

Antimobbestrategi

*"Mobning accepteres ikke på Kerteminde Efterskole.
Alle skolens parter er ansvarlige for, at ingen mobbes"*



Formål	3
Begrebsafklaring	3
Trivsel	3
Konflikt	3
Fællesskab	3
Mobning	3
Digital mobning	4
Forebyggelse	4
Hvad er personalets rolle?	4
Hvad er trivselslærernes rolle?	4
Hvad er ledelsens rolle?	4
Hvad er elevernes rolle?	5
Hvad er elevrådets rolle?	5
Hvad er forældrenes rolle?	5
Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle ressourcepersoner i det forebyggende arbejde?	5
Hvordan opdager vi eventuel mistroivsel hos en eller flere elever og medarbejdere?	5
Forebyggelse af digital mobning	5
Personale	5
Ledelse	6
Elever	6
Forældre	6
Indgriben	6
Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mistroivsel hos en eller flere elever?	6
Hvad gør vi helt konkret, når mobning er konstateret?	6
Hvordan sikrer vi, at mobning ikke gentager sig?	6
Hvordan håndterer vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere og elever?	6
Elev:	6
Lærer:	7
Hvem kan elever, ansatte og forældre henvende sig til med spørgsmål vedrørende elevernes sociale trivsel?	7
Handlingsplan	7
Opfølgning	8
Hvordan følger vi op på de mobningssager, vi har haft på skolen?	8
Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores antimobbestrategi?	8
Klagemulighed	9

Formål

Vi ønsker at skabe et stærkt fællesskab, hvor alle parter trives, og der er plads til den enkelte. Vi vil arbejde med - og være opdaterede på - elevernes trivsel med afsæt i vores værdigrundlag: Ansvarsfølelse, hensynstagen og selvstændighed.

Kerteminde Efterskole bygger på et fundament af frihed under ansvar og gensidig respekt mellem elever, personale, ledelse og forældre. Mobning accepteres ikke på skolen. Det forventes, at der ikke tales, skrives og udvises sårende, nedgørende sprog mellem alle unge og voksne på skolen, hverken verbalt, non-verbalt og på de sociale digitale medier.

Begrebsafklaring

Trivsel

Trivsel forstår vi som elevernes velbefindende, deres overskud og deres positive udvikling.

Konflikt

En konflikt forstår vi som et sammenstød mellem to eller flere parter der er i uoverensstemmelse. Den kan bero på misforståelser og være af længere eller kortere varighed.

Fællesskab

Fællesskab forstås som en følelse af samhørighed, hvor der er plads til den enkelte. Fællesskabet er baseret på fælles oplevelser, hvor alle bidrager positivt. Fællesskaber kan både være skolen som helhed eller mindre fællesskaber i fx klasser, bogrupper osv.

Mobning

Mobning forstår vi ved udelukkelse af fællesskabet, længerevarende og systematiske drillerier og følelsesmæssige overgreb på en elev. Mobning handler om at udskille og udstille og hænger stærkt sammen med mistrivelser. Det kan være enkelte eller gentagne handlinger, der af den/de ramte og/eller fællesskabet opleves som krænkende, grænseoverskridende og ydmygende. Herunder beskrives det nærmere:

- Handlinger der angriber den ramtes følelser, værdighed og status.
- De krænkende handlinger kan være direkte eller indirekte.
- Digital mobning (gennem elektroniske og/eller sociale medier) anses på lige fod med al anden mobning.
- Krænkende handlinger kan være: at latterliggøre, ydmyge, håne og nedgøre en person. - at udstille en person negativt, direkte eller via rygtespredning, at udelukke en person fra fællesskaber og aktiviteter, at bruge fysisk eller psykisk vold.
- Handlinger som den/de ramte er uden indflydelse på og har svært ved at forsvare sig imod.
- Handlinger som udviser og forstærker en ulige magtfordeling mellem den/de mobbende og den/de ramte.
- Mobning kan få negative konsekvenser for det øvrige fællesskab ved at den er ubehagelig at overvære.
- Mobning flytter grænserne for, hvad der er socialt og menneskeligt acceptabelt.

- Mobning kan anvendes strategisk i en kamp om positioner i fællesskabet.
- Mobning kan sprede sig og kan ramme enhver, skabe utryghed, fremme en vogterkultur og generelt have en negativ indflydelse på både den enkeltes identitet og fællesskabet.
- Mobning kan hæmmes og fremmes.

Digital mobning

Digital mobning forstås som mobning, der finder sted på nettet, de sociale medier eller mobiltelefonen. Særligt adskiller den sig fra den "almene" mobning ved, at partnerne ofte ikke kan se hinanden og dermed afkode hinandens hensigter/reaktioner. Nogle gange kan den mobbende part gemme sig bag en anonym profil. Derudover er der ved digital mobning en større risiko for sneboldeffekten, hvor et billede eller opslag hurtigt kan deles.

Forebyggelse

Hvad er personalets rolle?

Vi vil sørge for, at aktiviteter på bliver lavet i forskellige grupperinger og ikke bare i kontaktgrupper. I undervisningen vil vi med baggrund i pædagogiske overvejelser facilitere en vekslende gruppedannelse. Vi vil evaluere aktiviteter individuelt og følge op på elevernes oplevelser. Vi vil have mobning/trivsel med som fast punkt på kontaktgruppemøderne og på lærermøde en gang hver anden måned. Vi vil afholde individuelle samtaler med alle elever, minimum 4-5 gange på et år. Vi vil bruge morgensamlinger og en fortælletime på at fokusere på fællesskab, trivsel og mobning, hvor vi bl.a. vil arbejde med cases og lægge op til dialog. Vi vil inkludere elevrådet i det generelle arbejde for at forhindre mobning. Anti-mobbestrategien synliggøres ved gennemgang på et lærermøde, og dele af den arbejdes explicit med sammen med elever til fx samlinger.

Hvad er trivselslærernes rolle?

Foruden det generelle arbejde med enkelte personlige elevsager, kan trivselslærerne også inddrages i arbejdet for at løse eventuelle konflikter opstået på baggrund af mobning.

Hvad er ledelsens rolle?

Skolens ledelse orienterer forældrene inden skolestart om skolens antimobbestrategi og vil gennem skoleåret tage den op, såfremt det findes nødvendigt.

Ledelsen bakker op om lærernes initiativer med aktiviteter, kontaktgruppemøder og evt. eksterne foredrag, som en del af det forebyggende arbejde mod mobning og til at fremme elevernes sociale trivsel. Ledelsen og medarbejderen drøfter dagligt og på ugentlige lærermøder samarbejdet mellem skole og kontaktlærer/hjem angående elevernes trivsel.

Skolens ledelse forsøger i samarbejde med alle skolens medarbejdere at sætte en kontekst, hvor praksis mest muligt forbinder individer med hinanden i et fælles projekt, som er et trygt og udviklende fællesskab, hvor alle anerkendes som dem de er, og hvor venskaber opbygges og plejes.

I skolens efteruddannelsespolitik og på pædagogiske dage har ledelsen mulighed for at prioritere ressourcer til efteruddannelse af de ansattes kompetencer i forhold til at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning. Udvikling af kompetencer benyttes også til kollegial sparring mellem lærer - lærer og lærer - forstander.

Skolens bestyrelse er bekendt med, og bakker op om, skolens antimobbestrategi.

Ledelsen og medarbejderne sørger for løbende at videreformidle kendskabet til antimobbestrategien ved information, italesættelse, ved møder og i mødet med eleverne i kontaktgruppen.

Hvad er elevernes rolle?

Det er den enkelte elevs ansvar at bidrage positivt til fællesskabet gennem aktiv deltagelse og inkluderende adfærd over for andre elever. Ved at arbejde med eleverne omkring vores strategi og forventninger til dem, forventer vi, at de lærer at tackle drillerier og mobning og ved, hvad de skal gøre, hvis de selv, eller en anden elev, står i en given situation, der opleves som mobning. Vi forventer, at eleverne henvender sig til en lærer eller anden ansat, hvis de er i tvivl om, hvordan de skal agere/reagere. Alle eleverne er medansvarlige for, at ingen bliver mobbet.

Hvad er elevrådets rolle?

Arrangere fællesskabsskabende aktiviteter samt være talerør til resten af elevgruppen og skolens personale ved behov.

Hvad er forældrenes rolle?

Vi forventer, at forældrene er bekendte med antimobbestrategien. Forældrene er opmærksomme på deres barns trivsel og eventuelle ændringer i denne.

Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle resourcepersoner i det forebyggende arbejde?

Skolen vil i første omgang selv stå for det forebyggende arbejde gennem trivselslærere, kontakt- og bogrupperlærer, lærermødet samt udvalg ved behov. Hvis det vurderes gavnligt, kan vi inddrage eventuelle foredragsholdere eller andre personer med de nødvendige kompetencer.

Hvordan opdager vi eventuel mistrivsel hos en eller flere elever og medarbejdere?

Ved daglig kommunikation og samarbejde i lærergruppen, værelsessnakke og på lærer- og kontakt- og bogruppermøder, samt kontakt til hjemmet.

Forebyggelse af digital mobning

Personale/ledelse

Skolen vil sætte fokus på digitale vaner og trivsel gennem bl.a. oplæg og workshops. Vi vil italesætte og undersøge eventuelle udfordringer ved brugen af de sociale medier til samlinger og kontakt-/bogruppermøder fx gennem arbejdet med cases, der fremmer dialog mellem elever. Vi vil gøre det til en fast del af arbejdet med elevernes udvikling at undersøge den digitale trivsel såvel som den "almene" trivsel, bl.a. gennem individuelle elevsamtaler.

Elever

Eleverne er medansvarlige for at skabe en god online kultur, der afspejler skolens værdigrundlag. Lige såvel som i den "rigtige" verden, skal der på nettet og særligt de sociale medier være plads til den enkelte. Eleverne er opmærksomme på de særlige udfordringer, der opstår ved digital kommunikation.

Forældre

Forældrene er opmærksomme på deres børns trivsel, online aktivitet samt brugen af sociale medier.

Indgriben

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

Vi vil holde samtaler med de involverede elever og sørge for at følge op på disse. Eleverne/problemstillingen bliver drøftet på et lærermøde, og forældrene vil blive inddraget. Kontaktlæreren vil sammen med lærerteamet/boggruppekollegaen/trivselslæreren/forældre lave en handlingsplan. Hvis konkrete problemstillinger opstår, er det medarbejderens ansvar at orientere ledelsen hurtigst muligt. Ledelsen inddrages hvis dette vurderes nødvendigt.

Hvad gør vi helt konkret, når mobning er konstateret?

Vi vil undersøge sagen med de involverede parter og få afklaret baggrunden for situationen. Forældrene vil blive inddraget. Afhængig af mobningens omfang, vil alle elever blive informeret om dette og forklaret, at det ikke er noget vi accepterer. Hvis der er tale om alvorlige tilfælde af mobning, kan vi som skole vælge at opsige samarbejdet med den pågældende elev. Hvis mobningen ikke er et enkeltstående tilfælde men et kortvarigt udtryk på en uønsket kultur på skolen, vil vi arbejde hen mod en kulturændring. Se punktet "Handlingsplan" længere nede.

Hvordan sikrer vi, at mobning ikke gentager sig?

Vi sikrer, at mobning ikke gentager sig, ved jævnligt at følge op på de involverede elever med samtaler og kontakt til hjemmet. Resten af elevgruppen vil, om nødvendigt, få et resumé af mobbehistoriens overordnede problemstillinger og konklusioner for at imødekomme mytedannelse.

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

Hvis lærer og elev ikke selv kan løse problemet internt, kan parterne sparre med/involvare følgende parter alt afhængig af sagens karakter:

Elev:

- bograppelærer
- anden lærer
- ledelsen
- trivselslærer

Lærer:

- en kollega
- ledelsen
- Tillidsrepræsentant
- lærermødet
- AMR
- SU

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

Den første man henvender sig til, er kontaktlæreren. Alternativt en lærer, som man ved, at eleven har tillid til. Næste skridt er skolens forstander.

Handlingsplan

Kerteminde Efterskole tolererer ikke mobning og vil gribe ind hurtigst muligt, og senest inden for 10 dage efter konstateringen vil der foreligge handlingsplan. Både forældre, lærere og elever er ved mistanke om mobning forpligtede til at reagere på følgende måde:

- Forældre kontakter kontaktlæreren eller skolens ledelse.
- Lærere kontakter skolens ledelse
- Elever kontakter deres kontaktlærer eller en anden lærer, de føler sig trygge ved.

Planen kan variere i den enkelte situation alt afhængig af de specifikke omstændigheder. Rækkefølgen af planen kan rykkes, og enkelte punkter kan tilføjes/undlades.

Handlingsplan	
<ul style="list-style-type: none"> - Læreren, der hører om det, vurderer, om der er tale om en konflikt eller mobning. - Læreren, der først hører om det laver hurtigst muligt et dagbogs opslag for at orientere resten af lærergruppen. - Alle lærere er ekstra opmærksomme 	
Mobning	Konflikt
<p>Kontaktlærerne og ledelse tager over</p> <ul style="list-style-type: none"> - Løbende: Forældre til alle de involverede holdes orienteret. - Kontaktlærer/evt. ledelse undersøger sagens forskellige sider med de involverede parter. (den/de mobbede og mobberen/mobberne.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Læreren, der hører om det, vurderer, om man kan handle selv i situationen eller kontakte de pågældende elevers kontaktlærere afhængig af konfliktens størrelse. <p>Kontaktlærerne tager over</p> <ul style="list-style-type: none"> - De involveredes kontaktlærere undersøger konfliktens forskellige sider

<ul style="list-style-type: none"> - Ved førstkommende lærermøde bliver alle lærer ydermere informeret. - Alle parter kontaktlærer samarbejder omkring en løsning. - Der laves en handlingsplan/løsningsaftale med de involveredes parter. Dette skal ske inden for 10 dage. - Alle lærere bliver opdateret løbende på lærermøderne/dagbogs opslag. - Refleksionsperiode for lærere og involverede elever. - Der følges op. Handlingsplanen tilpasses evt. efter behov og får en ny refleksionsperiode. - De involveredes forældre informeres, når sagen er løst/ikke løst. - Evt. konsekvens ved ikke løst problem. Konsekvensen skal være tilpasset situationens alvorlighed. 	<ul style="list-style-type: none"> med de involverede parter. - Ud fra konflikten omfang, vurderes det hvorvidt forældre og ledelse skal involveres. - Ledelsen informeres - De involveredes Forældre informeres - Ved førstkommende lærermøde bliver alle lærer ydermere informeret. - Alle parter kontaktlærer samarbejder omkring en løsning. - Der laves en handlingsplan/løsningsaftale med de involverede parter. - Ved længerevarende konflikt informeres forældrene løbende. - Alle lærere bliver opdateret løbende på lærermøderne/dagbogsopslag. - De involveredes forældre informeres, når konflikten er løst/ikke løst. - Evt. konsekvens ved ikke løst problem. Konsekvensen skal være tilpasset situationens alvorlighed.
---	--

Opfølgning

Hvordan følger vi op på de mobningsager, vi har haft på skolen?

Vi følger løbende op og evaluerer gennem samtaler og har mindst 1 samtale med de involverede parter 2-4 uger efter indtrædelse af handlingsplanen. Her vurderes der, om der skal handles yderligere.

Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores antimobbestrategi?

Antimobbestrategien vil blive gennemgået af ledelse og lærere årligt og efter behov. Den vil være et fast punkt på opstartsmøderne, hvor den vil blive evalueret og, om nødvendigt, revideret ift. eventuelle sager i det forgangne år.

Klageadgang

Der oprettes en klageinstans ved Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM). Men inden eleven eller forældrene kan klage til DCUM, skal klagen først indgives til skolen. Og det bliver skolens ansvar at sende klager videre, hvis eleven/forældrene ikke får ret i deres klage i første omgang. Denne særlige klageadgang ophæves ifølge loven igen den 31. juli 2022.

Klager skal være begrundet. Elever eller forældremyndighedsindehavere kan klage over den bestyrelse eller person der har ansvar for at der udarbejdes en handlingsplan og følges op på den. Klagen skal i første omgang sendes til skolen, som skal vurdere om der er grundlag for at give klager helt eller delvist medhold.

Hvis eleven/forældrene der har klaget ikke fuldt ud får medhold, skal skolen sende klagen samt skolens begrundelse for afgørelsen og sin vurdering videre til DCUM, som behandler klagesagen efter regler fastsat af Undervisningsministeren. Det er den daglige leder af DCUM, der træffer afgørelser i klagesagerne - og det fremgår af loven, at lederen i disse sager ikke er underlagt instruktionsbeføjelse fra DCUM's bestyrelse. DCUM kan indhente de oplysninger man har brug for fra skolen ved behandling af klagesagen.