

Værdiregelsæt og Antimobbestrategi

Feldballe Friskole

Revideret: August 2025

Antimobbestrategi - helt konkret

Forældre henvender sig til klasselærere, de oplever drilleri omk. deres barn, hvad gør klasselærerne:

1. Kontakt ledelsen, AKT-ansvarlig og sæt gang i antimobbestrategien
2. Tal med barnet der oplever at blive drillet
3. Tal med forældre til barnet der oplever at blive drillet - lav en plan sammen.
4. Tal med barn/børn der opleves som drillende
5. Tal med forældre til barn/børn der opleves som drillende
6. Tal med barnet der driller og barn/børn der opleves som drillende sammen
7. Tal med forældre til alle involverede igen
8. Evt. afholdes der møde med involverede forældre
9. Der igangsættes relevante tiltag i klassen
10. Der følges op ca. en gang om mdr. indtil tiltag begynder at virke.

Feldballe Friskole

Værdiregelsættet

Et værdiregelsæt sætter ord på friskolens kerneværdier for god adfærd blandt ledelse, personale og elever. Kerneværdierne beskriver, hvordan friskolen 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 friskolen vil forebygge og håndtere mobning i praksis.

Værdiregelsæt

Vedtaget:

28. august 2017

Seneste revidering:

12. august 2025.

Lærerne arbejder med Feldballe Friskoles værdiregelsæt sammen med ledelsen (TW & TK) som tovholdere.

Vision

Vores mål er at alle børn og voksne på Feldballe Friskole føler sig som en del af friskolen 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 friskole med nærvær, humor og positiv spejling fra både børn og voksne på vores friskole. 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 friskole handler, hvis de oplever noget, de ikke bryder sig om.

Kerneverdier

Kerneverdier:

Første kerneværdi: Nærvær og positiv spejling

Anden kerneværdi: Humor

Tredje kerneværdi: Fleksibilitet 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.

Kerneverdier i praksis - hvordan implementerer vi vores kerneværdier i praksis

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.	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.
Anden kerneværdi: Humor: Hvis der er styr på forberedelsen og der er overskud, er der mere plads til humor.	Ledelse: Give tid til forberedelse og plads til grin. Ledelsen skaber 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 lærerværelset. 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
Tredje kerneværdi: Fleksibilitet og dynamik	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 dynamik 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.

Kerneverdier i praksis - hvordan implementerer vi vores kerneværdier i praksis

<u>Fjerde kerneværdi:</u> 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.	<u>Hvem har ansvaret for hvad:</u> 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.
<u>Femte kerneværdi:</u> Trivsel og supervisionens begreber: Opererer ud fra systemisk tænkning og pædagogisk refleksion Sprogbrug og ordvalg.	Ledelse: Give tid til supervision, uddanne til supervision og systemisk tænkning. Uddanne til at arbejde med trivsel og gruppedynamikker i klasser. Personale: Anvende supervision og inddrage det i sin praksis, at ville arbejde med trivsel i sin klasse. Elever: Vile 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

Hvordan sikrer I, at værdiregelsættet er synligt og kendt af alle på skolen?	• Lærerguppen fortsætter det kontinuerlige arbejde med at revidere og observere Feldballe Friskoles mobbestrategi. Dette blev gennemført d. 3. september 2024 på et lærermøde. • Klasselærerne tilretter indsatser for de forskellige klassetrin til antimobbestrategien. • Forældre præsenteres for antimobbestrategi og kerneværdierne via hjemmesiden.
Hvordan sikrer I ejerskab omkring jeres værdiregelsæt blandt alle på skolen?	• Vi sikrer at der afsættes tid på et pædagogisk råd i skoleåret 24/25, hvor friskolens personale inddrages samt arbejder med en revidering og opdatering af vores gældende værdiregelsæt og antimobbestrategier. • Alt personale har været på AKT-kursus i skoleåret 2023/2024 for at sikre at lærerguppen har kompetencer til at arbejde med "systemisk tænkning" omkring det enkelte barns trivsel og udvikling.
Hvad gør I, hvis værdiregelsættet ikke overholdes?	• Hvis værdiregelsættet ikke overholdes fra personalets side, tages personalets handlinger op til revision med skolens ledelse og evt. på et pædagogisk rådsmøde. Her vil vi drøfte hvorvidt lærerguppen stadig finder gældende værdiregler og antimobbestrategi relevant og der aftales, og der besluttet tiltag for at sikre at værdiregler og antimobbestrategi følges og anvendes kontinuerligt af alt personale. • 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. Her anvender lærerguppen desuden antimobbestrategien der vises på side 18.

Antimobbestrategi

Vedtaget:

28. august 2017

Seneste revidering:

3. september 2024. Samlet lærerværelse har revideret og opdateret Feldballe Friskoles antimobbestrategi med ledelsen (TW & TK) som tovholdere.

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 Feldballe Friskoles antimobbestrategi er, at vi som friskole gerne vil være 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 udstøddelses 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 enkelt barn der udsættes for grove drillerier af et andet barn. 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 friskolen 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 udstødseshandlinger bliver systematiske** - Mobning er gentagne udstødseshandlinger 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. Udstødseshandlinger i forbindelse med mobning bærer præg af eksklusion eller ydmygelse.
Det kan være tegn på mobning når; Udstødseshandlingerne er systematiske og ikke enkeltstående hændelser, når de uhensigtsmæssige handlinger ofte går ud over de samme personer eller når udstødseshandlingerne 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.
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.

Hvordan definerer vi mobning - 8 tegn på mobning

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.
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. - 9. klasse bruger alle klasser mobilhotel i skoletiden samt i SFO og klub.
- **Personale:** Underviser vores elever i netetik i løbet af hvert skoleår. Netetik er et tilbagevendende samtaleemne i alle klasser. Inddrage problemet digital mobning i vores trivselsarbejde.
- **SFO/klub:** Fra 0. - 9. klasse bruger alle klasser mobilhotel fra de ankommer om morgenen og til de hentes eller går hjem.
- **Elever:** Benytter mobil hotellet og drager udbytte af undervisningen i netetik.
- **Forældre:** De skal vide, at vi underviser i netetik og støtter op omkring mobilhotellet, samt aftalen om at der ikke må anvendes mobiler i fritteren og klub om eftermiddagen.

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 sige fra, hvis de oplever en adfærd de ikke bryder sig om.

Antimobbestrategi - helt konkret

Forældre henvender sig til klasselærere, de oplever drilleri omk. deres barn, hvad gør klasselærerne:

1. Kontakt ledelsen, AKT-ansvarlig og sæt gang i antimobbestrategien
2. Tal med barnet der oplever at blive drillet
3. Tal med forældre til barnet der oplever at blive drillet - lav en plan sammen.
4. Tal med barn/børn der opleves som drillende
5. Tal med forældre til barn/børn der opleves som drillende
6. Tal med barnet der driller og barn/børn der opleves som drillende sammen
7. Tal med forældre til alle involverede igen
8. Evt. afholdes der møde med involverede forældre
9. Der igangsættes relevante tiltag i klassen
10. Der følges op ca. en gang om mdr. indtil tiltag begynder at virke.

Forebyggende indsatser 0/1. klasse

Profylaktiske indsatser/det vedvarende arbejde

- Vi arbejder ud fra systemisk tænkning
- Stærkt relationsarbejde, der skaber tryghed for børnene
- Trivsel & samarbejde med klassen ca. hver 2. uge i en af nedstående former:
- Refleksive klassesamtaler for hele 0/1
- Klassemøder i hhv 0. og 1. klasse
- Den gode stol
- Mindfulness
- Makker-massage

I samarbejde med SFO'ens personale, sætter klasseteamet hurtigt ind med ovennævnte ellersærlige, akutte indsatser, hvis vi erfarer, at en elev er i farezonen for at blive mobbet/ekskluderet af fællesskabet.

Derudover:

- Individuelle elevsamtaler
- Gennemgang af alle børn i teamsamarbejdet
- Overlevering fra bhv til 0., fra 1. til 2. kl
- Overlevering og sparring med SFO-personalet
- Sparring med støtteteamet om særlige og/eller stilladserende foranstaltninger
- Sparring med øvrige kolleger på skolen
- Forældrearrangementer af social karakter
- Forældremøder 2x årligt
- Skole-/hjemssamtaler 2x årligt samt tæt kontakt med forældrene resten af året
- Legeaftaler i frikvarteret. Anvendes både profylaktisk og ved opstået behov
- Kollegial supervision ved behov

Forebyggende indsatser 2/3. klasse

- Elevsamtaler (misforståelser ml. eleverne bliver italesat)
- Refleksive klassesamtaler, lærerstyret og med fast struktur
- Cases med afsæt i virkeligheden eller fiktion
- Løbende dialog med forældre
- Legegrupper - for at etablere nye relationer
- Italesætte, anerkende og synliggøre forskellige behov for den enkelte - alle er forskellige og det er godt.
- Arbejde med "styrker"
- Handler hurtigt ved konflikter
- Klasseregler - laves sammen med elever

Forebyggende indsatser 4/5. klasse

- Elevsamtaler
- Spisegrupper
- Brug af ros - målrettet og bevidst
- Fokus på trivsel i PBL
- Lejr
- Dannelsesfag
- Elevsamtaler
- Klassemøder
- Ikke voldelig kommunikation
- Klasseregler
- Lærer eleverne om empati gennem undervisning og rollespil
- Fokuserer og lyser på hinandens styrker
- Forebyggende indsats med forældrene om SoMe
- Faste arbejdsgrupper, for at undgå social eksklusionsangst

Forebyggende indsatser 6/7. klasse

- Konkret ros foran klassen (også få belyst de 'usynlige' børn
- Elevsamtaler
- Lejrtur og trivselsdage
- Forældre arrangerer aktiviteter i fritiden for klassen
- Klubtilbud - både i kommunalt regi og her på skolen
- Klassesamtaler 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, supervision i teams)
- Skole-hjem samarbejde (mails, forventningsafstemning på forældremøder)
- Italesættelse af SoMe-kultur
- Lyse på det positive i hverdagen
- Tydelige klasseregler og forventninger

Forebyggende indsatser 8/9. klasse

- Styrkebaseret pædagogik
- Relationscirkler
- Klassesamtaler
- Elevsamtaler
- Mellemmenneskelige værdisamtaler
- Trivselsdage
- Skolerejser
- Teamsnakke og tæt dialog mellem klassens lærere
- Dannelsesfag
- Udveksling
- PBL
- Friluftsliv
- Familiegruppetur og morgensamling
- Undervisning i netetik

Forebyggende SFO & klub

Profylaktiske indsatser/det vedvarende, daglige arbejde

- Vi arbejder ud fra systemisk tænkning.
- Stærkt relationsarbejde og et fast SFO-/klubteam, der skaber tryghed for børnene.
- Mindfulness & taktil massage
- Tilbud om daglige aktiviteter i SFO & klub af forskellig art, der har til formål at sikre, at alle børn bliver set, og er en del af et forpligtende fællesskab.
- Klubaftener med forskelligt indhold for klubbørn 7 x årligt.
- Disse har til formål at sikre, at alle børn er en del af et forpligtende fællesskab.
- Morgenmads-klub 1x ugentligt, for at sikre, at nogle af de børn, der ikke deltager så ofte i de øvrige klubaktiviteter, inkluderes i et forpligtende fællesskab.
- Børnemøder/refleksive gruppesamtaler v/behov i klubben.
- Overlevering og sparring med klasseteams i hhv. 0/1, 2/3 og 4/5 klasse.
- Sparring med støtteteamet om særlige indsatser og/eller stilladserende foranstaltninger.
- Sparring med øvrige kolleger på skolen.
- Forældre-fødsesdagskaffe 1x pr kvartal. (socialt arrangement)
- Daglig forældrekontakt ved aflevering i morgenfritter og ved afhentning om eftermiddagen.
- Kollegial supervision ved behov.
- I samarbejde med de forskellige klasseteams, sætter vi i SFO & klub hurtigt ind med ovennævnte eller særlige, akutte indsatser, hvis vi erfarer, at en elev er i farezonen for at blive mobbet/ekskluderet af fællesskabet.

Indgribende indsatser

Hvis vi trods foregribende indsatser og eventuelle møder med elever og forældre stadig oplever mobning tages kontakt til Feldballe Friskoles AKT ansvarlige som samarbejder med ledelsen.

Friskolens ledelse, AKT ansvarlige (Laura) og klasselærere 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 taktilrygmassage 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 2024/2025 afsættes tid til at fastholde friskolens antimobbestrategi og sikre fortsat trivselsarbejde på alle årgange og på tværs af friskolens trin.
- Antimobbestrategien revideres af personalet i 2024 på lærermøde med ledelsen som tovholder.
- Lærerne er i 2024 uddannet inden for AKT og har fået redskaber til "supervisionsundervisning", hvilket er igangsat i foråret 2024 blandt lærerne.

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
- Fritter & klub
- Lejrtur
- Familiegrupper
- Familiegruppeture
- Fælleslejr