

Sådan bruger I SKABELON TIL ANTIMOBBESTRATEGI

En guide til grundskoler



Indhold

INTRODUKTION	3
PROCESSEN	3
RÅD OG INSPIRATION TIL STRATEGIEN	4
Links	4
ANTIMOBBESTRATEGIEN I OVERSKRIFTER	5
Formål	5
Begreber	5
Status	5
Forebyggelse	6
Personalet	6
Elevkerne	6
Forældrene	6
Brug af ressourcepersoner	6
Generelt om det forebyggende arbejde	6
Indgriben	6
Ledelsens rolle	7
Opfølgning	8

INTRODUKTION

Alle folkeskoler skal ifølge *Lov om ændring af lov om folkeskolen* udarbejde en antimobbe-strategi. Antimobbestrategien beskriver skolens indsats for at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning. Denne guide gennemgår, hvordan en skole kan udarbejde en antimobbe-strategi ved at følge DCUM's *Skabelon til antimobbestrategi*, som kan hentes på: www.sammenmodmobning.dk eller www.dcum.dk

Formålet med guiden er:

- at give generelle anbefalinger til strategiarbejdet
- at præcisere hvilken hensigt, der ligger bag skabelonens spørgsmål.

I *Skabelon til antimobbestrategi* kan skolen beskrive holdninger til og mål for arbejdet med elevernes trivsel og indsatsen mod mobning. Der er også plads til at beskrive, hvordan holdninger og mål konkret kan og skal omsættes i hverdagen.

PROCESSEN

Ifølge loven er det skolens ledelse og bestyrelse, der er ansvarlige for at udarbejde antimobbestrategien, men for at sikre forankring og kvalitet er det vigtigt at inddrage elever, forældre, lærere, pædagoger samt det øvrige personale i processen. En antimobbestrategi skal give mening for alle på skolen, og – hvilket er yderst vigtigt – den skal være til at handle efter og omsætte på en dynamisk måde i hverdagen.

En fælles proces skaber det bedste afsæt for, at alle kender deres ansvar og ved, hvad de skal gøre, hvis der opstår problemer. Skolens ledelse kan tage initiativ til at sammensætte en gruppe, der har til opgave at udarbejde strategien. Gruppen kan fx bestå af:

- repræsentanter for sikkerhedsudvalget
- repræsentanter for medarbejdergruppen
- repræsentanter for elevrådet
- skolens undervisningsmiljørepræsentanter
- repræsentanter for skolens ledelse
- forældrerepræsentanter fra skolebestyrelsen.

I kan eventuelt starte med at underskrive en *Lokal trivselseklæring* for at markere, at I er begyndt på strategiarbejdet. Den lokale trivselseklæring forpligter skolen til at udarbejde en antimobbestrategi, der tager stilling til spørgsmålene i *Skabelon til antimobbestrategi*. Hent en *Lokal trivselseklæring* på www.sammenmodmobning.dk eller www.dcum.dk

Afsæt god tid til at udarbejde eller revidere antimobbestrategien. Hvis det er første gang, skolen udarbejder en antimobbestrategi, kræver det mere tid, end hvis strategien skal evalueres eller revideres. For overskuelighedens skyld kan det derfor være en god idé at udarbejde en tidsplan for processen.

RÅD OG INSPIRATION TIL STRATEGIEN

DCUM's skabelon hjælper jer gennem arbejdet med antimobbestrategien ved at stille en række vigtige spørgsmål omkring trivsel og mobning.

Når I laver jeres strategi, er det vigtigt, at I:

- angiver konkrete aktiviteter, som I efterfølgende kan føre ud i praksis og evaluere på
- beskriver hvem, der har det primære ansvar for de forskellige opgaver
- er opmærksomme på, hvornår I skriver 'kan', og hvornår I skriver 'skal'
- gør strategien genkendelig og meningsfuld for alle, og dels bygger videre på skolens gode erfaringer, traditioner og praksis, dels tænker nyt, hvor der er behov for det.

LINKS

I finder konkrete værktøjer, skabeloner, metoder og generel inspiration til arbejdet med trivsel og antimobning via nedenstående links.

www.sammenmodmobning.dk

Her finder I viden og inspirationsmateriale til trivsel, konflikthåndtering og antimobning i grundskolen, fx

- *Skabelon til antimobbestrategi*
- *Lokal trivselseklæring*
- viden om mobning, fx definitioner, myter og roller
- metoder til indsatser, fx i *Metodehåndbogen: Er du med mod mobning? 42 veje til bedre trivsel*
- gode råd til at forebygge og stoppe mobning.

Alt sammen sorteret efter målgrupperne elever, forældre, lærere og pædagoger, skoleledere, skolebestyrelser og kommuner.

www.dcum.dk

Her finder I alt om undervisningsmiljø, fx viden om undervisningsmiljø, værktøjer til undervisningsmiljøvurderingen (kvantitative og kvalitative), leksikon om undervisningsmiljøemner, undersøgelser, artikler og inspirationsmaterialer til indsatser for et bedre undervisningsmiljø.

www.termometeret.dk

Her kan I lave en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse af elevernes oplevelse af trivsel, mobning eller andre dele af undervisningsmiljøet på skolen. *Termometeret* er et fleksibelt spørgeskemaværktøj, der er gratis for skolerne at anvende – lige når I har brug for det.

www.um-kort.dk

Her finder I *Undervisningsmiljøkortet*, som er DCUM's elektroniske Danmarkskort over skoler og studiesteder, der frivilligt har tilmeldt sig og indberettet deres undervisningsmiljøvurdering og/eller deres antimobbestrategi til kortet.

ANTIMOBBESTRATEGIEN I OVERSKRIFTER

Skabelon til antimobbestrategi leder jer igennem den strategiske proces med at systematisere og organisere trivsels- og antimobbearbejdet. I det følgende beskriver vi hensigten med skabelonens indhold, ligesom vi kommer med generelle anbefalinger og gode råd.

Når der i skabelonen til antimobbestrategien står et 'vi', dækker det i bred forstand alle aktører: elever, forældre, lærere, pædagoger, øvrigt personale samt skolens ledelse.

FORMÅL

Det første afsnit i antimobbestrategien skal spore jer ind på formålet med strategien. Her gør I det tydeligt, hvad skolens holdning til trivsel og mobning er, og hvad I vil opnå med jeres antimobbestrategi. I kan med fordel formulere det som mål, værdier eller ønsker, der forpligter til handling og ansvarlighed, og som gør det muligt på et senere tidspunkt at vurdere, om I når jeres mål og dermed formålet med strategien. Under formålet kan I også overveje, hvem der har ansvar for trivsel og antimobning, fx om det er et fælles ansvar, og hvad det indebærer.

BEGREBER

For at sikre at I taler ud fra samme grundlag hele vejen gennem antimobbestrategien, er det vigtigt, at I afklarer centrale begreber. Jeres forståelse af begreber hænger nemlig sammen med forståelsen af de handlinger og metoder, I anvender i praksis. Begrebernes afgrænsning er vejledende og skal ikke forhindre, at I griber ind over for en problematisk situation eller relation.

STATUS

En undersøgelse af omfanget af mobning på skolen er med til at afklare behovet for og effekten af både jeres forebyggende og indgribende arbejde. I kan gøre status over omfanget af mobning både kvantitativt og kvalitativt.

Kvantitativt kan I benytte et spørgeskema til at kortlægge elevernes oplevelse af mobning på skolen, fx det elektroniske spørgeskemasystem *Termometeret*: www.termometeret.dk. Fordelen ved *Termometeret* er, at eleverne svarer anonymt på spørgsmålene, hvilket kan gøre det lettere for nogle elever at give deres ærlige mening til kende. Desuden kan I her sammenligne jeres resultater fra år til år og følge udviklingen. Metodens begrænsning er, at et spørgeskema naturligvis ikke giver svar på alt - det viser et øjebliksbillede og er en her-og-nu indikator på problemets omfang. Desuden kan et overordnet positivt resultat baseret på en kvantitativ undersøgelse fjerne fokus fra de klasser, der trods det positive billede har problemer.

På den baggrund kan det være en god ide også at gennemføre en kvalitativ analyse. Her kan I følge op med interview på de årgange/afdelinger/klasser, hvor den kvantitative undersøgelse viser, at der kan være et mobbemønster. Interviewene kan uddybe billedet af mobningen og kan foretages af AKT-lærere, trivselslærere, pædagoger, sundhedsplejerske eller andre, der ikke er en del af elevgruppens daglige voksne på skolen. I kan også vælge at følge op med stile eller dagbogsskrivning for at få uddybet fx hændelser, roller og mønstre i konkrete mobningstilfælde.

FOREBYGGELSE

I dette afsnit afklarer og beskriver I konkret, hvordan I ønsker, at skolen og de forskellige aktørgrupper, personale, elever og forældre, skal arbejde for elevernes sociale trivsel og mod mobning.

Personalet

Her kan I fx afklare, hvordan personalet møder elever og forældre i hverdagen, og hvordan omgangstone og relationer generelt skal være fra lærere til elever og forældre. Det kan også være vigtigt at tydeliggøre personalets forskellige roller og konkrete opgaver i det forebyggende trivselsarbejde: Hvilken særlig rolle og forpligtelse har det pædagogiske personale omkring en klasse, årgang og/eller afdeling? Jo mere konkret, I beskriver opgaverne, jo klarere bliver den enkeltes ansvar.

Eleverne

Når det kommer til eleverne, er det ligeledes vigtigt at være konkrete om roller og ansvar for egen og andres trivsel i klassen og på resten af skolen. Desuden kan det være gavnligt for eleverne at vide, hvor de skal henvende sig, hvis noget er galt og overstiger deres egen formåen.

Forældrene

Her har I en mulighed for at afklare og tydeliggøre, hvordan I vil opnå en konstruktiv kontakt til forældrene, og hvordan I vil inddrage dem i det forebyggende arbejde. Et godt råd er at formulere jer på en sådan måde, at der er plads til alle forældre i anerkendelse af, at forældre har forskellige baggrunde og ressourcer for at indgå i trivselsaktiviteter og opgaver.

Brug af ressourcepersoner

I jeres antimobbestrategi kan I synliggøre, hvis skolen har nogle særlige ressourcepersoner, fx trivselslærere, AKT-lærere eller andre personer med fokus på elevernes sociale velbefindende. Vær opmærksom på, hvordan ressourcepersonerne bliver kendt af alle, der måtte få brug for dem – og at alle ved, hvordan og i hvilke situationer, ressourcepersonerne kan give hjælp og støtte.

Generelt om det forebyggende arbejde

Generelt er det en god ide, at I i jeres forebyggende afsnit i strategien sætter fokus på dét, som I allerede gør for at skabe trivsel, samhørighed og tryghed: systematisér og synliggør det. Vær opmærksom på, hvor I kan forbedre jer, og hvor jeres eventuelle 'blinde pletter' er. Det kan fx være svært at opdage elever, der ikke trives i skolen – og at finde ud af hvorfor. På et strategisk og handlingsmæssigt plan er det derfor vigtigt, at I afklarer, hvordan I undersøger, om én eller flere elever ikke trives. I bør også beskrive, hvordan I vil sikre, at I håndterer eventuelle problematiske relationer mellem lærere/pædagoger og elever.

INDGRIBEN

Her er det meningen, at I skal afklare og bestemme, hvordan I helt konkret griber ind, når mistrivsel og mobning forekommer på skolen. Det kan være svært at få øje på og erkende mistrivsel og mobning, derfor er det vigtigt at være forberedt og vide, hvordan I vil gribe ind og håndtere problemet.

Mistrivsel og mobning er ofte komplekse fænomener, der kan have flere årsager og flere mulige løsninger. Prøv alligevel at være så konkrete som muligt, når I beskriver, hvem der gør hvad for at afdække og stoppe mistrivsel eller mobning. Strategien bliver mere målrettet og handlingsorienteret ved, at I beskriver tiltag på både individuelt niveau og gruppeniveau, samt ved at I beskriver, hvordan forældre og andre relevante personer kan forvente at blive informeret og inddraget i løsningen.

Det er en god ide, at I overvejer jeres syn på mobning og på de involverede elever, herunder også synet på dem, der mobber – og dem, der tavst ser på. Holdningen til mobning og til elevernes forskellige roller i mobning vil afspejle jeres valg af løsningstiltag, fx forholdet mellem kortsigtede sanktioner og langsigtede genoprettende tiltag.

En indgribende indsats skal – ud over at stoppe fx mobning – også genoprette trivsel, tillid og tryghed og forhindre, at problemet gentager sig. Skriv derfor også, hvad I vil gøre for at genoprette et godt socialt miljø og gode relationer – også når det gælder eventuelle problematiske relationer mellem personalet og eleverne.

LEDELSENS ROLLE

Ledelsens rolle i trivsels- og antimobbearbejdet er helt central, både i forhold til at igangsætte processen og i forhold til at understøtte og fastholde fokus. Derfor er det vigtigt at beskrive ledelsens rolle så konkret som muligt.

For at skabe kontinuitet og tryghed hos børn og forældre også efter skoletid bør antimobbestrategien ligeledes beskrive, hvordan ledelsen sikrer et samarbejde mellem skole, SFO og fritidshjem/klub. Pædagogernes faglighed kan med fordel bringes i spil både i de forebyggende, indgribende og genoprettende indsatser.

Skolebestyrelsen spiller sammen med ledelsen en vigtig rolle både i udformningen af antimobbestrategien og i implementeringen og evalueringen heraf. Derfor er det selvfølgelig vigtigt, at I afklarer og synliggør skolebestyrelsens særlige rolle og mulige bidrag.

Endelig er det ledelsens ansvar at sikre, at antimobbestrategien bliver brugt aktivt i skolens praksis og hverdag. Det kan derfor være en god idé at lave en formidlingsplan for, hvordan konkrete tiltag og handlinger formidles ud, så alle har hørt det og ved, hvor de kan finde skriftligt materiale om det. Ligeledes kan I overveje, hvordan strategiens tiltag følges op fx på møder, i relevante samarbejdsrelationer og team, igennem jeres øvrige organisation og indgår i forskellige traditioner. Overvej og synliggør eventuelt, hvordan nye elever, forældre og personaler får kendskab til antimobbestrategien, dens formål og handlingsanvisninger.

Gør jeres antimobbestrategi tilgængelig ved at lægge den på skolens hjemmeside og indberet den eventuelt også til *Undervisningsmiljøkortet* på www.um-kort.dk.

OPFØLGNING

At man kontinuerligt følger op er med til at sikre kvalitet i indsatser og tiltag – samt en opdateret og meningsfuld antimobbestrategi. I opfølgningsafsnittet kan I beskrive, hvordan og hvornår I vil vurdere om jeres tiltag virker i praksis. I kan også beskrive, hvordan I vil evaluere antimobbestrategien: Hvordan virker strategien? Hvordan er den implementeret i hverdagen? Hvad kræver justering? Osv. Igen er det en god idé at skabe åbenhed omkring trivsel og antimobbearbejdet ved, at resultater af evalueringen og eventuelle praksisændringer bliver formidlet til alle på skolen.

Husk at forny jeres indberetning af antimobbestrategien til *Undervisningsmiljøkortet* på www.um-kort.dk.