mobning for personalet, hvor vi udvikler videre på vores antimobbestrategi og vores arbejde med trivsel/antimobbestrategier.-Vi skal d. 9/2 - 18 på en pædagogisk udviklings dag, arbejde med blandt andet klassemødet som et pædagogisk redskab til trivsel og antimobning.-animobbestrategien præsenteres på pæd. råd-Vi arbejder med vores kerneværdier på pæd. dag i feb19-Forældre præsenteres for antimobbestrategi og kerneværdierne via hjemmesiden
<p>Hvordan sikrer I ejerskab omkring jeres værdiregelsæt blandt alle på skolen?</p>	<p>Vi afholder i skoleåret 18/19 temadage /kursusdage omkring trivsel, hvor skolens personale inddrages samt arbejder med vores værdiregelsæt og antimobbestrategier.</p> <p>Der påbegyndes arbejde med trivselsværktøjer i alle klasser fra skoleåret 18/19, ligeledes arbejder vi med både antimobbestrategi og kerneværdier i dette skoleår. Elever og forældre inddrages.</p>
<p>Hvad gør I, hvis værdiregelsættet ikke overholdes?</p>	<p>Hvis værdiregelsættet ikke overholdes fra personalets side, tages det op til revision med skolens ledelse og evt. på et pædagogisk rådsmøde, om lærergruppen stadig finder værdireglerne relevante og der aftales, hvad der videre skal ske.</p> <p>Hvis værdiregelsættet ikke overholdes af elever og forældre, inviteres der til dialog med forældre og der arbejdes fortsat med trivselsværktøjer i klasserne, hvor eleven går.</p>

Antimobbestrategi

Vedtaget d. 28/8-17

Revideres d. 30/10 -18

Vedtaget d. oktober 2018

Revideres årligt på pædagogisk råd i februar måned.

Formål

“Arbejdet mod mobning kræver en bevidst og aktiv indsats på alle niveauer: fra den enkelte lærer og elevs målrettede arbejde i klasserne, over positiv inddragelse af forældre og godt samarbejde i og på tværs af lærerteams, til en prioriteret og systematisk indsats fra skolens ledelse”

Formålet med vores antimobbestrategi er, at vi som skole gerne vil være mere synlige og bevidste om flere af vores kerneopgaver. Skolegang handler om at udvikle sig fagligt og socialt - at blive et helt menneske. Trivsel er en forudsætning for læring og vi ønsker at fremme en kultur, hvor der er plads til alle, samt en klassekultur der fordrer, at man ved, man er god nok, præcis som man er.

Målsætninger

Målsætning 1:

At vi kan arbejde målrettet med gruppedynamik og trivselsindsatser i alle klasser.

Målsætning 2:

At vi kan opretholde en skolekultur, hvor man hjælper hinanden, med det der er svært og dyrker det der er sjovt og dermed "gør hinanden gode".

Målsætning 3:

At vi kan opretholde en kultur, hvor der gives plads til, at man kan være forskellige.

Målsætning 4:

At vores forældre fortsat er bevidste om deres rolle i forhold til forpligtende fællesskaber.

Målsætning 5:

At al personale fortsat har handlemuligheder og handler i forhold til mobning og dermed har kendskab til redskaber, man kan bruge i forhold til at skabe trivsel på skolen og i klasserne.

Hvordan definerer vi mobning og digital mobning?

“Mobning kan ses som udstødsels dynamikker mellem mennesker i sociale sammenhænge, som børn og unge ikke har mulighed for at trække sig fra. Mobbeprocesser markerer et fællesskab, hvor nogle anerkendes som værdige medlemmer mens andre ikke anerkendes, og derfor udstødes som uværdige medlemmer af fællesskabet. Dermed defineres fællesskabet af, hvem der ikke er med.

Mobning handler om mere end blot et offer og en mobber. Det handler om tilskuere og medløbere, som mere eller mindre bevidst accepterer udstødelsen eller nedværdigelsen af et eller flere af gruppens medlemmer. Mobning er et gruppefænomen og bekæmpelse af mobning i skolen handler i høj grad om at ændre kollektive dynamikker i klasser eller på årgange. Mobning handler altså ikke om svage elever, men om elever, som bliver gjort svage i et fællesskab.

Vores definition af mobning er ens om mobningen er digital eller ej. Dog foregår digital mobning ofte mere skjult på interne medier og kan dermed fortsætte efter skoletid, hvorved offeret aldrig får et frirum fra dem der mobber.”

Hvordan definerer vi mobning - 8 tegn på mobning

Det kan være svært at skelne mellem drilleri og mobning. Vi vurderer hver enkelt sag, ud fra disse 8 tegn på mobning og arbejder i vores daglige virke ud fra disse tegn:

1. **Når drilleri ikke længere er for sjov** - Drilleri er en form for adfærdssprog mellem mennesker. Det er typisk enkeltstående, tilfældige og spontane situationer, i modsætning til mobning, som er systematisk udstødelse. Drilleri kan også være hårdt og generende, men i modsætning til mobning har drilleri ikke til hensigt at ekskludere nogen fra fællesskabet. **Det kan være tegn på mobning når;** drilleriet ikke længere er karakteriseret ved at være gensidigt, kærligt eller sjovt for begge parter, når drilleriet ikke længere forekommer i enkeltstående og spontane situationer eller når drilleriet har til formål at ekskludere en eller flere personer fra fællesskabet.
2. **Når konflikter ikke længere kan løses** - Mobning og konflikter har forskellige mønstre og løsningsstrategier. I konflikter er der et positivt udviklingspotentiale, hvor parterne er ligeværdige og kan motiveres til at finde en løsning. Mobning er en ensidig aggressiv handling, der er personfikseret og handler om at ekskludere en eller flere personer fra fællesskabet. **Det kan være tegn på mobning når;** Parterne ikke er ligeværdige og de involverede ikke kan motiveres til at finde en løsning på problemet, når konflikten er personfikseret og ikke handler om en given sag eller når konflikten har til formål at ekskludere en eller flere personer fra fællesskabet.

Hvordan definerer vi mobning - 8 tegn på mobning

3. **Når udstødelshandlinger bliver systematiske** - Mobning er gentagne udstødelshandlinger i en gruppe, hvor der til sidst tegner sig et fast mønster af, at alle indtager deres rolle og det er tydeligt for alle, hvem der er udelukket. Udstødelshandlinger i forbindelse med mobning bærer præg af eksklusion eller ydmygelse. **Det kan være tegn på mobning når;** Udstødelshandlingerne er systematiske og ikke enkeltstående hændelser, når de uhensigtsmæssige handlinger ofte går ud over de samme personer eller når udstødelshandlingerne bærer præg af eksklusion og ydmygelse.

4. **Når fællesskabet er præget af utryghed** - Mobning udspringer ofte af utrygge fællesskaber. Et utrygt fællesskab kan opstå når eleverne ikke har noget positivt at samles om. Derfor holder man i højere grad øje med hinanden, og hvis en person træder ved siden af er der en risiko for, man bliver nedgjort. **Det kan være tegn på mobning når;** fællesskaberne tidligere har været præget af mobbemønstre, når der er en generel anspændthed mellem eleverne eller når eleverne i gruppen holder øje med hinanden.

Hvordan definerer vi mobning - 8 tegn på mobning

5. **Når fællesskabet har en lav tolerancetærskel** - Fællesskabets tolerancetærskel er afgørende for, om der finder mobning sted. Børn og unge træder ind i fællesskaberne med forskellige forudsætninger, og i et mobbefællesskab, er der typisk en lav tolerancetærskel i forhold til forskelle. Det er altså ikke en persons handlinger, adfærd eller personlighed som er årsagen til mobning, men i stedet fællesskabets lave tolerance overfor forskelligheder. **Det kan være tegn på mobning når;** der ikke er plads til forskellighed i gruppen, når fællesskaberne ikke har noget positivt af samles om eller når tonen blandt eleverne generelt er hård.

6. **Når fællesskabet mangler empati** - angsten for at blive ekskluderet fra fællesskabet kan blive styrende for den enkelte, og ligefrem føre til at empati for at andre tilsidesættes. Mobbemønstre udspringer således ikke af bevidst ondskabsfuldhed, men skyldes ofte en overlevelsesstrategi, hvor ønsket om at blive accepteret i gruppen fylder mere end medlidenhed med den der bliver mobbet. **Det kan være tegn på mobning** når elevgruppen er præget af manglende medlidenhed og bliver ligeglade med offeret eller nedværdigende handlinger accepteres i elevgruppen.

Hvordan definerer vi mobning - 8 tegn på mobning

7. **Når fællesskabet er præget af magtubalance** - Mobning forudsætter en magtubalance, hvor det er socialt accepteret, at en eller flere personer er mindre værd end andre. **Det kan være tegn på mobning når;** det er socialt accepteret, at en eller flere personer er mindre værd end andre eller når der er en udpræget magtubalance i fællesskabet.

8. **Når fællesskabet er præget af en ensomhed** - Ensomhed kan skabe grobund for mobning. I klasser eller på årgange, hvor flere oplever ensomhed, forekommer der oftere mobning end i sunde og inkluderende fællesskaber. **Det kan være tegn på mobning når;** Elever ofte opholder sig for sig selv og går alene rundt eller når elever holder sig tilbage både socialt og fagligt.

Hvad vi vil gøre for at forebygge mobning på skolen.

- **Ledelsen:** Bekæmpelse af mobning i skolen handler i høj grad om at ændre kollektive dynamikker i klasser eller på årgange. Dette arbejde skal ledelsen give plads til, ved at prioritere tid i hverdagen til arbejdet og ved at efteruddanne personale, så alle ved, hvordan de skal arbejde indenfor dette felt. Der sættes tid af til trivselsforløb i temadagene og trivselsarbejde i dagligdagen.
- **Personale:** Som lærer/pædagog er man forpligtet til at reagere, hvis et barn ikke trives. Uanset om der er tale om mobning eller ej. Det er afgørende for børn og unges trivsel, at deres oplevelser og følelser anerkendes, og at der arbejdes målrettet med at bekæmpe eventuel mistrivsel. Der skal arbejdes forebyggende med gruppedynamikker og ved tilfælde af mobning, skal der arbejdes med den konkrete sag ud fra bogen "Er du med mod mobning" fra dcum
- **Elever:** Oplyses om mobning og undervises i klasserne i gruppedynamikker og trivselsarbejde ud fra vores målsætninger og vores værdiregelsæt. Elevrådet kan inddrages i arbejdet med trivsel på skolen.
- **Forældre:** Oplyses og inddrages omk. vores trivselsarbejde ved oplæg på forældremøder og evt. opfordring til deltagelse i trivselsdage. Der holdes oplæg omkring forældres rolle i forhold til trivsel i klasser. Vi forventer at forældre og elever kommer til os, når noget er svært, eller hvis de oplever mobning/gentagne drillerier de ikke mener bliver løst.

Hvad vi vil gøre for at forebygge digital mobning.

- **Ledelsen:** Skal give tid til arbejdet med netetik. Fra 0. - 7. klasse bruges mobilhotel i skoletiden. Fra 8. - 9. klasse undervises der i at opnå et acceptabelt brug af mobiler, i forhold til den kontekst man befinder sig i. Derfor låses de ikke inden., på dette klassetrin.
- **Personale:** Undervise vores elever i netetik i løbet af vores temauger en gang årligt. Netetik er et tilbagevendende samtaleemne i alle klasser. Inddrage problemet digital mobning i vores trivselsarbejde.
- **Elever:** Benytter mobil hotellet og drager udbytte af undervisningen i netetik.
- **Forældre:** De skal vide, at vi underviser i netetik og støtte op omkring mobilhotellet, samt den aftalte brug af mobiler i f.eks fritertiden.

Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mobning eller digital mobning

Ledelsen: inddrages ved behov af skolens personale. Hvis forældre henvender sig til ledelsen i stedet for den relevante lærer/pædagog - inddrager ledelsen relevante personale, så de sammen kan aftale videre procedure. Ledelsen kan bruges som sparring, mægler eller ekstern observatør i konkrete sager. Ledelsen sikrer, at der er foregået et forebyggende arbejde i pågældende klasse og ledelsen sikrer, at alle parter er blevet hørt, samt sikrer, at der sker en handling på den konkrete sag. Ledelsen sikrer at alle kender til handlemuligheder mod mobning.

Personale: Alle børn er alles ansvar, den der oplever eller hører om problematikken reagerer. Man reagerer i første omgang ved dialog. Elev - lærer / lærer-lærer / lærer - forældre / lærer - ledelse / lærer til elev igen / lærer - klassen og de involverede parter / evt. ledelse - elev / evt. ledelse - forældre /evt. ledelse - klassen.

Pågældende lærer vurderer, evt. i samråd med ledelsen, hvilke tiltag der skal sættes i værk i forhold til den konkrete sag. Det kan være dialog eleverne imellem, klassedynamik arbejde, dialog med forældre og evt. sanktioner over for nogle af de involverede parter. Der anvendes tiltag/manual fra " Er du med mod mobning" s. 228

Eleverne: At fortælle omkring mobning er ikke at sladre. Eleverne skal lære at tage ansvar for hinandens trivsel og reagere, hvis man oplever en kammerat i mistrivsel eller hører om mobning af en klassekammerat. De skal lære at stå til ansvar for egne handlinger og lære at sig fra, hvis de oplever en adfærd de ikke bryder sig om.

Antimobbestrategi - helt konkret

Forældre henvender sig, de oplever drilleri/mobning omk. deres barn, hvad gør vi:

1. Tal med offer
2. Tal med forældre til offer - lav en plan sammen.
3. Tal med mobber/mobberne
4. Tal med mobbers/mobbernes forældre
5. Tal med mobber /mobberne og offer sammen
6. Tal med forældre til alle involverede igen
7. Evt. afholdes der møde med involverede forældre
8. Der igangsættes relevante tiltag i klassen
9. Der følges op ca. en gang om mdr. indtil tiltag begynder at virke.

Forebyggende indsatser 0/1. klasse

Hvad gør vi:

- Ugen der gik
- Elevsamtaler
- Slap aw do
- Massage
- Klassemødet
- Gennemgang af alle børn ved teamsamarbejde
- Overlevering
- Forældrearrangementer
- Forældremøder
- Arbejde med de 24 styrker
- Legeaftaler i frikvarteret

Hvad vil vi gøre:

- Humørbarometret
- Smileyordning 0. klasse
- Skala fra 1-10 i 1. klasse
- Spis med dine venner/legeaftaler
- Legegrupper
- Gruppedage
- Den gode stol
- Cases ud fra "Trin for trin"

Forebyggende indsatser 2/3. klasse

- Elevsamtaler (misforståelser ml. eleverne bliver italesat)
- Gruppesamtaler
- Samtaler med forældre
- Forældrearrangementer - både uden forudbestemt værdisat indhold og med værdibestemt indhold
- Italesætte, anerkende og synliggøre forskellige behov for den enkelte
- Cases med afsæt i virkeligheden eller fiktion
- Nye pladser hver 14. dag efter lodtrækning
- Taktil rygmassage
- Arbejde med "styrker"
- handler hurtigt ved konflikter

Forebyggende indsatser 4/5. klasse

- Elevsamtaler
- Klassemøder
- Relationscirkler
- Styrkebaseret pædagogik
- Supervision
- Taktilrygmassage
- Løbende arbejde med cases og undervisningsforløb fra Red Barnet omk. forskellige sociale emner.
- Trivselsdage i temaugerne
- Legepatrulje
- Brug af ros , målrettet og bevidst

Frilandshaven

Falco

Forebyggende indsatser 6/7. klasse

- Konkret ros foran klassen (også få belyst de 'usynlige' børn
- Elevsamtale
- Styrkebaseret pædagogik
- Lejrtur og trivselsdage
- Trivselsakademiet, adventurerace, musisk udtryk
- Forældre arrangerer i fritiden for klassen
- Klubtilbud - både i kommunalt regi og her på skolen
- Klasesamtaler om cases eller konkrete udfordringer i klassen
- Humor og det, at alle fejler som naturligt - selvironi fra lærerens side
- Gruppesammensætninger
- Pladser i klassen
- Teamsnakke for lærerne (kommunikation videre til faglærere, "trivselsscanninger" på klassens lærermøder)
- Skole-hjem samarbejde (mails, forventnings-afstemning på forældremøder)
- Italesættelse af spilleregler for sociale medier (fx snapchat -gruppe for HELE klassen hvor alle er velkomne)

Forebyggende indsatser 8/9. klasse

Styrkebaseret pædagogik

Relationscirkler

Klassesamtaler

Elevsamtaler

Mellemmenneskelige værdisamtaler

Trivselsdage

Skolerejser

Adventurerace

Musisk udtryk

Teamsnakke og tæt dialog mellem klassens lærere

Indgribende indsatser

Hvis vi trods foregribende indsatser og eventuelle møder med elever og forældre stadig oplever mobning tages kontakt til AKT ansvarlig.

AKT ansvarlig og klasselærer aftaler i fællesskab indsatsen for klassen.

Mobning eller digital mobning

Hvem involverer vi, hvis vi oplever mobning eller digital mobning?

Eleverne

Lærere

Forældre

Ledelsen

Evt. bestyrelsen

Ved vold/straffesager inddrages ledelsen med henblik på kontakt til PPR, SSP og evt. politi.

Hvordan kan ledelsen aktivt arbejde med at bekæmpe mobning og digital mobning?

Ved at efteruddanne personalet, så de kan undervise og udvikle gruppedynamikken i klasserne. Ved at give personalet konkrete metoder og nemt indførte øvelser, der forebygger mobning og øger trivslen i klasserne, f.eks. klassemødet, styrkepædagogik samt taktilygmassage og meditation.

Ved at sætte tid af til trivselsarbejdet i klasserne.

Ved at sætte tid af til supervision, når og hvis personalet har brug for vejledning indenfor dette felt. Ved at kommunikere ud til vores forældre, hvordan vi arbejder indenfor dette felt og hvorfor vi prioriterer dette arbejde.

Antimobbestrategi

Hvordan sikrer vi, at antimobbestrategien er synlig og kendt af alle på skolen?

- I skoleåret 2017/18 opstarter vi arbejdet med denne mobbeplan ved at fastsætte vores kerneværdier på et pædagogisk råd i august.
- I okt. 2018 fremlægges denne antimobbepplan og personalet og ledelsen arbejder videre med den i fællesskab.
- I feb. 2018 afholdes der en pædagogisk dag med Tacha Elung, hvor klassemødet er omdrejningspunktet.
- I skoleåret 2018/19 afsættes tid i temauger til at kickstarte trivselsarbejdet og der afsættes tid til klasser/møder/klassens tid på alle årgange. Styrkepædagogik præsenteres og lærerne får redskaber via "supervisionsundervisning"

Hvad gør vi, hvis antimobbestrategien ikke overholdes?

Hvis en personale ikke overholder arbejdet med antimobbestrategien, indgås der dialog med henblik på genoptagelse af det aftalte. Ledelsen afklarer med pågældende personale, hvorfor strategien ikke overholdes - f.eks manglende viden, uenighed om strategien m.v. Skolens ledelse afstemmer herefter tiltag.

Hvordan får vi forældre og elever med mod mobning:

Forældre

- Fælles arrangementer eks: Arbejdsdag, “spis med venner”, forældrefest,
- Legeaftaler med børn der ikke nødvendigvis er den allerbedste ven.
- Invitere forældre ind til at deltage i undervisningen.
- Forældre står for undervisningen på eks. Pædagogisk dag.

Elever:

- Elevrådet :
- Legepatrulje:
- Klassesamtaler
- “Spis med venner”
- Aftenklub
- Lejrtur