TRIVSELS- & ANTIMOBBESTRATEGI

Praktisk information om dét at være forældre til børn på Lillesyd Friskole



LILLESYD
FRISKOLE

SENEST OPDATERET:
24. APRIL 2025

Indholdsfortegnelse

PRAKTISK INFORMATION OM TRIVSELS- & ANTIMOBBESTRATEGI 2
Skolemiljø 2
De 5 værdier 2
Mobbefri skole 3
Definitioner 3
Konflikter 3
Drillerier 3
Generende drillerier 3
Mobning 3
Mobberoller 4
Digital mobning 4
Forebyggende indsatser 4
Strukturer & aktiviteter 4
Overordnet ledelse 5
Daglig ledelse 5
Pædagogisk personale 6
Forældre 7
Børn 7
Håndterende indsatser 7
Det pædagogiske personale: 8
Kontaktlærerne: 8
Ledelsen & ressourceteamet: 8

PRAKTISK INFORMATION OM TRIVSELS- & ANTIMOBBESTRATEGI

Skolemiljø

Vi ønsker at Lillesyd Friskole skal være et sted, hvor den enkelte trives i det forpligtende fællesskab.

Fællesskabet eller den fælles livsform, kommer til udtryk i de kulturelle værdier som traditioner, sprog, omgangsformer, normer, overbevisninger og symboler, og har til formål at skabe et skolemiljø der styrker den enkeltes trivsel, og dermed giver det enkelte menneske en følelse af overskud, gåpåmod, handlekraft og glæde ved livet.

De 5 værdier

I samarbejde med børnene er vi kommet frem til fem grundværdier i arbejdet med at skabe det gode skolemiljø på Lillesyd Friskole:

1. **Tolerance**
    a. At kunne acceptere og se forskelligheder som en styrke og behandle hinanden ligeværdigt.
        i. ***Motto***: Vi er åbne
2. **Respekt**
    a. At acceptere og tage hensyn til alle børn i gruppen, at være en god kammerat over for alle og at rumme andres væremåde.
        i. ***Motto***: Vi siger ja
3. **Omsorg**
    a. At udvise interesse, medfølelse, bekymring og hjælpsomhed over for andre.
        i. ***Motto***: Vi hjælper hinanden
4. **Mod**
    a. At turde sige fra og markere egne grænser, at være modig og en god kammerat, der reagerer på uretfærdighed.
        i. ***Motto***: Vi siger stop
5. **Taknemmelighed**
    a. At vise taknemmelighed overfor hinanden og ikke at tage den anden eller fællesskabet for givet.
        i. ***Motto***: Vi siger tak

Mobbefri skole

Vi ønsker en kultur der er fri for mobning. Derfor arbejder vi løbende med børnene og deres trivsel, personalet og deres trivsel, samt et forpligtende forældresamarbejde med udgangspunkt i vores fem grundværdier.

Mobning er et problem, der vedrører os alle, og er noget vi skal løse i fællesskab. Årsagerne til mobning kan være mange, og det er ikke altid, at mobning er en bevidst handling. Alle har et ansvar for og del i denne indsats, både børn, forældre, personale og ledelse.

Det handler, på den ene side, om et vedvarende forebyggende arbejde i hverdagen inden tingene går skævt, og, på den anden side, om at håndtere tingene når det er gået skævt.

Definitioner

Det kan være svært at skelne mellem konflikter, drillerier og mobning. *Vi anvender nedenstående definitioner.*

Konflikter

Der i sit udgangspunkt hverken er gode eller onde, men et fælles grundvilkår. Konflikter er uoverensstemmelser, der handler om noget konkret, - en sag. Konflikt giver spændinger i og mellem mennesker. I en konflikt er der bevægelse fra bevægelse fra begge sider, i mobning er der kun fra én side.

Drillerier

Som f.eks. bemærkninger, råb eller handlinger, der påpeger konkrete særlige karakteristika ved den omtalte persons handlinger eller udseende. Drilleri er mere spontant og tilfældigt end mobning, som er kendetegnet ved systematikken. Drillerier kan være hårde, men funktionen er ikke udelukkelse fra fællesskabet.

Generende drillerier

En gråzone mellem drilleri og mobning. Når drillerier mister karakter af tilfældighed og magtbalancen mellem parterne langsomt forrykkes, så den ene part føler sig forulempet. Et vigtigt forvarsel om mobning.

Mobning

Gruppens systematiske forfølgelse eller udelukkelse af en enkelt person på et sted, hvor denne person er tvunget til at opholde sig. Det er f.eks. mobning, når en person gentagne gange udsættes for negative handlinger som skub, negative kommentarer eller sladder fra en eller flere børn. Det er også mobning, når et barn bevidst holdes udenfor fællesskabet. Når der sker mobning, ekskluderes et medlem af gruppen, som vedkommende er afhængig af. Derfor er udstødelse meget nedbrydende og passiverende for barnet.

Mobberoller

Mobning er ikke alene mellem mobber og offer, men kan kun finde sted med gruppens accept, der dermed er indirekte med til at legitimere mobning. Derfor er det væsentligt at aktivere de passive tilskuere, hvis mobningen skal til livs.

Digital mobning

Et særligt opmærksomhedspunkt omkring mobning er det digitale. Her udvides skolens fællesskab ind i en ramme, hvori der ofte er ingen eller kun ringe opsyn. Kropssproget mangler og muligheder for at misforstå hinanden er store. Derfor eskalerer konflikter også hurtigere end de gør, når man står ansigt til ansigt og man er ofte grovere mod hinanden. Flere kan blive suget ind i den digitale mobning, enten, fordi det kan være svært at tolke det der foregår, hvorved man uforvarende kan blive del af drillerier der ender i mobning, eller, fordi usikkerheden og frygten for at blive den næste der hænges ud i stærk.

Forebyggende indsatser

Henover skoleåret har vi en lang række strukturer og aktiviteter der har til hensigt at skabe kultur ved at inddrage ansatte, børn og forældre til at lave skole sammen.

Strukturer & aktiviteter

- Den første uge efter sommerferien, samt første skoledag for førskolebørnene, gennemføres et ugeprojekt – ***Bedst Sammen*** – med fokus på trivsel og de gode samværsformer.
- Ved ***fremmøde*** om morgenen står det pædagogiske personale klar til at tage imod forældre og børn, hvor vi siger god morgen til hinanden og der gives hånd eller krammes, så alle bliver set og anerkendt.
- Hver dag er der ***morgensamling***, hvor der synges morgensang og gives kollektive beskeder.
- En gang om måneden er der ***fælles morgensamling***, hvor forældre har mulighed for at deltage sammen med ledelse, personale og børn.
- Til ***frokost*** samles børnene i deres grupper og der læses eller fortælles historier til maden.
- Ved ***afhentning*** tager vi tid til at sige tak for dagen og på gensyn til hinanden.
- Der afholdes ugentlige ***klassemøder*** for trinene eller grupperne.
- Der afholdes månedlige ***børnerådsmøder*** med deltagelse fra alle trin og grupper.

- Der afholdes månedlige møder i ***Grønt Råd***, hvor ledelse, personale, forældre og børn involveres i udvikling af bæredygtig skole.
- Der er løbende fællesskabsskabende ***aktivitetstilbud*** i SFO & Klub.
- En årlig ***overnatningstur*** for forældre og børn.
- Dertil en række ***sociale arrangementer*** for forskellige kombinationer af interessenter, herunder også søskende, bedsteforældre m.m. F.eks. årstidsfejringer, markedsdage, fødselsdage, arbejdsdage, m.m.

Overordnet ledelse

- Bestyrelsen behandler spørgsmålet om kultur og trivsel blandt både det pædagogiske personale og i børnegrupperne som fast dagsordenspunkt på bestyrelsesmøderne.
- Bestyrelsen gennemfører LUS, som led i trivselsarbejdet.
- Bestyrelsen sikrer, at der årligt gennemføres arbejdspladsvurderinger hos det pædagogiske personale.
- Bestyrelsen sikrer, at der årligt gennemføres undervisningsmiljøvurderinger hos børnene.
- Bestyrelsen sikrer opfølgning på vurderingerne og på eventuelle indsatser.
- Bestyrelsen er synlige som rollemodeller for den ønskede kultur.

Daglig ledelse

- Ledelsen sikrer at trivsels- og antimobbestrategien er et levende redskab, som ledelsen, det pædagogiske personale, forældre og børn inddrages i og inddrager i arbejdet med at fremme trivsel, forebygge mobning og sætte effektivt ind, når der konstateres mobning.
- Ledelsen skal sikre at der i løbet af skoleåret er begivenheder for alle skolens interessenter, hvor det er muligt at skabe fælles kultur.
- Ledelsen sikrer, at der gennemføres MUS, som led i trivselsarbejdet.
- Ledelsen skal sikre at det pædagogiske personale har rammerne, kompetencerne og redskaber til at kunne arbejde med trivsel i hverdagen.

- Ledelsen er bindeled i dialogen mellem skole og hjem ift. eventuelle trivselsudfordringer og deltager bl.a. på skole- og forældrekredsmøder, samt i skole-hjem-samtaler, når dette skønnes nødvendigt.
- Skolelederen deltager i skolens ressourceteam og heraf i eventuelle trivselsmøder om individuelle børn.
- Ledelsen skal være rollemodeller for den ønskede kultur.

Pædagogisk personale

- Personalet skal have metoder, værktøj og støtte til at skabe et godt nærvær med og mellem børnene, som forudsætning for godt samvær i tilknytning til både undervisning og pause.
- Personalet skal sikre at alle børn er klar fra undervisningens begyndelse, samt kommer godt til pause.
- Personalet har tilsynspligt i pauserne på hele skolens område og er tilgængelige for børnene.
- Personalet skal undervise børnene i skolens grundværdier og i forlængelse heraf i at kunne håndtere konflikter og bidrage til konfliktløsning, hvis børnene ikke selv kan løse deres konflikter.
- Personalet skal sikre at børnenes perspektiver inddrages i trivselsskabende aktiviteter, som f.eks. klassens time og børneråd.
- Skolens personale har børnenes trivsel som fast punkt på de ugentlige teammøder.
- Skolens personale skal sikre at der er gode overleveringer mellem skole og SFO/Klub.
- Skolens personale har fordelt børnene mellem sig på en hensigtsmæssig måde og agerer kontaktlærere for en udvalgt børnegruppe (alle børn har en kontaktlærer).
- Kontaktlærere skal sikre at der gennemføres flere årlige individuelle samtaler med børnene om deres skolegang og trivsel.
- Kontaktlærere skal sikre at der overleveres løbende til forældrene enten ved fremmøde/afhentning eller på ViGGO og ved behov lave aftale om yderligere opfølgning.
- Skolens pædagogiske personale skal være rollemodeller for den ønskede kultur.

Forældre

- Forældre skal bakke op om skolen ved at deltage i skolens og børnenes fælles liv.
- Forældre skal deltage i skole-hjem-samarbejdet og forventes at deltage til de årlige samtaler og møder, herunder forældrekredsarrangementer om trivsel.
- Forældre skal bidrage til at alle kan være med i sociale aktiviteter.
- Forældre opfordres til at være åbne omkring deres eget barns eventuelle udfordringer.
- Forældre skal være åbne overfor dialog med andre forældre omkring perciperede udfordringer børnene imellem.
- Forældre forventes at bidrage til løbende overleveringer til personalet.
- Forældre skal bruge kommunikationsvejen, som starter med samtaler med barnets kontaktlærer. Herefter holdes der eventuelt møder med teamet, som er omkring børnegruppen, samt udarbejdelse af handleplaner. Dernæst inddrages skolens ressourceteam, herunder skolelederen.
- Forældrene skal være rollemodeller for den ønskede kultur.

Børn

- Børnene skal have kendskab til skolens fem grundværdier.
- Børnene skal være en del af et udviklende og forpligtende fællesskab og føle sig anerkendt og bidragende.
- Børnene kan melde sig som trivselsambassadører.
- Børnene skal deltage i samtaler med skolens voksne og i samtaler med andre børn om trivsel.
- Børnene skal indgå i skolens liv som kulturbærere og lære at være forbilledlige både i omgangen med andre børn og med voksne.

Håndterende indsatser

Problemet og barnet eller børnene skal ses i den kontekst hvori de indgår, fordi adfærden, og dermed problemet, opstår og udspiller sig i relation til andre. Derfor skal vi se på relationer, mønstre og sammenhænge, dvs. kulturen. Derfor er det nødvendigt at inddrage og tage hånd om hele den børnegruppe som mobningen foregår i.

Det pædagogiske personale:

- Observere og intervenere i givne episoder.
- Bringer episoden videre i overlevering.
- Bringer episoden videre til kontaktlæreren.

Kontaktlærerne:

- Taler med de involverede børn.
- De implicerede forældre inddrages.
- Teamet underrettes.
- Tager episoden/problemet/temaet op i klassens time(r) og evt. i Børnerådet.
- Ledelsen inddrages.
- Evt. opfølgende samtaler med børn.
- Løbende overleveringer til forældre, team og ledelse.

Ledelsen & ressourceteamet:

- Går ind i konkrete sager, når det af lærere og forældre skønnes hensigtsmæssigt.
- Individuelle samtaler med direkte involverede børn og deres forældre efter behov.
- Indkalder den berørte forældregruppe til møde efter behov.
- Sikrer den løbende opfølgning, såvel som en formel opfølgning og kommunikation to måneder efter indsatsen er iværksat.